



CARCAMO&GUZMAN

Abogados Asociados

Publicaciones

- Publicado en la Obra Colectiva, “Empleo Público en Chile: ¿Trabajo decente en el Estado? Apuntes para el debate”, Serie Libros FLACSO - CHILE, Año 2.017, Primera Edición, Págs. 111-121.

## **Análisis crítico de los Derechos Colectivos del Trabajo en el ámbito de la Función Pública en Chile.**

**Alejandro Cárcamo Righetti**, Licenciado en Ciencias Jurídicas Universidad de Talca, Abogado, Magíster en Derecho Constitucional y Derechos Humanos por el Centro de Estudios Constitucionales de Chile de la Universidad de Talca. Profesor de derecho administrativo de la Universidad Diego Portales y de la Universidad Alberto Hurtado. Ejerce libremente la profesión en “Cárcamo & Guzmán Abogados Asociados”, en la ciudad de Talca. Contacto: [alejandro.carcamo@mail.udp.cl](mailto:alejandro.carcamo@mail.udp.cl)

### **I. Introducción.**

Conforme lo define Bermúdez Soto, “debe entenderse por función pública el conjunto de recursos humanos, las mujeres y hombres, que se encuentran directamente al servicio del Estado, pero también las funciones y servicios públicos que éstos desempeñan y el régimen jurídico y la organización en que se encuadran”<sup>1</sup>. Bajo dicha noción entonces, doctrinariamente nos referimos a la regulación del empleo público.

No obstante la precisión conceptual anterior, durante los últimos años hemos presenciado un proceso de precarización del empleo público en Chile. En nuestra opinión, dicho fenómeno es una consecuencia fundamentalmente del modelo cerrado o continental europeo<sup>2</sup> al que adscribe el Estado Chileno, al menos, formalmente. Sostenemos que la adscripción es meramente formal, puesto que en la realidad el número de empleos a contrata y las personas contratadas a honorarios superan ampliamente el porcentaje de personal de planta en la Administración del Estado –hecho público y notorio-, siendo que la lógica del modelo que abraza nuestro sistema de función pública, debiera implicar, el que la regla general, sean los funcionarios de planta.

A mayor abundamiento, la regulación que nuestro ordenamiento jurídico prevé en materia de función pública –obligaciones y prohibiciones funcionarias-, ha sido permanentemente sobrepasada por la fuerza de los hechos, dejando en la obsolescencia muchas de sus normas<sup>3</sup>.

El modelo continental europeo se caracteriza por la existencia de carrera funcionaria, es decir, un sistema integral de regulación del empleo público y/o municipal, aplicable al personal titular de planta, fundado en principios jerárquicos, profesionales y técnicos, que

<sup>1</sup> BERMUDEZ SOTO, Jorge. *Derecho Administrativo General*. Legal Publishing – Thomson Reuters. Tercera Edición actualizada. 2014. Pág. 435.

<sup>2</sup> Una descripción de su alcance y características en: BERMUDEZ SOTO, Jorge. *Derecho Administrativo General*. Op. Cit., págs. 436-437.

<sup>3</sup> Un ejemplo de lo anterior, precisamente lo constituyen las prohibiciones estatutarias relativas al ejercicio de



**CARCAMO&GUZMAN**

Abogados Asociados

Publicaciones

garantiza la igualdad de oportunidades para el ingreso, la dignidad de la función pública, la capacitación y el ascenso, la estabilidad en el empleo, y la objetividad en las calificaciones en función del mérito y de la antigüedad, lo anterior, al tenor de los artículos 3° literal f) de la Ley N° 18.834 Sobre Estatuto Administrativo –en adelante, Ley N° 18.834- y 5° literal e) de la Ley N° 18.883 Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales –en adelante, Ley N° 18.883-.

Así, conjuntamente con la existencia de una regulación especial, contenida esencialmente en las normas legales antes citadas, el modelo cerrado implica la configuración de plantas de personal, vale decir, de un conjunto de cargos públicos permanentes asignados por ley a cada institución y/o municipalidad – artículo 3° letra b) Ley N° 18.834 y artículo 5 letra b) Ley N° 18.883–, las cuales son materia de ley de iniciativa exclusiva del Presidente de la República de conformidad con el artículo 65, inciso 4°, N° 2 de la Constitución Política de la República, lo que genera gran rigidez cuando se trata de adecuar dicho personal a las múltiples y crecientes necesidades públicas que debe satisfacer la Administración del Estado, frente a una ciudadanía cada vez más demandante y empoderada. Lo anterior, es precisamente lo que obliga a recurrir a las contrata y a las personas contratadas a honorarios, para paliar el déficit de recurso humano existente en el sector público.

De este modo, el problema es de gran envergadura, dado que para poder mejorar el sistema de función pública en Chile, se requeriría de una cirugía gigantesca, difícil de materializar en el corto o mediano plazo. En todo caso, lo anterior, no puede hacernos olvidar que “es necesario abordar como elemento central de la reforma del Estado el régimen laboral que se necesita con las personas que trabajan en una administración moderna”<sup>4</sup>.

## **II.- Situación de los Derechos Colectivos del Trabajo en el ámbito de la Función Pública en Chile<sup>5</sup>.**

Previo a generar cualquier tipo de propuesta que pretenda brindar reconocimiento y eficaz protección a los derechos colectivos de trabajadoras y trabajadores del sector público –tarea tremendamente compleja, dado que requeriría muy probablemente de importantes reformas constitucionales y/o legales-, nos parece necesario efectuar una revisión y análisis crítico de la actual situación jurídica de dichos derechos fundamentales, en nuestro ordenamiento jurídico.

Los derechos colectivos del trabajo en el ámbito de la función pública chilena, bajo la lógica de nuestro modelo cerrado, no han sido mayormente abordados por la doctrina del derecho administrativo. En efecto, las escasas publicaciones y trabajos existentes en la materia, lo han sido desde la perspectiva del Derecho Constitucional, desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y desde el Derecho del Trabajo.

<sup>4</sup> MENDOZA ZÚÑIGA, Ramiro. “No a la Huelga, sí al paro: ¿Hasta Cuándo?”, En El Mercurio, Columna, 19 de Noviembre de 2016.

<sup>5</sup> Trabajo desarrollado y profundizado a partir de una publicación anterior del autor: Véase. CÁRCAMO RIGHETTI, Alejandro. “Los Derechos Colectivos del Trabajo en el ámbito de la Función Pública Chilena. Un estudio de su régimen constitucional y legal”, publicada en la Obra Colectiva, “Pensando el Derecho Laboral”, Volumen I, coordinada por Peter Siqueira, Editorial KMLAW DO BRASIL, Primera Edición, 2015, págs. 49 – 66.



CARCAMO&GUZMAN

Abogados Asociados

Publicaciones

Ahora bien, el derecho colectivo del trabajo en Chile -para nadie debiese ser una sorpresa-, se encuentra regulado en términos bastante restrictivos. Lo mismo acontece, con mayor fuerza, en el ámbito del sector público, en lo que dice relación con el derecho a la sindicalización, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga.

### a) El Derecho a la Sindicalización.

En cuanto al derecho a la sindicalización, de una lectura del artículo 19 N° 19 de la Carta Fundamental, se desprende que en dicha norma se reconoce y asegura en términos bastante amplios y sin distinción el mencionado derecho, prescribiendo al efecto que “La Constitución asegura a todas las personas... El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley...”.

Por otro lado, si revisamos nuestra regulación legal, en concreto, la Ley N° 18.834 y la Ley N° 18.833, en los artículos 84 literal i) y 82 literal i), respectivamente, se establece como una prohibición aplicable a todo funcionario público y/o municipal, el organizar o pertenecer a sindicatos en el ámbito de la Administración del Estado.

No obstante lo anterior, desde una perspectiva constitucional, aplicando un principio de interpretación pro homine o favor libertatis<sup>6</sup>, con un criterio de hermenéutica finalista, podría perfectamente sustentarse de que las antedichas prohibiciones estatutarias son inconstitucionales, dado que el artículo 19 N° 19 de la Carta Fundamental deja encomendado al legislador, vale decir, es una habilitación, para que por medio de la ley se determinen los casos y formas cómo puede ejercerse este derecho a la sindicalización. Luego, la pregunta que surge naturalmente, es si el legislador en realidad regula los casos y formas cómo se ejerce el derecho a la sindicalización en el ámbito del sector público. Claramente, conforme a la actual normativa, la respuesta sería negativa. Vale decir, si bien es cierto la Constitución Política reconoce una potestad legislativa regulatoria y limitativa, en la práctica, lo que el legislador realiza, es privar del derecho a la sindicación a los funcionarios públicos y municipales.

De este modo, con esta prohibición legal en realidad lo que existe es una privación de la titularidad y ejercicio de un derecho fundamental, afectando el contenido esencial del derecho a la sindicalización –artículo 19 N° 26 de la Constitución-, dado que se le priva de aquello que le es consustancial, de manera tal que deja de ser reconocible<sup>7</sup>.

Así, de paso, con el régimen prohibitivo se afecta otra garantía constitucional como lo es la prevista en el artículo 19 N° 26 de la Carta Fundamental, norma que asegura a todas las personas la seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ella establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar

<sup>6</sup> El cual implica, en términos simples, que la [interpretación](#) en materia de derechos fundamentales siempre debe hacerse buscando el mayor beneficio para el ser humano, es decir, que debe utilizarse un criterio de hermenéutica extensivo cuando se trata de reconocer o mejorar el alcance y ejercicio de los derechos y, por el contrario, un criterio restrictivo, cuando se trata de establecer límites a su ejercicio.

<sup>7</sup> Sentencia Tribunal Constitucional, 24 de Febrero 1987, Rol N° 43, Revista Derecho y Jurisprudencia, T. 84.



CARCAMO&GUZMAN

Abogados Asociados

Publicaciones

los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio.

En el caso objeto de análisis, es evidente que no estamos frente a una limitación del derecho a la sindicación establecida por el legislador, sino que derechamente frente a una privación del derecho.

Precht Pizarro, en artículo doctrinario publicado el año 1991<sup>8</sup>, sostenía que el sindicato de funcionarios será siempre más un gremio que un sindicato propiamente tal, aproximándose así, más bien al ejercicio del derecho de asociación reconocido en el artículo 19 N° 15 de la Constitución Política de la República, alejándose como contrapartida, del derecho a la sindicalización reconocido en el artículo 19 N° 19 de la Carta Fundamental. El tiempo le dio la razón, ya que en el año 1994 se dicta y entra en vigencia la Ley N° 19.296, Establece Normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado –en adelante, Ley N° 19.296-, regulación que les permite constituir asociaciones de funcionarios, no obstante lo cual, no les permite negociar colectivamente, ni tampoco el ejercicio del derecho a la huelga<sup>9</sup>.

No obstante la entrada en vigencia de la norma legal precedentemente citada, nos parece que el problema constitucional no se encuentra zanjado, ya que claramente el derecho de asociación no es idéntico ni equivalente al derecho a la sindicación. En efecto, mientras la asociación es una agrupación de personas que se reúnen y organizan para alcanzar un fin determinado, el sindicato tiene un objetivo más acotado, cual es la promoción y defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales de sus integrantes<sup>10</sup>. Adicionalmente, nuestra Carta Fundamental reconoce y regula ambos derechos en numerales distintos, lo que es demostrativo de que nos encontramos en presencia de derechos que tienen un alcance y sentido diverso.

Si bien es cierto la Ley N° 19.296 regula las asociaciones de funcionarios siguiendo muy de cerca las reglas contenidas en el Libro III del Código del Trabajo –“De las Organizaciones Sindicales y del Delegado del Personal”- y que en ocasiones la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo les ha reconocido el ejercicio de un actividad sindical, nos parece que ello solo es útil para tener una sensación de autocomplacencia frente a una regulación que oculta la verdadera naturaleza de las organizaciones de funcionarios públicos.

Ahora bien, asumiendo la eventual inconstitucionalidad de las normas que prohíben la sindicalización en el sector público –o, incluso, su eventual derogación tácita tras la entrada en vigencia de la Ley N° 19.296-, lo cierto es que aún persistiría un problema que es difícil de soslayar, el cual dice relación con la ausencia de regulación en la materia, vale decir, expulsadas de nuestro ordenamiento jurídico las normas que establecen las respectivas prohibiciones, la pregunta que quedaría por responder es cómo se materializaría el ejercicio de ese

<sup>8</sup> PRECHT PIZARRO, Jorge. *Derecho de Sindicación de Funcionarios Públicos. Análisis de su Constitucionalidad*. Revista de Derecho. Vol II. N° 1-2. Diciembre 1991. Págs. 21-29.

<sup>9</sup> Es necesario recordar, que desde una perspectiva histórica, los funcionarios públicos debieron recurrir a la constitución de Corporaciones de derecho privado, conforme a las normas del Código Civil, para darse una organización que les permitiera contar con personalidad jurídica y patrimonio propio, independiente del de sus integrantes.

<sup>10</sup> En este sentido, véase Diccionario de la Real Academia Española en [www.rae.es](http://www.rae.es), consultada el 18 de



CARCAMO & GUZMAN

Abogados Asociados

Publicaciones

derecho a la sindicalización, ya no a través de las asociaciones de funcionarios, sino que derechamente a través de un sindicato.

En nuestra opinión, se requeriría de una actividad legislativa que transparente la situación, asegurando y concretando su ejercicio.

### **b) El Derecho a la Negociación Colectiva.**

Los argumentos contrapuestos otorgados por nuestra doctrina relativos a la conveniencia o inconveniencia, procedencia o improcedencia de reconocer dicho derecho fundamental en el sector público<sup>11</sup>, nos parece que es una discusión que en estos tiempos se encuentra obsoleta, fundamentalmente, ya que la realidad normativa se ha visto sobrepasada con creces por la realidad fáctica.

Nuestra Constitución Política de la República nada señala respecto al derecho a la negociación colectiva en el sector público. De lo anterior, no parece dable desprender que no nos encontramos en presencia de un derecho fundamental. Nuevamente, aplicando un criterio de interpretación pro homine o favor libertatis, consideramos que la respuesta es sencilla: la omisión de nuestra Carta Fundamental en la materia, no es argumento suficiente para concluir de que el derecho a la negociación colectiva no es un derecho fundamental de los funcionarios públicos.

Luego, nuevamente citando al profesor Jorge Precht<sup>12</sup>, éste señala que de un análisis orgánico de la Constitución se desprende la imposibilidad jurídica de tales asociaciones para negociar colectivamente, lo que incluso podría entenderse del texto mismo del artículo 19 N° 16 al hablar de “empresa”.

En efecto, nuestra Carta Fundamental consigna que la negociación colectiva es un derecho de los trabajadores con la empresa en que laboren. No obstante lo anterior, nos parece que el argumento de texto esgrimido es débil para sustentar que éste no es un derecho fundamental del cual sean titulares los funcionarios públicos y/o municipales.

Observando la realidad social, es dable constatar que permanentemente se presentan numerosas negociaciones colectivas de hecho o no regladas en el sector público, sin que nuestro ordenamiento jurídico regule los canales de diálogo respectivo, lo que impide un adecuado control en el ejercicio de éste y, por cierto, una buena convivencia social, entendiéndose que la actividad que los funcionarios públicos desempeñan incide directamente en cuestiones de interés público, de interés general, afectando directamente a la ciudadanía.

No obstante la conclusión anterior, es decir, asumiendo que la negociación colectiva es un derecho fundamental de los funcionarios públicos en nuestro ordenamiento jurídico, la gran problemática que se presenta, es la inexistencia de una regulación legal que permita materializar el ejercicio de este derecho en el sector público.

<sup>11</sup> Véase en este sentido: GAMONAL CONTRERAS, Sergio. *Derecho Colectivo del Trabajo en el Sector Público*. Revista Laboral Chilena. N° 7. Julio, 1998.

<sup>12</sup> PRECHT PIZARRO, Jorge. *Derecho de Sindicación de Funcionarios Públicos. Análisis de su*



CARCAMO&GUZMAN

Abogados Asociados

Publicaciones

### c) El Derecho a la Huelga.

En cuanto a la situación de la huelga en el sector público, el escenario jurídico es sustancialmente diverso a lo que ocurre con el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva, ya que el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política, prohíbe expresa y tajantemente el declararse en huelga a los funcionarios del Estado y de las municipalidades.

Así, a diferencia de lo que ocurre con el derecho a la sindicalización y con el derecho a la negociación colectiva, en este caso no nos encontramos frente a una omisión, sino que frente a una prohibición expresa.

Lo anterior, resulta plenamente concordante con las normas estatutarias, vale decir, con las prohibiciones a las que hemos aludido antes en los artículos 84 literal i) y 82 literal i) de las Leyes N° 18.834 y 18.883, respectivamente, ya que ambos cuerpos normativos prohíben expresamente a los funcionarios de la Administración del Estado y de las municipalidades el participar en huelgas, interrupción o paralización de actividades totales o parciales.

Desde esa perspectiva, para nuestro derecho interno, a través de la huelga se perturba, se afecta el normal funcionamiento de los órganos del Estado, y como éstos deben propender al bien común, satisfaciendo el interés público siempre bajo un principio de permanencia, regularidad y continuidad, ello es sancionado. En efecto, la infracción a las prohibiciones funcionarias antedichas, trae aparejado responsabilidad administrativa, siendo la medida disciplinaria aplicable de conformidad con el artículo 125 de la Ley N° 18.834 y 123 de la Ley N° 18.883, la destitución -al menos desde el punto de vista normativo-. Por si fuera insuficiente, el artículo 11 de la Ley N° 12.927, de Seguridad Interior del Estado, sanciona como delito la paralización de funciones por parte de funcionarios públicos.

Esta situación normativa descrita contrasta radicalmente con lo que acontece en la realidad social, donde es tremendamente común observar la existencia de huelgas o paralizaciones de funciones ilegales, vale decir, al margen de la ley, por medio de las cuales los funcionarios presionan a las autoridades de turno para negociar algunas de sus condiciones de trabajo.

Así, adherimos plenamente a una editorial –titulada: “*Acerca del Derecho a Huelga*”- publicada en Revista Gaceta jurídica N° 424, en la cual se sustenta que no resulta positivo “...incluir en el texto fundamental prohibiciones radicales o extremas. Un ejemplo expresivo lo representa el texto en actual vigencia que prohíbe la huelga a los funcionarios públicos. La norma ha resultado totalmente incumplida en la práctica: un ejemplo de lo que Loewenstein denomina preceptos “nominales”.

Una muestra nefasta del nulo acatamiento de la prohibición ha sido el prolongado paro de los funcionarios del Servicio de Registro Civil e Identificación, organismo público que, con total desprecio a los millones de usuarios, simple y llanamente se tomó el recinto, no permitió la entrada a nadie y paralizó por treinta y nueve días trámites esenciales, como defunciones y nacimientos.

Resulta urgente que los legisladores, tomando en consideración los tratados internacionales suscritos por el Estado de Chile en materia laboral, adecuen y normen un estatuto jurídico que regule, de una vez por todas, la situación de los



CARCAMO&GUZMAN

Abogados Asociados

Publicaciones

empleados públicos en relación al derecho a la huelga, ya que en la actualidad, la prohibición es letra muerta y jamás son sancionados ni se toman las medidas que aseguren el funcionamiento de servicios públicos”<sup>13</sup>.

### III.- Conclusiones.

Nos parece que la principal complejidad en orden a reconocer, regular y brindar eficaz tutela a estos derechos analizados –más allá de la evidente voluntad política que se requiere-, se debe a la tensión permanente entre estos dos factores. Por una parte, a la necesidad de comprender que la Administración del Estado debe satisfacer necesidades colectivas de manera regular y continua, y que por tanto, la paralización de actividades genera un impacto importante –y perjuicio directo- en las personas; y, por otro lado, que es necesario reconocer el legítimo ejercicio de derechos fundamentales por parte de los funcionarios públicos.

Como lo señala Mendoza Zúñiga, “es que un aspecto clave del Estado, y su capacidad de funcionamiento efectivo, son las personas. Y no me refiero a aquellas a las que este debe servir, como razón fundamental de su existencia, sino que a quienes forman parte esencial de su capacidad de acción, los funcionarios (...).

A estas alturas, realmente resulta insostenible, social e internacionalmente, mantener vigente este despojo que la Carta hace de las modernas relaciones que fomenta el derecho laboral comparado para todo trabajador, sea público o privado. Pero ello no puede importar desatender la circunstancia singular de que quienes sirven en el Estado y para él, ejercen su actividad en un centro monopólico de servicios donde no hay mercado, de modo que no se puede elegir. No tengo otro Registro Civil donde acudir. No tengo otro Instituto Médico Legal donde acudir. No tengo otro Consultorio que me atienda. No existen otras cárceles donde dejar a nuestros detenidos.

Pero suele olvidarse que en el ámbito de los privados, el legislador que abarca esas relaciones -el Código del Trabajo- también se refiere a las limitaciones al ejercicio del derecho a huelga, de donde puede afirmarse que este no es un absoluto en aquel mundo. Bajo la denominación de servicios mínimos y equipos de emergencia, existe el deber para la comisión negociadora sindical, por todo el tiempo que dure la negociación, de proveer el personal que atienda estos servicios mínimos necesarios, para entre otras razones, garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de las necesidades básicas de la población y garantizar la prevención de daños sanitarios y todo ello, bajo la espada de Damocles sindical de contratación externa por parte del empleador”<sup>14</sup>.

Todo lo relatado en el cuerpo de este trabajo –sumado a lo presenciado durante el año 2016, relativo a la paralización de funciones del sector público, durante tres semanas, por la negociación del reajuste de remuneraciones para el año 2017 en el contexto de la discusión de la ley de presupuestos- evidencia la necesidad de adecuar urgentemente nuestro ordenamiento jurídico interno, no sólo a la realidad

<sup>13</sup> Editorial “Acerca del Derecho a Huelga”. Revista Gaceta Jurídica, Año 2015, Octubre, N° 424. Thomson Reuters. Pág. 3.

<sup>14</sup> MENDOZA ZÚÑIGA, Ramiro. “No a la Huelga, sí al paro: ¿Hasta Cuándo?”, En El Mercurio, Columna, 19



CARCAMO&GUZMAN

Abogados Asociados

Publicaciones

social, sino que también a los compromisos internacionales que ha contraído el Estado de Chile a través de la suscripción de diversos Tratados Internacionales.

Nos parece importante reconocer y generar una regulación del derecho a la sindicalización, del derecho a la negociación colectiva y del derecho a la huelga, siempre eso sí, previendo normativamente, con un justo equilibrio, por una parte los derechos fundamentales de los trabajadores del sector público, estableciendo limitaciones y restricciones, más no privación de derechos, y por otro lado, conciliar aquello con la obligación, con la carga que le asiste al Estado, en orden a satisfacer las necesidades públicas de manera regular y continua.

El sustentar que la regulación en el ejercicio de estos derechos es innecesaria, dado que en la actualidad igualmente, de facto, los mismos se ejercen, jurídicamente no parece admisible. Mantener la situación actual, en la cual se negocia colectivamente y se materializan paralizaciones de funciones, al margen de la legalidad vigente, sin ningún tipo de control, genera graves daños en áreas que son especialmente sensibles para el interés público.

Los beneficios del reconocimiento y de la regulación de los derechos colectivos del trabajo en el ámbito del sector público, nos parece, pueden ser resumidos en el generar un eficiente control en el ejercicio de los mismos, ya que todo derecho debe estar sujeto a ciertas limitaciones o regulaciones y, por otra parte, mejorar las relaciones laborales entre el Estado - empleador y los funcionarios públicos, generando los canales formales de diálogo que hoy en día son inexistentes.

#### IV.- Bibliografía.

BERMUDEZ SOTO, Jorge. *Derecho Administrativo General*. Legal Publishing – Thomson Reuters. Tercera Edición actualizada. 2014.

CÁRCAMO RIGHETTI, Alejandro. “*Los Derechos Colectivos del Trabajo en el ámbito de la Función Pública Chilena. Un estudio de su régimen constitucional y legal*”, publicada en la Obra Colectiva, “*Pensando el Derecho Laboral*”, Volumen I, coordinada por Peter Siqueira, Editorial KMLAW DO BRASIL, Primera Edición, 2015, págs. 49 – 66.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio. *Derecho Colectivo del Trabajo en el Sector Público*. Revista Laboral Chilena. N° 7. Julio, 1998.

MENDOZA ZÚÑIGA, Ramiro. “*No a la Huelga, sí al paro: ¿Hasta Cuándo?*”, En El Mercurio, Columna, 19 de Noviembre de 2016.

PRECHT PIZARRO, Jorge. *Derecho de Sindicación de Funcionarios Públicos. Análisis de su Constitucionalidad*. Revista de Derecho. Vol II. N° 1-2. Diciembre 1991. Págs. 21-29.

Sentencia Tribunal Constitucional, 24 de Febrero 1987, Rol N° 43, Revista Derecho y Jurisprudencia, T. 84. Sec. 6°, pág. 4.

Editorial “*Acerca del Derecho a Huelga*”. Revista Gaceta Jurídica, Año 2015, Octubre, N° 424. Thomson Reuters. Pág. 3.

Diccionario de la Real Academia Española en [www.rae.es](http://www.rae.es).