



# **Análisis de la afectación que suponen los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia en la Negociación Colectiva, a la luz de la Ley 20.940**

*Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas.*

Camilo Matías González Labra

Profesor Guía: Alejandro Alarcón Quinteros

Escuela de Derecho

Santiago de Chile, 2017

## RESUMEN

Esta investigación busca analizar la limitación gravosa que imponen los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia dentro de la Negociación Colectiva, cuyos efectos, procedimientos y resultados han sido ampliamente cuestionados por parte de la doctrina nacional y organizaciones sindicales.

El objetivo principal de este trabajo es determinar los resultados que tienen, a la luz de la Ley 20.940 -reforma laboral-, los Servicios Mínimos, su calificación y procedimientos dentro de la Negociación Colectiva. Para ello, examinaremos teóricamente el concepto Derecho a Negociar Colectivamente en nuestra legislación y en el Derecho comparado de Latinoamérica, contrastando sus diferencias y realizando un parangón pre y post reforma laboral en lo que respecta a los Equipos de Emergencia como presupuesto de la Huelga. Luego estudiaremos derechamente los Servicios Mínimos y los Equipos de Emergencia en la legislación vigente, analizando su objeto, procedimientos y efectos sobre la Negociación Colectiva, con especial atención en la alta probabilidad de conflicto (anterior al inicio de la Negociación Colectiva) que supone la calificación de Servicios Mínimos, la ausencia de judicialización en la determinación de estos, junto con la conformación y determinación de los Equipos de Emergencia.

Terminaremos estudiando jurisprudencia administrativa que se pronuncia al respecto de la limitación estudiada, para así reflexionar sobre el impacto que generó la vigencia de la Ley 20.940, particularmente, en lo referido a los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia.

*Palabras Clave:* Derecho Laboral, Negociación Colectiva, Servicios Mínimos, Equipos de Emergencia, Reforma Laboral.

## **TABLA DE CONTENIDOS**

<b>RESUMEN .....</b>	<b>2</b>
<b>TABLA DE CONTENIDOS .....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO I: ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</b>	<b>11</b>
1.1 TEORÍA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	11
1.1.1 DEL ORIGEN Y ANTECEDENTES GENERALES.....	11
1.1.2 FUENTES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CHILE.....	14
1.1.2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE CHILE DE 1980 .....	15
1.1.2.2 LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE .....	17
1.1.2.3 PRINCIPIOS ORIENTADORES .....	20
1.1.2.4 TRATADOS INTERNACIONALES VIGENTES Y RATIFICADOS POR CHILE .....	24
1.1.3 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO DERECHO FUNDAMENTAL .....	29
1.1.4 EL DERECHO INTERNACIONAL .....	34
1.5 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL DERECHO COMPARADO EN LATINOAMÉRICA .....	35

1.2 LA REFORMA LABORAL DEL AÑO 2016, PARTICULARMENTE, RESPECTO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	39
1.2.1 DE LOS ANTECEDENTES, INTENCIÓN Y OBJETO EN LA REFORMA .....	39
<b>CAPÍTULO II: ANÁLISIS DE LOS SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA.....</b>	<b>48</b>
2.1 DEFINICIÓN Y OBJETO .....	48
2.2 DE LA CALIFICACIÓN DE LOS SERVICIOS MÍNIMOS.....	51
2.2.1 DE LOS PROCEDIMIENTOS .....	54
2.2.2 MEDIOS DE RECLAMACIÓN .....	66
2.3 DE LA DETERMINACIÓN Y CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE EMERGENCIA Y SU EJERCICIO .....	68
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>71</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>77</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>80</b>

ANEXO I: PROCEDIMIENTO CALIFICACIÓN SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA.

ANEXO II: HISTORIA DE LA LEY 20.940.

ANEXO III: MENSAJE NÚMERO 1055-362 .

ANEXO IV: LEY 20.940.

ANEXO V: RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO N°0609 DEL 08- AGOSTO-2017.

ANEXO VI: RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO N°0535 DEL 11-JULIO-2017.

ANEXO VII: RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO N°0539 DEL 11- JULIO-2017.

ANEXO VIII: RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA PONIENTE N°0487 DEL 16-JUNIO-2017.

ANEXO IX: RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA PONIENTE N°0362 DEL 15-MAYO-2017.

## INTRODUCCIÓN

Es sabido que el Derecho Laboral, dentro de las ramas del Derecho, es una disciplina jurídica relativamente reciente que surge como solución a lo injusta e inequitativa que llegó a ser la relación entre trabajador y empleador durante el transcurso del siglo XIX. La Revolución Industrial gatilló, entre otras cosas, la conformación de la legislación laboral, pues es en esa oportunidad donde los Estados se dan cuenta que el Derecho Común -que regula a las cosas- no daba soluciones a conflictos específicos y especiales del ámbito laboral, muy por el contrario, la aplicación del Derecho Común en situaciones laborales no hacía otra cosa que agravar las injusticias y perpetuar la indefensión de los trabajadores que veían afectados sus derechos más elementales, en palabras del profesor Etcheberry *“las normas puramente civiles no eran las adecuadas para regular las relaciones laborales, ya que no contenían normativa alguna respecto de situaciones esenciales en materia laboral tales como condiciones mínimas de trabajo, jornada, descansos, salario justo, entre otras, lo que llevó a que se cometieran graves abusos por quienes detentaban la calidad de empleador”*<sup>1</sup>.

Las injusticias y faltas de precisión que generó la aplicación de normas civiles en la esfera laboral, forjaron en los diversos ordenamientos jurídicos, legislaciones que atienden situaciones laborales bajo el prisma de la especialidad, dándole importancia al trabajo en del desarrollo social, cultural y económico de un

---

<sup>1</sup> Etcheberry, F. (2009). Derecho Individual del Trabajo. Santiago de Chile. Legal Publishing. P. 3.

Estado; era necesario formar una rama del Derecho que atendiera “la cuestión social” que envuelve el ejercicio del Trabajo, pues como es sabido, el Derecho Común se ocupa de las cosas y no de la dignidad, equidad y justicia que requiere el hombre en el mundo laboral.

El Derecho Laboral ha ido desarrollado en 3 grandes conjuntos, los que están relacionados entre si, pero con objetos distintos; en primer lugar, el Derecho Individual del Trabajo, seguido por el Derecho Colectivo del Trabajo y, finalmente la Seguridad Social.

Pese a que en estos días, la individualidad y posiciones económicas dominantes en Chile tienden a no darle mayor importancia al Derecho Colectivo, creo que éste tiene un protagonismo mayúsculo no sólo en el Derecho Laboral, sino en el Derecho todo, pues es en esta rama del Derecho donde se crean normas jurídicas que trascienden de lo Laboral -a modo de ejemplo: la Negociación Colectiva por su impacto, alcances y efectos en lo patrimonial y social-, y encontramos instituciones jurídicas que hasta hace sólo algunos años atrás estaban prohibidas y eran consideradas como delitos<sup>2</sup> y responsables de corromper la economía y el equilibrio social, instituciones que hoy son recogidas por el Derecho elevándolas a la categoría de Derechos Humanos, incluso a nivel internacional<sup>3</sup>. A mayor abundamiento, las instituciones que conforman la rama

---

<sup>2</sup> Gamonal Contreras, Sergio. (2013). El Derecho a Huelga en la Constitución Chilena. Revista de derecho N°20, Coquimbo, Chile. P. 27.

<sup>3</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). París, Francia, Art. 23 (4).<sup>4</sup> Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919). Ginebra, Suiza.

Colectiva del Derecho del Trabajo forman parte de los valores centrales para el funcionamiento de la O.I.T.<sup>4</sup>, hecho que ratifica la importancia social que tiene lo colectivo en nuestra sociedad. Esto significa que los Derechos Fundamentales pertenecientes al Derecho Laboral, son un factor que contribuye en la dignidad humana y en el desarrollo de la persona como un ser íntegro y virtuoso; este fenómeno jurídico no se encuentra fácilmente en otra rama del Derecho, hecho que hace a la rama Colectiva del Derecho Laboral digna de estudio e investigación.

Dicho lo anterior, el Derecho Colectivo del Trabajo se sustenta en tres pilares esenciales: la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Huelga, siendo cada uno de estos profundos en contenidos y reflexiones. Sin embargo, la Negociación Colectiva es por excelencia, y no otra, la herramienta jurídica que permite a los trabajadores equilibrar la balanza de inequidad que la Ley no es capaz de compensar; si analizamos el objetivo principal de la Negociación Colectiva, podríamos decir que su negocio jurídico es regular las relaciones de trabajo con un fundamento y espíritu colectivo, es decir, producir normativa laboral vinculante entre trabajadores y empleador, cuyos efectos sean amplios y con pluralidad de sujetos.

El instrumento colectivo surge a la vida jurídica a partir de la solución del conflicto que supone la Negociación Colectiva, por tanto, se esperaría que una Reforma Laboral que viene a modernizar las relaciones colectivas -como lo señala el mensaje presidencial que antecede a la Ley 20.940-, brinde medios de prevención

o, derechamente, soluciones directas al conflicto que adolece la Negociación Colectiva. Es en ese entendido que esta tesis plantea las diversas situaciones que generan los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia establecidos en la Reforma Laboral.

A la sola lectura del artículo 360 del Código del Trabajo -precepto que versa sobre los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia-, entrevemos un elemento que, en la forma como está planteado, podría contaminar el Derecho a Negociar Colectivamente, será una labor a cumplir de esta investigación determinar si la calificación de Servicios Mínimos es una dificultad u obstáculo anterior al inicio de la Negociación Colectiva, así como también lo relacionado a la determinación y conformación de los Equipos de Emergencia. Lo anterior reviste de importancia, pues el hecho que una modificación normativa imponga un límite al ejercicio de un Derecho Fundamental como lo es la Negociación Colectiva, además de la evidente colisión de Derechos, atenta contra los principios rectores y fundantes del Derecho Laboral, poniendo en una posición de indefensión a los trabajadores en lo que respecta a la regulación colectiva de sus condiciones laborales particulares. Lo anterior, qué duda cabe, merece el estudio de la Reforma Laboral en los términos planteados, y nos motiva para analizar el efecto que produce -y producirá- los estándares normativos y procesales de los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia.

El desarrollo de esta tesis realiza un análisis descriptivo sobre la Negociación Colectiva, mostrando sus principales elementos, y el contraste que

se obtiene de la legislación anterior a la reforma frente a la normativa vigente, esto con el objeto de dotar al lector de las nociones básica de la materia que contiene el tema de fondo tratado en este trabajo; luego, y por ser instituciones relativamente nuevas, realizaremos un profundo análisis de los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia, atendiendo sus definiciones, objetivos, procedimientos, exigencias de forma y fondo, y por cierto, los efectos que dejan en el mundo laboral, para esté objetivo, recogeremos la voz de trabajadores, del universo político-gubernamental y empresarial. Finalmente, realizaremos un análisis de la jurisprudencia administrativa que trata el contenido de esta tesis<sup>4</sup>.

La intención de este estudio es aportar en el debate que construye al Derecho Laboral, para así hacerlo un Derecho más justo, imparcial y que atienda con realidad las necesidades del más desprotegido; de esta forma se erigirá una sociedad más equilibrada en lo cultural, social y económico, obteniendo así un nivel de vida digno para los trabajadores.

Por otra parte, y en atención a las vertiginosas transformaciones que tiene la humanidad en términos políticos, sociales, culturales y económicos, es menester dotar al Derecho de un informe que exhiba los conflictos que reviste la Reforma Laboral en los términos planteados de este estudio, ofreciendo ideas concretas que solucionen las problemáticas de la que padece, con el objeto que exista un reconocimiento efectivo de la Negociación Colectiva como instrumento

---

<sup>4</sup> Resoluciones emanadas de la Dirección Nacional del Trabajo, sus Direcciones Regionales y consecuentes Inspecciones Comunales, en lo referido a la calificación de Servicios Mínimos, y arbitrio relacionado a la conformación de Equipos de Emergencia, en el cuatrimestre comprendido entre junio y septiembre del año 2017.

que otorga beneficios para todas las partes negociantes -directamente para trabajadores e indirectamente para empleadores-, pues sólo así tendremos procesos de negociación saludables para la relación laboral y dignificaremos al trabajador como sujeto activo en el avance de una sociedad prospera y justa.

## **CAPÍTULO I: ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### 1.1 TEORÍA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### 1.1.1 DEL ORIGEN Y ANTECEDENTES GENERALES

Para tratar el tema de la Negociación Colectiva, es menester referirse al trabajo y remontarse a la época donde este sufrió su más drástico cambio, pues para el ser humano, el trabajo ha sido siempre una fuente de sobrevivencia y un medio para lograr el desarrollo de su persona, entendiendo por trabajo aquella ocupación en cualquier actividad física o intelectual, a cambio de una remuneración por parte de un empleador.

Durante la mitad del siglo XIX y, a propósito de la Revolución Industrial y sus nuevos métodos de producción, aumento de población, concentración de capitales e incorporación de máquinas a la producción industrial, fueron el germen necesario para el Derecho del Trabajo<sup>5</sup>. La Revolución Industrial impactó la titularidad del trabajo, pues anterior a esta época, el trabajo y el capital estaban unidos en mismo sujeto, por ejemplo, el artesano; posterior a la Revolución, los

---

<sup>5</sup> Montoya Melgar, Alfredo. (2006). Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. P. 62.

medios de producción pertenecen al empresario, quien habrá de ofrecer trabajo a las personas a cambio de un salario, separando así al Trabajo en un género empresarial -dueños de la producción- y un género obrero o trabajador -fuerza del trabajo-. Esta dicotomía hizo necesaria la creación del movimiento Sindical, con el objeto de generar una fuerza unificada de los trabajadores para la defensa y reivindicación de sus Derechos, mejora de condiciones laborales y uniformidad del trato social que daba el “nuevo empleo” a las personas.

Según la escuela marxista del materialismo histórico, los movimientos sindicales son una consecuencia de las grandes concentraciones laborales que provocó la Revolución Industrial, no obstante a ello y, como señala el profesor Humeres, el sindicalismo se provocó, además de lo planteado por el materialismo histórico, por el factor del proletariado <sup>6</sup>, pues las constantes modificaciones laborales y, la velocidad de producción que se requería en ese periodo, sumado a los efectos que tiene la demanda en la economía de libre mercado, generó una inestabilidad laboral -por ende social- que impulsó la agrupación de trabajadores con el fin de aunar sus visiones y avanzar en el mismo sendero.

La conciencia de los trabajadores respecto a los abusos de lo que eran víctima, sumado a la colectivización del trabajo, producido por la masiva conglomeración de trabajadores en una industria o fábrica, empujó a la organización pionera de trabajadores, comenzando a sentar las bases de lo que

---

<sup>6</sup> Humeres Noguera, Héctor. (2011). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo II, Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile. Santiago, Chile. P.28.

hoy conocemos como Derecho Colectivo, partiendo por organizaciones de socorro mutuo para hacer frente colectivamente a imprevistos que sufriera algún trabajador, para así ir asumiendo la defensa de sus miembros ante los empleadores, recurriendo incluso a paralizaciones de faenas o derechamente la Huelga. Esta organización dio origen a agrupaciones más institucionalizadas, lo que hoy conocemos como Sindicatos, donde se realizó la defensa y lucha por sus intereses y condiciones laborales.

La creación de organizaciones de trabajadores unidos en el espíritu y fuerza de reivindicar y defender sus Derechos tuvo una férrea oposición por parte de los Gobiernos y Empresarios, al punto que se penalizara las agrupaciones obreras y el uso de Huelga como medida de presión, pues tales mecanismos de defensa eran vistos como causantes de restricción en el comercio y consecuentemente en la economía.

Ya a finales del siglo XIX y comienzos del siglo siguiente, el Sindicalismo comienza a ser reconocido como un mecanismo legítimo dentro de la legislación, y no es hasta terminada la primera guerra mundial, donde se reconoce y valida el fomento y tutela de la actividad sindical dentro del mundo laboral.

Esta situación llevó a elaborar procesos donde los trabajadores y empleadores pudieran acercar posiciones respecto a los intereses de cada uno, por un medio no violento, auto compositivo y que respetara los Derechos laborales y civiles de las partes.

Así las cosas, la Negociación Colectiva se presenta como una institución jurídica que contribuye a establecer entre trabajadores y empleador, condiciones generales y comunes de trabajo en beneficio de ambas partes, esto por medio de un proceso tendiente a minimizar los conflictos naturales que se dan dentro de la empresa <sup>7</sup>, pero antes de llegar a lo que hoy conocemos como Negociación Colectiva, este proceso estuvo marcado por diversos episodios que fueron puliendo su efectividad, por ejemplo la dudosa validez jurídica que tuvieron las normas colectivas en sus inicios durante el siglo XIX<sup>8</sup> y la falta de autonomía sindical que tenían los primeros procesos colectivos a causa de la injerencia empresarial dentro de los Sindicatos.

Hoy nos encontramos con un proceso que cuenta con amplio respaldo y tutela a nivel internacional y, a consecuencia de ello, nacional, brindándole la importancia y participación que tiene en el desarrollo de la clase obrera del país.

### 1.1.2 FUENTES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CHILE

Las fuentes de la Negociación Colectiva están consagradas en tres materias de nuestro ordenamiento jurídico, a saber:

- Constitución Política de la República de Chile de 1980.
- Legislación Laboral vigente.
- Tratados Internacionales vigentes y ratificados por Chile.

---

<sup>7</sup> Humeres Noguera, Héctor. (2011). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo II, Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile. Santiago, Chile. P.194.

<sup>8</sup> Gamonal Contreras, Sergio. (2002). Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial LexisNexis. Santiago, Chile. P.1.

### 1.1.2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE CHILE DE 1980

La Constitución Política de la República de Chile de 1980, recoge a la institución de la Negociación Colectiva en su artículo 19 numeral 16, precepto que reza: “**Artículo 19.-** *La Constitución asegura a todas las personas: 16°. - La libertad de trabajo y su protección.*

*Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.*

*Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.*

*Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos. La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas. Los colegios profesionales constituidos en conformidad a la ley y que digan relación con tales profesiones, estarán facultados para conocer de las reclamaciones que se interpongan sobre la conducta ética de sus miembros. Contra sus resoluciones podrá apelarse ante la Corte de Apelaciones respectiva. Los profesionales no asociados serán juzgados por los tribunales especiales establecidos en la ley.*

**La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores**, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso;”

Cómo vemos, en el 5° inciso del mandato constitucional recién citado, nuestra carta magna reconoce a la Negociación Colectiva como un Derecho de los Trabajadores, protegido constitucionalmente; sin embargo, la Negociación Colectiva carece de una acción constitucional que opere en su protección, pues el artículo 20 de nuestra Constitución Política<sup>9</sup>, particularmente en lo referido al

---

<sup>9</sup> Precepto donde la Constitución le otorga una acción a todas las personas que, como consecuencia de actos u omisiones arbitrarias, sufran privación, perturbación o amenaza a sus derechos y garantías constitucionales,

artículo 19 N° 16 del mismo cuerpo normativo, sólo se da protección a lo relacionado con la libertad de trabajo y al derecho a su libre elección y libre contratación, dejando la protección de la Negociación Colectiva en su más amplio de los sentidos, a un nivel legal, con las consecuencias que ello significa. A raíz de los efectos que tiene en la sociedad la Negociación Colectiva, es importante que ese Derecho Constitucional sea tutelado por la acción de protección que consagra el artículo 20 de nuestra Carta Fundamental, en relación al auto acordado de la Corte Suprema que versa sobre la tramitación del “recurso” de protección de las garantías constitucionales<sup>10</sup>.

#### 1.1.2.2 LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE

Respecto a la Legislación Laboral vigente, debemos ceñirnos en el Código del Trabajo; este cuerpo normativo trata a la Negociación Colectiva en su Libro IV, denominado “*De la Negociación Colectiva*”, y está conformado por X títulos conforme la siguiente estructura<sup>12</sup>:

- **Título I: NORMAS GENERALES** (artículo 303 y siguientes del Código del Trabajo).

---

para acudir a la Corte de Apelaciones competente, a fin de que ésta tome todas las medidas necesarias para reestablecer el derecho vulnerado y asegurar su protección.

<sup>10</sup> Ver Auto Acordado 94-2015, 27 de septiembre de 2015, Corte Suprema de Justicia, Chile. <sup>12</sup> Código del Trabajo, versión noviembre 2017, Dirección del Trabajo.

- Título II: **DERECHO A INFORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES** (artículo 315 y siguientes del Código del Trabajo).
- Título III: **DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y DE LA TITULARIDAD SINDICAL** (artículo 320 y siguientes del Código del Trabajo).
- Título IV: **EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA** (artículo 327 y siguientes del Código del Trabajo).
  - o Este título contiene VII capítulos.
- Título V: **REGLAS ESPECIALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A SINDICATOS INTEREMPRESA, Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES, DE TEMPORADA Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA** (artículo 364 y siguientes del Código de Trabajo).
- Título VI: **DE LOS PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO** (artículo 374 y siguientes del Código del Trabajo).
- Título VII: **DE LA MEDIACIÓN, LA MEDIACIÓN LABORAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y EL ARBITRAJE** (artículo 378 y siguientes del Código del Trabajo) o
  - Este título contiene III capítulos.

- **Título VIII: DE LOS PROCEDIMIENTOS JUDICIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA** (artículo 399 y siguientes del Código del Trabajo).
- **Título IX: DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES Y OTRAS INFRACCIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU SANCIÓN** (artículo 403 y siguientes del Código del Trabajo).
- **Título X: DE LA PRESENTACIÓN EFECTUADA POR FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES** (artículo 408 y siguientes del Código del Trabajo).

Sin perjuicio de lo señalado, dentro del Código del Ramo encontramos diversos preceptos legales que se refieren a la Negociación Colectiva, tales como fuente de un contrato laboral <sup>11</sup>, fines de las organizaciones sindicales<sup>12</sup>, derecho a horas de trabajo sindical especiales<sup>13</sup>, nulidad de despido motivado por participación en Negociación Colectiva<sup>16</sup>, competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo para conocer asuntos relacionados con la Negociación Colectiva<sup>14</sup>, por nombrar algunos.

---

<sup>11</sup> Artículo 6, Código del Trabajo, versión noviembre 2017, Dirección del Trabajo.

<sup>12</sup> Artículo 220 N°1, Código del Trabajo, versión noviembre 2017, Dirección del Trabajo.

<sup>13</sup> Artículo 250 letra a), Código del Trabajo, versión noviembre 2017, Dirección del Trabajo. <sup>16</sup>

Artículo 294, Código del Trabajo, versión noviembre 2017, Dirección del Trabajo.

<sup>14</sup> Artículo 420 letra b), Código del Trabajo, versión noviembre 2017, Dirección del Trabajo.

De lo anterior se desprende que la Negociación Colectiva, en los términos vistos en el Código Laboral, no sólo está presente en lo referido al Derecho Colectivo, sino que sus efectos llegan al Derecho Individual del Trabajo y a la Seguridad Social, lo que viene a reforzar la importancia de esta institución dentro del ordenamiento jurídico Chileno, existiendo un amplio reconocimiento en la legislación laboral vigente en Chile.

Respecto a normativas complementarias que versan sobre la Negociación Colectiva, podríamos señalar el Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija las funciones de la Dirección del Trabajo, donde en su artículo 4 establece la existencia del Departamento administrativo de Negociación Colectiva, estipulando las funciones de dicho Departamento en el artículo 9 del mismo cuerpo legal, funciones dentro de las que destacan supervigilar la constitución y funcionamiento de los tribunales arbitrales, impartir instrucciones en materia de mediación, entre otras.

### 1.1.2.3 PRINCIPIOS ORIENTADORES

Los principios orientadores de la Negociación Colectiva los encontramos en el Decreto Ley N°2.758 del 06 de julio de 1979, emanado por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, y pese a que este Decreto Ley fue derogado el 06 de

julio de 1987 -a propósito de la entrada en vigencia del Código del Trabajo-, es útil mencionarlos, independientemente en este trabajo<sup>15</sup>:

- a) Mecanismo para solucionar equitativamente y pacíficamente la negociación colectiva.
- b) El procedimiento debe permitir a las partes ejercer derechos que le son propios.
- c) Sus disposiciones deben facilitar una relación de trabajo flexible y evitar que los resultados de la negociación perjudiquen legítimos derechos de terceros.
- d) Se radica el nivel de negociación en la unidad empresa a base del principio de propender a la redistribución del ingreso, en directa relación del aporte productivo de cada trabajador en la respectiva empresa.
- e) Proceso tecnificado, lo que implica que las partes negocien con dominio de los antecedentes del caso y la asesoría necesaria.
- f) Dicho proceso debe, además, ser responsable e integrados, facultándolo a las partes para convenir mecanismos de mediación y arbitraje, de modo tal que la huelga sólo se produzca ante la imposibilidad de una solución.

---

<sup>15</sup> Humeres Noguera, Héctor. (2011). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo II, Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile. Santiago, Chile. P. 199-200.

Por su parte, la O.I.T. ha establecido tres principios rectores de la Negociación Colectiva<sup>16</sup>, a saber:

- 1) Principio de la negociación libre y voluntaria: Recogido en el artículo 4 del Convenio núm. 98 de la O.I.T. -ratificado en Chile el 01 de febrero de 1999-, constituye además un aspecto esencial de la Libertad Sindical, y su particularidad es que nadie puede ser forzado a iniciar un proceso de Negociación Colectiva, ni que existan presiones que perturben o contaminen el desarrollo de esta, pues tal situación alteraría el carácter de las negociaciones. A mayor abundamiento, este principio no acepta que un Estado establezca condiciones coercitivas para negociar en específicas ramas o actividades de trabajo.
- 2) Libertad para decidir el nivel de la negociación: Este principio establece que cada Estado deberá adoptar las medidas necesarias, en atención a la realidad del país, para que la Negociación Colectiva se realice en todos los niveles laborales
- 3) El principio de la buena fe: El convenio núm. 154 de la O.I.T. establece enérgicamente que la Negociación Colectiva se desarrollará eficazmente si es dirigida con absoluta buena fe de las partes negociantes. Este principio centra su núcleo en los esfuerzos voluntarios de las partes para llegar a un acuerdo, impidiendo obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ambos,

---

<sup>16</sup> GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO Horacio. (2000). Revista Internacional del Trabajo. Vol. 119, núm. 1. Ginebra, Suiza. P. 44-47.

cumpliendo con plazos y acuerdos adquiridos durante el proceso de negociación.

Al contrastar los principios en nuestro ordenamiento jurídico frente a lo establecido por la O.I.T., podemos determinar que Chile le dio mayor importancia al aspecto procesal de la Negociación Colectiva, lo que implica atender el fondo y no la forma de la materia, mientras que la O.I.T. se encargó de la esencia que debe tener la Negociación Colectiva como una institución jurídica en un estado democrático. Ahora bien, es menester señalar que la función de la O.I.T. es emitir normativa general y doctrina ilustrativa -no vinculante- motivo por el que se entiende la ausencia de principios formativos del procedimiento de la Negociación Colectiva, pese a que existe mucha variedad de textos emanados por la Comisión de Libertad Sindical que tratan al procedimiento de la Negociación Colectiva, ofreciendo pautas de cómo se debe realizar un procedimiento de esta naturaleza en armonía no sólo con los principios rectores ya señalados, sino que también con el resto de Derechos Laborales amparados por los Convenios de la organización<sup>17</sup>. Sin embargo, es dable reconocer que la Dirección del Trabajo ha realizado un importante trabajo en diversos dictámenes donde define y reconoce el principio de la buena fe<sup>18</sup>, otorgándole a este la misma importancia que le confiere la O.I.T.

---

<sup>17</sup> O.I.T. (2016). Negociación colectiva. Guía de políticas. Lima, Perú. 92 p.

<sup>18</sup> Ver Dictamen N°5.781/093, del 1 de diciembre de 2016 que, en lo que interesa, establece: "...que exige a las partes actuar rectamente, de manera honrada y leal, tal como resulta con el deber de participar de las instancias de la negociación colectiva. Así, la buena fe se traducirá, en este caso, en el hecho que las partes concurren a las distintas instancias de negociación con una perspectiva abierta, seria y razonablemente dispuestas a alcanzar una solución justa y consensuada"; y Dictamen N°999/027, del 02 de marzo de 2017,

#### 1.1.2.4 TRATADOS INTERNACIONALES VIGENTES Y RATIFICADOS POR CHILE

Las normas internacionales del trabajo, son instrumentos jurídicos elaborados por distintas organizaciones especialistas en la materia, que establecen principios y derechos básicos en el trabajo<sup>19</sup>. Actualmente, Chile cuenta con 02 tratados ratificados y vigentes -vinculados con la Negociación Colectiva-, los que a continuación paso a detallar:

##### **Organización Internacional del Trabajo**

En la O.I.T. las normas jurídicas internacionales del trabajo, son conocidas como convenios o recomendaciones; las primeras son tratados internacionales vinculantes para los estados que ratifican el instrumento, mientras que las segundas son instrumentos que sirven como directrices no vinculantes, complementando un convenio o articulado específico de este<sup>23</sup>.

A la fecha de este trabajo y, pertinente a la Negociación Colectiva, Chile ha ratificado 02 convenios con la O.I.T., a saber:

- **C011 - Convenio sobre el Derecho de asociación (agricultura) de 1921**, ratificado por Chile el 13 de agosto de 1925, conforme lo establece el Decreto Ley N°468, del entonces Ministerio de Higiene, Asistencia,

---

que señala: "...el principio de buena fe ha sido concebido en su sentido objetivo, esto es, poniendo el énfasis en el comportamiento externo del sujeto, el cual deberá ponderarse a la luz del estándar que dicta la norma jurídica

<sup>19</sup> O.I.T. (2016). Negociación colectiva. Guía de políticas. Lima, Perú. 11 p. <sup>23</sup>  
Ibídem.

Previsión Social y Trabajo: En lo relacionado a la negociación colectiva, este tratado establece que a los trabajadores agrarios se les debe reconocer los mismos derechos que a trabajadores de otros sectores, entre ellos, la Negociación Colectiva.

- **C098 – Convenio sobre el Derecho de sindicación y de**

**Negociación Colectiva, 1949**, ratificado por Chile el 12 de mayo de 1999, según consta en Decreto N° 277 del Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile: Este convenio es, por excelencia, pues en su artículo 4 le indica al Estado que ha ratificado el presente convenio, la obligación de adoptar las medidas necesarias para estimular y fomentar entre empleadores y trabajadores, el pleno desarrollo de negociaciones voluntarias, con el objeto de reglamentar, por vía de contratos colectivos, las condiciones de empleo, y le confiere protección a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar su libertad sindical, entre otros motivos, por la Negociación Colectiva.

Respecto a las Recomendaciones, podemos destacar la recomendación núm. 91 sobre los contratos colectivos del año 1951, que contiene directrices para establecer procedimientos de negociación, incluyendo orientación para ejecutar cumplimiento de manera efectiva, extensión, interpretación y aplicación<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> O.I.T. (2016). Negociación colectiva. Guía de políticas. Lima, Perú. 11 p. <sup>25</sup>  
Ibídem.

Mención especial requiere el Convenio 154 de la O.I.T. que pese a no estar ratificado por Chile, tiene un contenido en extremo sustantivo, pues además de ofrecer definiciones básicas de los elementos que conforman a la Negociación Colectiva, obliga a los Estados que la ratifiquen a adoptar las medidas necesarias para para promover el desarrollo de la negociación; complementando dicho Convenio, está la Recomendación núm. 163, la que detalla las medidas que deben adoptar las autoridades públicas y las partes en la proceso de negociación<sup>25</sup>.

### **Organización de Naciones Unidas**

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en su artículo 23, reconoce subsidiariamente a la Negociación Colectiva, precepto que reza: *“(1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*

*(2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*

*(3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*

(4) *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”.*

De lo anterior, podemos destacar que el inciso 4° del mandato transcrito, surge el Derecho a fundar Sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses, objetivo que relacionado con los fines que persiguen los Sindicatos, donde el método para conseguir y defender aquellos intereses, es principalmente la Negociación Colectiva, sin perjuicio, por cierto, de otros medios reconocidos por la Ley.

### **Tratados Bilaterales**

Amplios son los tratados bilaterales suscritos por Chile en materia de Negociación Colectiva, donde si bien, no es el fundamento principal de los tratados, existe como un elemento repetitivo; como este no es el tema central de la investigación, a modo de ilustración nombraré algunos de los tratados, con el único objeto de exhibirle al lector que para el Estado de Chile la Negociación Colectiva es una institución jurídica presente en su ordenamiento jurídico, no sólo en términos internos o supra estatales, sino que también en la construcción de relaciones exteriores bilaterales.

- **Decreto 1689 del 16 de diciembre de 1998, emanado por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile**, que promulga el acuerdo complementario con la República Federativa de Brasil, en materia de trabajo: En este tratado, Chile y Brasil se comprometen

a desarrollar proyectos y acciones de cooperación, por medio de talleres, cursos, intercambios de personal técnico, y desarrollo de acciones conjuntas para áreas del trabajo, donde en la letra c) del artículo único destaca la mediación y Negociación Colectiva en el sentido de las relaciones de trabajo.

- **Decreto 312, del 08 de noviembre de 2004, emanado por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile**, que promulga el Tratado de Libre Comercio Chile-Estados Unidos de América: Respecto a la Negociación Colectiva, el cuerpo del tratado señala diversas actividades de cooperación bilateral (en materia ambiental, económica, laboral, entre otras), donde se destaca el anexo 18.5 denominado Mecanismo de Cooperación Laboral, donde se reconoce que la cooperación bilateral proporciona a las Partes mayores oportunidades para perfeccionar las normas laborales<sup>21</sup>, señalando en el punto 4 del mismo anexo, que el mecanismo de cooperación laboral podrá obrar sobre cualquier materia laboral considerada apropiada, destacando entre ellas la Negociación Colectiva en relación a las disposiciones de la O.I.T.

---

<sup>21</sup> Tratado Libre Comercio Chile-Estados Unidos. (2004). Anexo 18.5, núm. 1). Miami, Estados Unidos de América.

### 1.1.3 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO DERECHO FUNDAMENTAL

En este acápite, mostraremos la evolución que tiene la Negociación Colectiva como Derecho Fundamental en nuestro Ordenamiento Jurídico, sin hacer un análisis histórico constitucional de Chile en términos del Derecho Colectivo del Trabajo, pero como nuestra intención es mostrar el contexto de vigencia e importancia social de la Negociación Colectiva, a fin de estudiar la limitación que hoy suponen los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia conforme a la Ley 20.940, es indispensable revisar de manera acotada el origen de la Negociación Colectiva en términos Constitucionales, a fin de ilustrar la nuestra evolución institucional laboral.

Es sabido que los primeros textos constitucionales no lograron asentarse en la República de Chile, generando así constantes reformas y modificaciones, oportunidades donde no se dedicaba capítulos para los asuntos Laborales, mucho menos para efectos del Derecho Colectivo del Trabajo. Esta situación no cambia sino hasta la Constitución Política de 1925, a propósito de la Reforma Constitucional dictada el 28 de septiembre de 1971, por el entonces Presidente de la República, señor Salvador Guillermo Allende Gossens; oportunidad donde aparece por primera vez en nuestra Carta Magna la figura de la Huelga y la

Sindicalización, indicando incluso que los beneficios que surjan a raíz de la Sindicalización, en caso alguno podrán ser suprimidos por el legislador.

A causa de la dictadura vivida en Chile, desde el 11 de septiembre de 1973 hasta el 11 de marzo de 1990, el Derecho Colectivo fue violentamente afectado, esto a propósito del Plan Laboral de José Piñera en el año 1979, siendo sus principales postulados los siguientes:

- 1) Prohibición de la negociación colectiva más allá del nivel empresa, es decir Negociación Colectiva centrada en la empresa: El Plan Laboral buscó reemplazar la lucha de clases por la lucha de empresas, esto se traduce a que las negociaciones colectivas debían competir contra otras negociaciones colectivas, pues en el considerando 4 del Decreto Ley 2.758, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del 06 de julio de 1987 se establece: *“Que para lograr resultados positivos en un proceso de negociación colectiva es conveniente radicarlo en la unidad empresa, pues de esa manera es posible lograr que los trabajadores obtengan una remuneración que siendo justa, se adecue a su productividad”*.
- 2) La Huelga que no paraliza: El Plan Laboral dio lugar al reemplazo de trabajadores en Huelga, cierre temporal de la empresa y prohibición expresa para que se materialice la Huelga en ciertos sectores del trabajo, con lo que se le arrebató la fuerza a este Derecho Fundamental que se traduce en la herramienta de lucha utilizada por los trabajadores a fin de presionar al empleador para que ceda en las peticiones fundadas realizada por los Sindicatos.

- 3) La Libertad Sindica: El Plan Laboral dio una interpretación torcida a la libertad sindical, pues la postura de José Piñera era generar un paralelismo sindical con una importante influencia de los grupos negociadores; si bien en términos lingüísticos la frase “libertad sindical” suena contribuyente para los trabajadores, en la práctica es una estrategia de los empleadores para dividir a los mismos y debilitar a las organizaciones sindicales.
- 4) Despolitización sindical: Frente a este pilar del Plan Laboral podemos señalar que el objetivo era alejar toda promoción de actos políticos dentro de organizaciones sindicales, y de paso despojar a los trabajadores como sujetos políticos claves en la sociedad, para limitarlos exclusivamente a los aspectos de la producción.

De lo anterior, se colige que el Derecho Colectivo del Trabajo fue minimizado con el objetivo de cumplir con las demandas del libre mercado y no alterar ni afectar el funcionamiento y consecuente lucro de los empresarios, sin importar el daño que se hacía a los trabajadores de Chile.

La actual Constitución Política de la República de Chile de 1980 consagra el Derecho a Negociar Colectivamente en el numerando 16 del artículo 19. Sin embargo, es del caso recordar que el periodo donde se elaboró la Constitución en comento fue en dictadura y, por tanto, naturalmente con una ausencia de pluralismo político, ideológico y social, quedando para todos los efectos, sujetos a los lineamientos de la Junta Militar de aquel entonces. El precepto recién citado reza en la siguiente manera: “16º.- La libertad de trabajo y su protección. Toda

persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos. La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas. Los colegios profesionales constituidos en conformidad a la ley y que digan relación con tales profesiones, estarán facultados para conocer de las reclamaciones que se interpongan sobre la conducta ética de sus miembros. Contra sus resoluciones podrá apelarse ante la Corte de Apelaciones respectiva. Los profesionales no asociados serán juzgados por los tribunales especiales establecidos en la ley.

La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el

que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso”<sup>22</sup>

Como se ve, nuestra carta magna reconoce el Derecho a negociar colectivamente, pero el mismo código supremo remite aspectos primordiales de este instituto del Derecho Laboral a la Ley, tales como la regulación de procedimientos, prohibiciones, entre otros, autorizando a que por simples leyes se impongan restricciones a su ejercicio; esto implica que la funcionalidad del Derecho a negociar colectivamente estará regida por una norma de rango legal, y consecuentemente con ello, de fácil modificación y con total ausencia de la tutela constitucional en cuanto a sus alteraciones.

Finalmente y en atención a que el objeto de este estudio no es un análisis del aspecto fundamental que tiene el Derecho a negociar colectivamente en Chile,

---

<sup>22</sup> Artículo 19 numeral 16, Constitución Política de la República de Chile, 1980.

nos limitamos a señalar que esta institución laboral está consagrada como tal en nuestra Constitución, pero relegando su funcionamiento a la Ley, disminuyendo así la fuerza de garantizar el correcto cumplimiento de los objetivos que tiene la Negociación Colectiva como un Derecho reconocido internacionalmente como Fundamental e inherente a toda persona humana.

#### 1.1.4 EL DERECHO INTERNACIONAL

A propósito de lo estudiado en el apartado 1.1.2 de este trabajo (Fuentes de la Negociación Colectiva), podemos develar que la Negociación Colectiva tiene un amplio reconocimiento en diversos organismos internacionales, al punto de existir organizaciones internacionales especializadas en asuntos laborales, cuyos objetivos son promover la justicia social por medio del Trabajo, y el reconocimiento de garantías fundamentales -como lo es la Negociación Colectiva- en sus países miembros, generando frecuentemente seminarios, comisiones, y dictando recomendaciones en la materia.

En el ámbito internacional, no es posible hablar de la Negociación Colectiva sin vincularla con el ejercicio de un Derecho Humano, pues aquella institución jurídica ha sido reconocida así en diversos instrumentos jurídicos internacionales<sup>23</sup>. Sin perjuicio de lo anterior y, a causa de una las debilidades que mantiene el Derecho Internacional, la falta de voluntad política -en algunos Estados de la comunidad internacional-, los Derechos del trabajo no son

---

<sup>23</sup> Carrasco Fernández, Felipe Miguel. (2009). Derechos Humanos y Libertad Sindical: caso México. Revista DDHH, CIDH. P.20.

reconocidos como tales, menguando de esta manera la efectividad de la Negociación Colectiva u otra herramienta jurídica existente en el Derecho Laboral, o algunos Estados parte de los instrumentos internacionales relacionados con una materia del trabajo; muestra de aquello es el caso de Chile, que si bien ratificó el Convenio 98 de la O.I.T., a la fecha no ha ratificado el Convenio 154 de la O.I.T..

Por otro lado, el ordenamiento jurídico internacional nos brinda bastante legislación que protege y reconoce al Derecho del Trabajo con especial mención a la Negociación Colectiva, entre las que destacan:

- Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, particularmente, artículos 4 y 11.
- Carta Social Europea, particularmente, artículo 6.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, particularmente artículo 22.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, particularmente artículo 8.

## 1.5 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL DERECHO COMPARADO EN LATINOAMÉRICA

En atención a que el fondo de esta investigación son los servicios mínimos y equipos de emergencia, esbozaremos la negociación colectiva en Latinoamérica someramente, a fin de ilustrar al lector un breve contraste de la institución jurídica chilena respecto a la de los países en la región.

## La Negociación Colectiva en Argentina

En la República Argentina, el Derecho a negociar colectivamente es un Derecho reconocido en la *Constitución Nacional* de aquel estado, cuya titularidad la gozan exclusivamente los “Gremios”<sup>24</sup>, por lo tanto, es un Derecho Constitucional de titularidad especial.

### Fuentes Materiales

Las fuentes materiales de la Negociación Colectiva en Argentina se encuentran dispersas en varias Leyes, entre las que destaco:

- **Ley 14.250:** Regulaciones referida a sujetos de la negociación, efectos de cláusulas en términos de vigencia temporal, sucesión de convenios en el tiempo, entre otros.
- **Ley 23.546:** Regula el procedimiento para la negociación de convenios colectivos de trabajo y obligaciones de las partes durante el proceso.
- **Ley 24.467:** Regula un procedimiento especial para las pequeñas y medianas empresas.

### Sujetos de negociación

El artículo 1 de la Ley 14.250 establece que la Negociación Colectiva debe ejecutarse por una asociación sindical de trabajadores con personería gremial y

---

<sup>24</sup> Art. 14 bis Constitución Nacional de la República de Argentina.

una asociación profesional de empleadores. La personería gremial es el reconocimiento que hace el Estado a una organización sindical; esta personería le otorga a la organización sindical una serie de acciones sindicales exclusivas para aquellas que gozan del reconocimiento, entre las que se encuentra la Negociación Colectiva; aquellas organizaciones que no tengan el reconocimiento gremial sólo pueden ejercer acciones residuales.

### Alcance de la Negociación Colectiva

Dada la exclusividad para negociar colectivamente que tienen aquellas organizaciones reconocidas por el Estado Argentino con la personería gremial, la legislación trasandina que norma la materia, prevé un mecanismo donde la autoridad administrativamente, particularmente, el *Ministerio del Trabajo de la Nación*, homologue el convenio colectivo a todos los trabajadores de la actividad o categoría comprendida en el ámbito del convenio. Con lo anterior, se consigue una aplicación amplia de las cláusulas emanadas del instrumento, pues la cantidad de trabajadores afectos al convenio colectivo suele ser elevada.

### **La Negociación Colectiva en Brasil**

El sindicalismo brasileño monopoliza la representación laboral en la Ley. Los trabajadores pueden ser representados por un solo sindicato en cada segmento de la profesión o categoría dentro de un ámbito geográfico municipal. Por lo tanto, no hay competencia entre los sindicatos. Los sindicatos tienen cierta

autonomía, pero los trabajadores no han adquirido la libertad de organización. Este modelo es una función híbrida de los sindicatos en Brasil mezclando elementos liberales y características corporativistas. Este fenómeno impide al país ratificar la Convención 87 de la Organización Internacional del Trabajo.<sup>25</sup>

### Fuentes Materiales

La legislación brasilera, regula a la Negociación Colectiva en el título IV de la *Consolidação das Leis do Trabalho*, título denominado *Das Convenções Coletivas do Trabalho*.

Es en este cuerpo normativo donde encontramos las definiciones, alcances, procedimientos y efectos que produce la Negociación Colectiva en la sociedad carioca, norma legal que define a la negociación colectiva como “*acuerdos normativos por los cuales dos o más sindicatos representativos de categorías económicas o profesionales estipulan condiciones de trabajo aplicables en el ámbito de su respectiva representación, a las relaciones del trabajo*”.<sup>26</sup>

### Sujetos de negociación

Frente a este respecto, la legislación brasilera del Derecho Colectivo del Trabajo, establece que los trabajadores pueden celebrar Acuerdos Colectivos de trabajo con las empresas siguiendo el procedimiento previsto legalmente, esto es, dando

---

<sup>25</sup> De Vasconcellos Weintraub, Arthur Bragança. (2013). Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 4, N° 8, 2013. Santiago, Chile. p. 117

<sup>26</sup> De las Mercedes Bravo, Nilde. (2001). Negociación Colectiva en Brasil. ASET. Buenos Aires, Argentina. p.5

previamente participación al Sindicato, a la federación o a la confederación, según el caso.<sup>27</sup>

### Alcance de la Negociación Colectiva

El Estado Brasileiro fija restricciones referidas a los ajustes salariales, bajo pena de nulidad, como, asimismo, la nulidad de pleno derecho de los Convenios y Acuerdos violatorios de disposiciones de política económico-financiera concernientes al salario<sup>33</sup>, motivo por el que el alcance de la Negociación Colectiva, está marcado fuertemente por la legislación que impone el mismo Estado.

## 1.2 LA REFORMA LABORAL DEL AÑO 2016, PARTICULARMENTE, RESPECTO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### 1.2.1 DE LOS ANTECEDENTES, INTENCIÓN Y OBJETO EN LA REFORMA

#### De los antecedentes:

La reforma laboral comenzó su tramitación legal el 29 de diciembre de 2014, mediante el mensaje número 1055/362, de la Presidenta de la República, señora Michelle Bachelet Jeria, hacia el Presidente de la cámara de Diputados.

---

<sup>27</sup> *Ibíd.*, p.11

<sup>33</sup> *Ibíd.*

Este mensaje intenta fundar con aspectos jurídico sociales la intención del Ejecutivo por reformar el Derecho Colectivo del Trabajo, aportando al efecto, los siguientes postulados:

*“El diálogo social en la empresa y, particularmente, la negociación colectiva, son, entonces, esenciales para el crecimiento, productividad y desarrollo de empresas socialmente sustentables. La negociación colectiva es una herramienta de participación, de reconocimiento social de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, pero además de administración, porque le permite a las empresas apoyarse en los sindicatos para poner en práctica una gestión satisfactoria de los recursos humanos, lo que favorece finalmente la calidad de los productos que vende o de los servicios que presta y, en general, mejora su productividad.*

*La negociación colectiva constituye, además, una manifestación de la sociedad democrática, puesto que contribuye a la organización de los trabajadores y su expresión como grupos de interés en la formulación de propuestas destinadas al mejoramiento de las condiciones de empleo y de vida y a la redistribución del producto económico, haciendo posible la participación de aquellos que han colaborado en su generación. La apertura de espacios a quienes contribuyen a la producción de bienes y de servicios y a su efectiva participación*

*en los resultados de la actividad desplegada forma parte de una sociedad democrática”<sup>28</sup>.*

*“En este contexto, los sindicatos son organismos legítimos de representación de los intereses de los trabajadores. Una representación estable y permanente que, como interlocutor válido ante su contraparte, puede concurrir a acuerdos que garanticen la gobernabilidad interna y la proyección estratégica de la empresa, con perspectivas de beneficio mutuo, es clave.*

*En nuestro país, lamentablemente existe contundente evidencia de que las relaciones laborales están caracterizadas por la falta de confianza y de colaboración, existiendo escaso diálogo entre los actores de la relación laboral, a lo que se suma un ordenamiento legal que contiene un modelo de organización del trabajo y de relaciones laborales que limita significativamente los espacios de negociación y entendimiento.”<sup>29</sup>*

*“Este proyecto constituye una oportunidad para generar una cultura de diálogo y colaboración estratégica entre los actores. Las relaciones laborales modernas se basan en el respeto mutuo, el reconocimiento de la contraparte como un interlocutor legítimo que debe ser respetado en su dignidad y derechos. El diálogo permanente, la colaboración, la buena fe, más allá de las legítimas diferencias, todo ello con miras a la búsqueda conjunta de mejores condiciones laborales y productividad, es una lógica constructiva y de mutuo beneficio, que es*

---

<sup>28</sup> Bachelet Jeria, Michelle. (2014). Mensaje N°1055-362. Santiago, Chile. pp. 2-3.

<sup>29</sup> Ibid. p.4

*la que esperamos, que con este proyecto, logre permear nuestra institucionalidad, introduciendo una efectiva modernización del sistema de relaciones laborales para nuestro país.*

*Avanzar por esta senda permitirá establecer un equilibrio entre respeto de derechos y conciencia de deberes y, en consecuencia, un compromiso común y recíproco de trabajadores y empleadores respecto del destino de la empresa.*

*Para la materialización de las aspiraciones precedentes es fundamental que garanticemos adecuadamente, en los términos prescritos por los convenios Nos 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la libertad sindical.*

*La libertad sindical comprende la organización de los trabajadores y empleadores, así como la acción colectiva que supone el ejercicio de los derechos destinados a la determinación común de las condiciones de empleo y la autotutela destinada a la solución de los conflictos colectivos a través del ejercicio del derecho de huelga.”<sup>30</sup>*

De las fundamentaciones transcritas, podemos afirmar que el ejecutivo mantenía una intención de reconocer el Derecho a Negociar Colectivamente al nivel mínimo que hoy se exigen en términos internacionales, indicando que la relación entre empresa y sindicatos está contaminada con desconfianza y falta de colaboración entre las partes, existiendo escaso dialogo, adicionando la restrictiva

---

<sup>30</sup> Bachelet Jeria, Michelle. Op. cit., pp.5-6 <sup>37</sup>

Bachelet Jeria, Michelle. Op. cit., p.6.

legislación vigente -en ese entonces- respecto a los espacios para negociar y entenderse.

Conforme lo anterior, se esperaría que el resultado del proyecto de Ley cumpla, a lo menos, los fundamentos que dan cuenta de la intención del Ejecutivo en reformar los sistemas de relaciones laborales en Chile, de manera tal que las disposiciones legales emanadas de la Ley 20.940 tengan plena concordancia entre los fundamentos y objetivos del mensaje en estudio. En caso contrario, es muy probable que la implementación de la Ley, acreciente las deficiencias asumidas y reconocidas por el Ejecutivo, lo que no sería otra cosa que un daño al Derecho del Trabajo, en su rama del Derecho Colectivo.

#### De la intención y objeto de la reforma:

El mensaje presidencial ofrece dos elementos que se intentan superar y corregir con la Ley 20.940. Estos aspectos tienen una naturaleza interna y otra externa, siendo interna la baja cobertura de la Negociación Colectiva, indicando al efecto que la cobertura nacional de Negociación Colectiva, durante el 2013, alcanzó apenas el 8.1% de los trabajadores del sector privado y como a nivel externo, cumplir con las recomendaciones emanadas por la O.I.T., en relación a los Convenios números 87 y 98.<sup>37</sup>

El mensaje presidencial que analizamos, comprende 12 objetivos que tratan diversas materias; con el objetivo de centrarnos en el fondo de este estudio, sólo enunciaremos los objetivos que no traten sobre los servicios mínimos y

equipo de emergencia, desarrollando aquellos que se concentren en aquellos, a saber:

1. Ampliación de la cobertura de la negociación colectiva a trabajadores que hoy están excluidos de ejercer este derecho.
2. Titularidad Sindical.
3. Ampliación del derecho a información de los sindicatos, con la finalidad de mejorar la calidad de las negociaciones y de la relación empresa – sindicatos.
4. Simplificación del procedimiento de negociación colectiva reglada.
5. **Equilibrio de las partes en el proceso negociador: Derecho a Huelga.**
6. Piso de la negociación.
7. Ampliación de materias de la negociación colectiva.
8. Horas de trabajo sindical.
9. Modificaciones sustantivas al sistema de mediación y arbitraje.
10. Igualdad de oportunidades.
11. Modificaciones al Título Preliminar, Libro I y Libro III del Código del Trabajo.
12. Entrada en vigencia de las disposiciones.

## 5. Equilibrio de las partes en el proceso negociador: Derecho a Huelga

Primeramente, se reconoce a la Huelga como un Derecho a nivel nacional e internacional, señalando además que el reemplazo de trabajadores es una figura que hace ineficaz a ese Derecho, indicando que ocurre el mismo efecto con la figura del “descuelgue”, limitando así el ejercicio real y efectivo de la voluntad colectiva representada por la organización sindical.

A causa de lo anterior y, en concordancia con las disposiciones emanadas de la O.I.T., particularmente en tratados internacionales ratificados y vigentes en Chile, se eliminará la facultad del empleador de reemplazar trabajadores, pero se incorpora con mayor énfasis el deber de la organización sindical de proveer el personal necesario para cumplir con los servicios mínimos, entendidos como tales, aquellas funciones o tareas indispensables para evitar un daño actual e irreparable a los bienes materiales, instalaciones o infraestructura de la misma o que causen grave daño al medio ambiente o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud.<sup>31</sup>

Es en este punto donde se produce la primera dicotomía respecto al espíritu del Ejecutivo plasmado en el mensaje, respecto a los efectos que tendrá la implementación de la reforma laboral, pues el ya antiguo Código del Trabajo, limitaba los “Servicios Mínimos” a daño a bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste servicios

---

<sup>31</sup> Bachelet Jeria, Michelle. Op. cit., p.17.

esenciales<sup>32</sup>, mientras que la reforma extiende los Servicios Mínimos, no sólo a bienes corporales, sino que además a instalaciones de la empresa, prestación de servicios de utilidad pública y atención de necesidades básicas de la población<sup>33</sup>. De este modo, podemos ver que al menos, en esta institución jurídica, la reforma laboral poco viene a tutelar y brindar mayor autonomía y fuerza a la Huelga.

Las etapas de la formación de Ley estuvieron marcadas tres trámites constitucionales, un trámite de comisión mixta, un trámite de veto presidencial, un trámite de tribunal constitucional, un trámite de finalización y la publicación de Ley en el Diario Oficial <sup>41</sup>, según se expone en la siguiente tabla ilustrativa:

---

<sup>32</sup> Art. 380 Código del Trabajo de Chile, versión octubre 2016, Dirección del Trabajo.

<sup>33</sup> Art. 359 Código del Trabajo de Chile, versión noviembre 2017, Dirección del Trabajo. <sup>41</sup> Historia de la Ley 20.940, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

**TABLA I**

<b>Historia de la Ley</b>				
<b>Ley número</b>	20.940		<b>Fecha Inicio</b>	29 de diciembre de 2014
<b>Título</b>	Moderniza el sistema de relaciones laborales		<b>Fecha publicación</b>	08 de septiembre de 2016
<b>Organismo</b>	Ministerio del Trabajo y Previsión Social		<b>Fecha promulgación</b>	29 de septiembre de 2016
	<b>Organismo</b>	<b>Cantidad Diligencias</b>	<b>Fecha Inicio</b>	<b>Fecha Término</b>
1.-	Primer trámite Constitucional Cámara de Diputados	15	29 de diciembre de 2014	17 de junio de 2015
2.-	Segundo Trámite Constitucional Senado	16	12 de agosto de 2015	11 de marzo de 2016
3.-	Tercer Trámite Constitucional Cámara de Diputados	3	22 de marzo de 2016	23 de marzo de 2016
4.-	Trámite Comisión Mixta Cámara de Diputados-Senado	5	05 de abril de 2016	06 de abril de 2016
5.-	Trámite Veto Presidencial	10	06 de abril de 2016	22 de junio de 2016
6.-	Trámite Tribunal Constitucional	4	23 de junio de 2016	11 de agosto de 2016
7.-	Trámite Finalización Cámara de Diputados	1	16 de agosto de 2016	16 de agosto de 2016
8.-	Publicación de Ley en Diario Oficial	1	08 de septiembre de 2016	08 de septiembre de 2016

Fuente: Biblioteca Congreso Nacional

Para mayor detalle, ver **anexo II: Historia de la Ley 20.940.**

## CAPÍTULO II: ANÁLISIS DE LOS SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA

### 2.1 DEFINICIÓN Y OBJETO

Nuestro Ordenamiento Jurídico trata esta materia en estudio en el Título IV denominado “*EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA*”, Capítulo VII nombrado “*LIMITACIONES AL EJERCICIO DEL DERECHO A HUELGA*”, artículos 359 y siguientes del Código del Trabajo.

A la luz del artículo 359 del Código del Trabajo, los servicios mínimos y equipos de emergencia son: “...*Sin afectar el derecho a huelga en su esencia, durante esta la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención*”

*de daños ambientes o sanitarios. En esta determinación se deberán considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena.*

*El personal destinado por el sindicato a atender los servicios mínimos se conformará con trabajadores involucrados en el proceso de negociación y recibirá el nombre de equipo de emergencia. Sus integrantes deberán percibir remuneraciones por el tiempo trabajador.*

*Los servicios mínimos deberán proveerse durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados.*

*En el caso que el sindicato no provea el equipo de emergencia, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, incluyendo la contratación de estos servicios, debiendo informar de ello inmediatamente a la Inspección del Trabajo, con el objeto que constate este incumplimiento, Las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar a un número superior de trabajadores del equipo de emergencia que no hayan sido proveídos por el sindicato, salvo que la inspección del Trabajo autorice fundadamente un número distinto”<sup>34</sup>.*

Del precepto legal citado, se desprende en síntesis que los servicios mínimos son aquellas funciones, tareas o procesos dentro de la empresa que,

---

<sup>34</sup> artículo 359, Código del Trabajo de Chile.

durante el desarrollo de la huelga, deben ser atendidas por el equipo de emergencia conformado para tales efectos.

Ahora bien, la norma legal transcrita señala las materias sobre las que deben recaer los servicios mínimos, es decir, ofrece las categorías de servicios mínimos sobre los que deben fundarse las faenas a ejecutar por los equipos de emergencia, señalando al efecto, seguridad en cuanto a la protección de bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevención de accidentes; funcionamiento en cuanto a la prestación de servicios de utilidad pública y atención de necesidades básicas de la población y; prevención de daños ambientales y sanitarios.

Con todo, podemos colegir que los servicios mínimos importan una limitación al ejercicio de la Huelga, pues estos pueden ser dimensionados por el empleador con el objeto de menguar el ejercicio de la Huelga, ya que el legislador fue mucho más amplio referente a lo que debe entenderse por servicios mínimos (haciendo un contraste con la definición que ofrecen organizaciones internacionales y el Derecho Comparado), particularmente, al señalar que los servicios mínimos son también la protección de los bienes corporales e instalaciones de la empresa.

. Es menester recordar que la Huelga es un Derecho Fundamental que debe ser reconocida y protegida, a lo menos, en sus elementos esenciales; a consecuencia de esto último, es del caso señalar que el objetivo rector que persigue la Huelga es ofrecer la promoción y defensa directa de los intereses

económicos y sociales de los trabajadores<sup>35</sup>, y desde ese principio se desprenden sus elementos esenciales, por tanto, es dable esgrimir que cualquier actividad, independiente de su finalidad, no de cumplimiento del referido principio, estará afectando la esencia del Derecho a Huelga y vulnerando la legislación vigente en esta rama del Derecho

Laboral Colectivo.

## 2.2 DE LA CALIFICACIÓN DE LOS SERVICIOS MÍNIMOS

La calificación de servicios mínimos tiene su fuente positiva en el artículo 360 del Código del Trabajo, disposición que analizaremos en detalle con el fin de determinar sus efectos y alcances.

Sin perjuicio de lo anterior, la calificación de los servicios mínimos es la determinación de las faenas o procesos que deberán cumplirse en caso de materializar una Huelga, cuyos objetivos están previamente singularizados en la propia definición de los servicios mínimos que nos ofrece el Legislador; sienta esta calificación el resultado de un procedimiento técnico y bilateral entre la empresa y el sindicato, que se realiza con anterioridad al inicio de la Negociación Colectiva; por tanto, podríamos aseverar que esta evaluación tiene por objeto identificar los tipos de servicios que requiere la empresa, y que deben ser asumidos, en su oportunidad, por los denominados equipos de emergencia.

---

<sup>35</sup> GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO Horacio. (2000). Principios de la OIT sobre el Derecho a Huelga. Vol. 117, núm. 4. Ginebra, Suiza. P. 11.

Si bien el legislador fue muy amplio en señalar lo que debe entenderse como servicio mínimo, por su parte, el Comité de Libertad Sindical de la O.I.T., ha generado abundante doctrina en lo referido a los servicios mínimos, pronunciándose particularmente sobre las circunstancias en que es admisible la imposición de un servicio mínimo.

Frente a esto, el Comité de Libertad Sindical ha manifestado que los servicios mínimos solo deberían ser posibles en aquellas operaciones cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población<sup>36</sup> (servicios esenciales en sentido estricto), y en aquellos servicios no esenciales en sentido estricto en los que huelgas de cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro, o con el fin de hacer respetar la seguridad de las personas, evitar accidentes y garantizar la seguridad de las instalaciones<sup>37</sup>.

Nuestro Ordenamiento Jurídico reconoce generosamente los servicios esenciales o mínimos, así lo demuestra la Constitución Política de la República, carta magna que en su artículo 19 numeral 16 establece que no pueden declararse en huelga las personas que trabajen en corporaciones o empresas, independiente de su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, economía del

---

<sup>36</sup> OIT, 1983b, párrafo 214.

<sup>37</sup> GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO Horacio. (2000). Principios de la OIT sobre el Derecho a Huelga. Vol. 117, núm. 4. Ginebra, Suiza. P. 31-32.

país, abastecimiento de la población o afecte a la seguridad nacional.<sup>38</sup>, disposición que fue reforzada por el Derecho Laboral, particularmente el artículo 384 del Código del Trabajo anterior a la reforma laboral aplicada por la Ley 20.940.<sup>39</sup>

Frente a este respecto y en atención a que los servicios mínimos tienen directa relación con el Derecho a Huelga, la O.I.T. ha indicado que los trabajadores deben gozar de mecanismos de conciliación, mediación y arbitraje, señalando al efecto *“cuando el derecho de huelga ha sido limitado o suprimido en empresas por servicios considerados esenciales, los trabajadores deben gozar de una protección adecuada, de suerte que se les compensen las restricciones impuestas a su libertad de acción durante los conflictos que puedan surgir en dichas empresas o servicios”*<sup>40</sup>; adicionando que *“la limitación de la huelga debe ir acompañada por procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos en que los interesados puedan participar en todas las etapas, y en los que los laudos dictados deberían ser aplicados por completo y rápidamente”*<sup>41</sup>

Con lo anterior, y comparando la doctrina internacional respecto a la legislación nacional, se advierte que el concepto que utiliza nuestra legislación

---

<sup>38</sup> Art. 19 N° 16 Constitución Política de la República de Chile, 1980.

<sup>39</sup> Art. 384 de Código del Trabajo, anterior a la vigencia de la Ley 20.940.

<sup>40</sup> Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Párrafo 595.

<sup>41</sup> *Ibíd.*. Párrafo 596.

respecto a los servicios mínimos abarca servicios que van más allá de aquellos que podrían poner en riesgo la vida, seguridad o salud de una persona.

Desde una visión pro operario, la amplitud ofrecida por nuestro ordenamiento jurídico en cuanto a la calificación de los servicios mínimos, opera como una astucia legal que permitirá al empleador, en caso del ejercicio de una Huelga, seguir operando en sus aspectos operaciones fundamentales, de manera tal que la Huelga no cause una paralización del funcionamiento de la empresa. Aparentemente, la calificación de los servicios mínimos es la sustitución perfecta de la prohibición para el reemplazo de trabajadores en Huelga que se ordena con la Reforma Laboral, esto fundado en que el extensión para calificar los servicios mínimos y el reemplazo de trabajadores en Huelga no hacen otra cosa que desnaturalizan el Derecho a Huelga hasta el nivel de desprenderla de su fuerza esencial, esto es, el mecanismo de presión que tienen los trabajadores para negociar con su empleador, volviéndola así -a la Huelga- una acción inútil e infértil.

### 2.2.1 DE LOS PROCEDIMIENTOS

Los procedimientos que enmarcan a los servicios mínimos tienen directa relación con su calificación y medios de impugnación, materia abordada en los puntos 2.2.1 y 2.2.2 respectivamente.

Primeramente, debemos señalar que los procedimientos son el conjunto de reglas o métodos que se deben ejecutar en tiempo y forma a fin de conseguir un resultado determinado.

Dicho lo anterior, en este apartado estudiaremos los procedimientos que deben ejecutarse para calificar los servicios mínimos, reglas que están circunscritas en el Código del Trabajo, particularmente en el artículo 360 del Código del Trabajo, disposición legal que versa: *“Calificación de los servicios mínimos y de los equipos de emergencia. Los servicios mínimos y los equipos de emergencia deberán ser calificados antes del inicio de la negociación colectiva.*

*La calificación deberá identificar los servicios mínimos de la empresa, así como el número y las competencias profesionales o técnicas de los trabajadores que deberán conformar los equipos de emergencia.*

*El empleador deberá proponer por escrito a todos los sindicatos existentes en la empresa, con una anticipación de, a lo menos, ciento ochenta días al vencimiento del instrumento colectivo vigente, su propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia para la empresa, remitiendo copia de la propuesta a la Inspección del Trabajo. En el caso de haber más de un instrumento colectivo vigente en la empresa, los referidos ciento ochenta días se considerarán respecto del instrumento colectivo más próximo a vencer.*

*En caso que no exista sindicato en la empresa, el empleador deberá formular su propuesta dentro de los quince días siguientes a la comunicación de la constitución del sindicato efectuada de conformidad al artículo 225 de este Código, plazo durante el cual no se podrá iniciar la negociación colectiva. Habiéndose formulado el requerimiento por parte del empleador, tampoco se*

*podrá iniciar la negociación colectiva en tanto no estén calificados los servicios mínimos y equipos de emergencia.*

*Recibida la propuesta del empleador, los sindicatos tendrán un plazo de quince días para responder, en forma conjunta o separada.*

*Las partes tendrán un plazo de treinta días desde formulada la propuesta para alcanzar un acuerdo.*

*En caso de acuerdo, se levantará un acta que consigne los servicios mínimos y los equipos de emergencia concordados, la que deberá ser suscrita por el empleador y por todos los sindicatos que concurrieron a la calificación. Copia del acta deberá depositarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.*

*Si las partes no logran acuerdo o este no involucra a todos los sindicatos, cualquiera de ellas podrá requerir la intervención de la Dirección Regional del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes.*

*En caso que la empresa tenga establecimientos o faenas en dos o más regiones del país, el requerimiento deberá formularse ante la Dirección Regional del Trabajo del domicilio del requirente.*

*En caso que haya sido requerida la intervención de dos o más Direcciones Regionales, la Dirección Nacional del Trabajo determinará cuál de ellas resolverá todos los requerimientos.*

*Recibido el requerimiento, la Dirección Regional del Trabajo deberá oír a las partes y solicitar un informe técnico al organismo regulador o fiscalizador que corresponda. Cualquiera de las partes podrá acompañar informes técnicos de organismos públicos o privados. Asimismo, a requerimiento de parte o de oficio, la Dirección Regional del Trabajo podrá realizar visitas inspectivas.*

*La resolución que emita la Dirección Regional del Trabajo calificando los servicios mínimos y los equipos de emergencia de la empresa deberá ser fundada y emitida dentro de los cuarenta y cinco días siguientes al requerimiento. Esta resolución deberá ser notificada a las partes dentro de los cinco días siguientes a su emisión y sólo será reclamable ante el Director Nacional del Trabajo.*

*La Dirección del Trabajo, en el mes de abril de cada año, publicará los estándares técnicos de carácter general que han servido de base para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia.*

*Por circunstancias sobrevinientes, la calificación podrá ser revisada si cambian las condiciones que motivaron su determinación, de acuerdo al procedimiento previsto en los incisos anteriores. La solicitud de revisión deberá ser siempre fundada por el requirente.”<sup>42</sup>*

Del texto legal transcrito, se desprenden tres etapas esenciales y una eventual, a saber:

---

<sup>42</sup> Código del Trabajo art. 360.

1. Propuesta del empleador – *Esencial*.
2. Respuesta del Sindicato – *Esencial*.
3. Negociación y acuerdo sobre propuesta y respuesta – *Esencial*.
4. Intervención para mediación administrativa – *Eventual*.

Desde un aspecto general, es menester destacar tres aspectos determinantes de este procedimiento: a saber:

- **Inicio del procedimiento:** Éste debe comenzar con anterioridad al inicio de la Negociación Colectiva, plazo que debe distinguirse de la siguiente manera:
  - Existe Sindicato en la empresa: 180 días anteriores al vencimiento del instrumento colectivo vigente.
    - *En caso de existir más de un instrumento vigente en la empresa, el plazo se considerará respecto del instrumento más próximo a vencer.*
  - No existe Sindicato en la empresa: dentro de los 15 días siguientes a la comunicación de constitución del Sindicato.
- **Efecto del inicio del procedimiento:** No se podrá iniciar la negociación colectiva en tanto no estén calificados los servicios mínimos y equipos de emergencia.

- **Computo del plazo:** Los días dispuestos como plazos dentro de este procedimiento son de días corridos, conforme lo establece el artículo 312 del Código de Trabajo.

De lo anterior, surge indubitadamente la primera limitación para la Negociación Colectiva, ya que para dar curso al procedimiento a negociar colectivamente, se deben haber “acordado” previamente los servicios mínimos con el empleador, puesto que, en contrario, la negociación colectiva estará paralizada hasta la resolución de estos servicios, situación colmada indicios dilatorios y perjudiciales para la Negociación Colectiva, lo que de concretarse sólo lesionará los derechos y aspectos esenciales de instituciones jurídicas que vienen en promover y defender los intereses de los Trabajadores.

Para efectos ilustrativos y de mejor comprensión, ver mapa conceptual del procedimiento en estudio en anexo 1 de este trabajo.<sup>43</sup>

#### Propuesta del empleador:

Para efectos de esta investigación, la definición de propuesta será adoptada desde la Real Academia Española, institución que la define como “*manifestar con razones algo para conocimiento de alguien, o para inducirle a adoptarlo*”.

Por tanto, la propuesta que debe remitir el empleador a todos los sindicatos y respectivos trabajadores de la empresa, debe contener los antecedentes y

---

<sup>43</sup> Anexo 1 – Mapa Conceptual Procedimiento Calificación Servicios Mínimos Art. 350 Código del Trabajo.

hechos fácticos que justifican lo propuesto como servicios mínimos, de manera tal se les ofrezca a los trabajadores circunstancias suficientes que permitan emitir una réplica razonada y consistente en razón de los fundamentos aportados junto con la visión particular de la organización sindical.

En cuanto a los requisitos de la propuesta:

- La propuesta debe ser formulada por escrito.
- Dirigida a todos los sindicatos existentes
- Debe realizarse en la oportunidad que corresponda, esto es:
  - Si existen Sindicatos en la empresa y hay instrumentos colectivos vigentes: 180 días anteriores al vencimiento del instrumento colectivo más próximo a vencer.
  - Existen Sindicatos en la empresa, pero ningún instrumento colectivo vigente: El empleador deberá remitirse a lo dispuesto en la letra a) del artículo 3 transitorio de la Ley 20.940, precepto que establece: *“a) Si la negociación colectiva debe iniciarse dentro de los dos primeros meses siguientes a la entrada en vigencia de la ley, el empleador deberá ejercer su requerimiento dentro del plazo de noventa días, contando desde el cuarto mes siguiente a su publicación.”*.

- No existen Sindicatos en la empresa: Excepción: Dentro de los 15 días desde la comunicación que notifica la constitución de un Sindicato.
- Identificar las operaciones que el empleador entiende como Servicios mínimos, en concordancia de lo dispuesto en el artículo 359 del Código del Trabajo.
- Identificar número de trabajadores que deberán satisfacer los servicios mínimos, así como las competencias profesionales o técnicas de aquellos que deban conformar los equipos de emergencia.
- Remitir copia de la propuesta a la Inspección del Trabajo competente a fin de que se registre la diligencia efectuada.

#### Respuesta del Sindicato:

La Real Academia Española nos ofrece en su tercera acepción de respuesta la definición consistente en réplica, refutación o contradicción de lo que alguien dice<sup>44</sup>, significado que adoptaremos en esta investigación.

La respuesta elucubrada por los trabajadores debe referirse a la propuesta del empleador, señalando su parecer en los términos planteados por este, adicionando, desde luego, las aseveraciones, comentarios u opiniones que estimen pertinentes a fin de conseguir un acuerdo con la empresa.

---

<sup>44</sup> Referencia RAE

En el caso que exista más de un Sindicato, estos podrán responder conjunta o separadamente.

En cuanto a los requisitos de la respuesta:

- La respuesta debe ser formulada por escrito
- Debe ser remitida dentro del plazo de quince días a contar desde la entrega de la propuesta.

Negociación y acuerdo sobre propuesta y respuesta:

Posterior a la entrega de la respuesta del Sindicato, comienza la tercera etapa de la calificación de servicios mínimos, fase que consiste en una seguidilla de comunicaciones no vinculante entre las partes -sindicatos y empresa- a fin de establecer un acuerdo en el que conste los servicios mínimos con sus respectivos equipos de emergencia a cubrir en caso de Huelga.

Conforme lo establece el artículo 360 del Código del Trabajo, las partes disponen de 30 días para conseguir un acuerdo en la calificación de los servicios mínimos, plazo que se comenzará a computar desde la última propuesta enviada por el empleador a algún sindicato de la empresa.

El legislador no establece ninguna formalidad para la conseguir el acuerdo de la calificación de servicios mínimos, motivo por el cual, sería aplicable utilizar lo dispuesto en el artículo 341 del Código Laboral, esto es, la libertad que tendrán las partes para reunirse con el objeto de lograr un acuerdo, pudiendo negociar exclusivamente sobre los servicios, competencias o técnicas de los trabajadores,

número de trabajadores que conformarán los equipos de emergencia, pues al ser estos -servicios mínimos- una limitación al Derecho Fundamental a Huelga, debe operar una interpretación restrictiva<sup>45</sup>.

Como en toda negociación, es posible arribar a un acuerdo o no, hecho que en esta materia implica realizar un distingo, puesto que en cada una de estas situaciones genera distintos efectos jurídicos, a saber:

Si hay acuerdo, este deberá consignarse por escrito, documento que no tendrá validez legal, salvo cumpla los siguientes requisitos:

- El acuerdo objeto del documento debe haber sido alcanzado dentro del término de los 30 días otorgados para negociar la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, los que comienzan, como dijimos, a partir de la entrega de la propuesta realizada por el empleador a los sindicatos existentes en la empresa.
- Respecto al contenido, debe abarcar todas las materias atinentes al proceso de calificación, es decir:
  - Señalar claramente las funciones, tareas u operaciones calificadas como servicios mínimos, pareadas con los supuestos definidos en el artículo 359 del Código del Trabajo, que se pretenden tutelar.

---

<sup>45</sup> Dirección Nacional del Trabajo de Chile (2016). Ord. 5346/0092. Santiago, Chile. 2 p.

- Indicar las competencias técnicas y profesionales que deben cumplir los trabajadores que integrarán los equipos de emergencia, diferenciado por las funciones, tareas u operaciones que fueron calificadas como servicios mínimos, así como el número necesario de trabajadores para el cumplimiento de tales servicios.
- El acuerdo debe constar en un acta suscrita por todos los intervinientes del proceso de calificación, es decir, empleador y todos los sindicatos.

- Respecto a la manifestación de la voluntad de los

Sindicatos, la Dirección Nacional del Trabajo señala que,

*“cabe sostener que al no haber señalado la Ley normas especiales en materia de adopción del presente acuerdo, regirán al efecto las disposiciones de los estatutos de cada organización, y en subsidio, procederá aplicar el principio general de la legislación de que las decisiones de órganos pluripersonales se adoptan por la mayoría absoluta de sus integrantes, en este caso, la mayoría absoluta del directorio de cada organización sindical que suscribe el acuerdo.”*<sup>46</sup> o Depositar copia del acta en

---

<sup>46</sup> Dirección Nacional del Trabajo de Chile (2016). Ord. 5346/0092. Santiago, Chile. p.8.

la Inspección del Trabajo competente, dentro de los cinco días siguientes a la suscripción.

- En cuanto a los efectos de este acuerdo, este será vinculante y obligatorio para todos los intervinientes.
  - Sanción por incumplimiento: En caso que el Sindicato incurra en el incumplimiento de el acuerdo sobre calificación de servicios mínimos, particularmente, no proveer el equipo de emergencia, habilita al empleador al uso de la facultad dispuesta en el inciso final del artículo 359 del Código del Trabajo, precepto que indica: “...*En el caso que el sindicato no provea el equipo de emergencia, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, incluyendo la contratación de estos servicios, debiendo informar de ello inmediatamente a la Inspección del Trabajo, con el objeto que constate este incumplimiento. Las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar a un número superior de trabajadores del equipo de emergencia que no hayan sido proveídos por el sindicato, salvo que la Inspección del Trabajo autorice fundadamente un número distinto*”.<sup>47</sup>, junto con configurar una práctica desleal a la luz del artículo 404 del Código del Trabajo, dando lugar

---

<sup>47</sup> Art. 359 Código del Trabajo, versión noviembre 2017, Dirección del Trabajo.

así al régimen sancionatorio establecido en el artículo 406 del mismo cuerpo normativo.

No hay acuerdo: En este caso, cualquiera de los intervinientes podrá requerir la intervención de la Dirección Regional del Trabajo, dentro de los 05 días siguientes al término del plazo para negociar. El desarrollo de esta hipótesis será desarrollado en el número 2.2.2 de este capítulo.

Por tanto, el proceso de negociación y acuerdo la calificación de los servicios mínimos, podrá finalizar en un acuerdo total entre todas las partes, o ausencia de acuerdo o este no involucra a todas las partes, situación en la que se debe recurrir ante la Dirección Regional del Trabajo a fin de que medie entre las diferencias surgidas en el proceso de negociación.

### 2.2.2 MEDIOS DE RECLAMACIÓN

En la eventualidad que no se produzca un acuerdo en la calificación de los Servicios Mínimos, cualquiera de los intervinientes del procedimiento de negociación, podrá solicitar la intervención de la Dirección Regional del Trabajo competente para que adopte las medidas necesarias en cuanto a la calificación de los Servicios Mínimos y los Equipos de Emergencia.

Para los efectos de adoptar las medidas necesarias, la Dirección Regional utilizará la mayor cantidad de antecedentes técnicos para un mejor resolver<sup>48</sup>, dentro de las que se destacan:

- Propuesta del empleador.
- Informes técnicos de organismos público o privados acompañados por las partes.
- Solicitar informes técnicos a instituciones fiscalizadoras.
- Realización de visitas inspectivas.
- Acuerdos previos entre el empleador y Sindicato, en materia de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia.

Con todo, la Dirección Regional tendrá un plazo de 45 días para resolver la controversia puesta en su conocimiento, y notificarla a los intervinientes dentro de los primeros 5 días de emitida la resolución.

Dicha resolución sólo será reclamable administrativamente, ante el Director Nacional del Trabajo, operando una especie de Recurso Jerárquico, por tanto y conforme a lo establecido en el artículo 50 de la Ley 19.880, esta reclamación deberá interponerse dentro del plazo de 5 días desde su notificación, reclamo que debe ser resuelto dentro de los 30 días hábiles siguientes.

---

<sup>48</sup> Dirección Nacional del Trabajo de Chile (2016). Ord. 5346/0092. Santiago, Chile. p.9.

## 2.3 DE LA DETERMINACIÓN Y CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE EMERGENCIA Y SU EJERCICIO

Respecto a esta materia, se debe atender lo dispuesto en el artículo 361 del Código del Trabajo, precepto legal que reza: *“Conformación de los equipos de emergencia.*

*El empleador, en su respuesta al proyecto de contrato colectivo, deberá proponer a la comisión negociadora sindical los trabajadores afiliados al sindicato que conformarán los equipos de emergencia, cuando corresponda. La comisión negociadora sindical tendrá un plazo de cuarenta y ocho horas para responder la propuesta del empleador. Si no contesta dentro del plazo señalado, se entenderá aceptada esta propuesta. En caso de negativa expresa de la comisión negociadora sindical o discrepancia en el número o identidad de los trabajadores del sindicato respectivo que deben conformar los equipos de emergencia, el empleador deberá solicitar a la Inspección del Trabajo que se pronuncie dentro del plazo de cinco días contados desde la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá un plazo de diez días para resolver el requerimiento. La resolución será notificada al correo electrónico designado por las partes y en contra de ella sólo procederá el recurso de reposición.”*

Del texto legal transcrito, se desprende que la determinación y conformación de los equipos de emergencia se produce en virtud de un procedimiento técnico, bilateral que tiene lugar una vez iniciada la Negociación

Colectiva; esta es una de las principales diferencias con el procedimiento para calificar los Servicios Mínimos, según pasamos a exponer:

**Tabla II**

Procedimiento	Oportunidad
Calificación de Servicios Mínimos	Previo al inicio de la Negociación Colectiva
Conformación Equipos de Emergencia	Posterior al inicio de la Negociación Colectiva

*Fuente: Código del Trabajo*

A modo de antesala de la explicación procedimental que a continuación realizaremos, señalamos que en este procedimiento no es instancia para revisar, cuestionar, restringir o ampliar la calificación de servicios mínimos o equipos de emergencia en cuanto a sus competencias.<sup>49</sup>

Es del caso recordar, que el plazo en este procedimiento, al igual que la calificación de Servicios Mínimos es de días corridos, conforme lo dispuesto por el artículo 312 del Código del Trabajo.

Ahora bien, las etapas en el procedimiento para conformar los equipos mínimos son las siguientes:

- Propuesta del empleador: Esta propuesta debe efectuarse conjuntamente con la respuesta al contrato colectivo, es decir, dentro de los 10 días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo, operando las reglas establecidas en el artículo 335 del Código del Trabajo. En esta propuesta, el empleador deberá

---

<sup>49</sup> Dirección Nacional del Trabajo de Chile (2016). Ord. 5346/0092. Santiago, Chile. p.11.

entregarle al Sindicato la nómina de trabajadores afiliados al Sindicato que conformarán los equipos de emergencia, utilizando como base y presupuesto la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia efectuada previo al inicio de la Negociación Colectiva.

- Respuesta del Sindicato: La comisión negociadora del Sindicato debe responder por escrito al empleador dentro de las 48 horas a contar de

la respuesta al proyecto presentado, bajo el apercibimiento de tener por aceptada la propuesta del empleador. Ahora bien, en su respuesta, el Sindicato puede adoptar una de las siguientes posturas, a saber:

- Aceptar expresamente la propuesta del empleador. o
- Rechazando expresa y totalmente la propuesta del empleador.
- Plantear discrepancias en cuanto a la identidad o número de los trabajadores propuestos por el empleador.

En caso que el Sindicato acepte expresa y totalmente la propuesta del empleador, se finaliza el procedimiento de conformación de los Equipos de Emergencia y, en cualquier de los otras dos hipótesis -rechazo total o discrepancias, el empleador tiene un plazo de 5 días a contar desde que se le entrega la respuesta del Sindicato, para solicitar la intervención de la Inspección

del Trabajo competente, bajo el apercibimiento de entender conformidad del empleador respecto a la respuesta en comentario.

- Requerimiento ante la Inspección del Trabajo: Recibido el requerimiento por parte del empleador, este organismo tiene un plazo de 5 días para resolver el requerimiento, resolución que deberá ser notificada a las partes, y que sólo es susceptible de reposición dentro del 3 día desde su notificación.

El criterio utilizado por la Inspección del Trabajo para resolver el requerimiento será la propuesta del empleador, la respuesta del Sindicato, la calificación de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia, junto con las directrices emanadas de la Dirección del Trabajo.

## CONCLUSIONES

La Reforma Laboral que representa la Ley 20.940 tenía, en origen como iniciativa legislativa, como principal objetivo modernizar las relaciones laborales en Chile, para así acercar el Derecho Laboral Chileno a los principios internacionales que se ven plasmados en diversos convenios internacionales - algunos ratificados por Chile- y en recomendaciones de la O.I.T.

El objeto de esta reforma era desarrollar relaciones laborales modernas, justas y equilibradas, donde predominara el dialogo y se fortaleciera la organización Sindical a fin de que esta pudiera plantear y representar sus intereses sociales y laborales con mejores herramientas, aumentando así la

cobertura de la negociación colectiva nivel país, por medio de mecanismos que faciliten acuerdos y enriquezcan el contenido de las negociaciones.

Atendido el análisis efectuado en el presente estudio y normas contenidas en la Ley 20.940, en lo concerniente al instituto de los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia, podemos concluir que los objetivos, antecedentes y fundamentos de la iniciativa legislativa contenida en el mensaje presidencial N°1055-362, no fueron cumplidos, fundando esto, principalmente, en la regulación difusa y sumamente permisiva en aquellas instituciones que limitan el Derecho a la Huelga, y obstaculizan el normal desarrollo de la Negociación Colectiva. Frente a este respecto, qué duda cabe, hay una sustantiva responsabilidad del legislador en no dar un tratamiento acorde a la naturaleza jurídica que tienen estas dos garantías constitucionales. Con lo anterior, es dable determinar que la nueva legislación laboral, en su rama del Derecho Colectivo, particularmente los institutos de los

Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia, no se acercan a los principios internacionales que rigen la materia, principios recogidos en el mensaje presidencial pero que no se materializaron la Ley promulgada.

Sin perjuicio de lo anterior, a la sola lectura de los números 2.2 y 2.3 del capítulo II de esta investigación, la calificación de los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia es indubitadamente una negociación previa a la propia negociación colectiva, hecho que por sí sólo impone un conflicto adicional al que ya supone el normal desarrollo de la Negociación Colectiva. Este hecho no hace

más que obstaculizar el procedimiento de la Negociación, y se aleja de conducir un acuerdo pacífico y ausente de conflictos.

La Negociación Colectiva debería permitir generar mejoras en condiciones laborales para los más débiles, pero si limitan las herramientas de presión que tienen los trabajadores para reclamar y reivindicar sus peticiones, difícilmente la Negociación Colectiva pueda lograr con su objetivo. Dicho lo anterior, la Ley 20.940 ofrece una limitación al Derecho a Huelga, particularmente en la amplitud con los que se conciben los Servicios Mínimos, ofreciéndole al empleador una herramienta para que pueda menguar la presión y paralización de su empresa en el caso de materializarse una Huelga. ¿Qué sentido tiene realizar una Huelga si la empresa sigue operando o funcionando con “servicios esenciales” que fueron previamente “acordados” entre las partes? Ninguno.

Con el desarrollo de esta investigación, nos hemos dado cuenta que la afectación de los servicios mínimos en la Negociación Colectiva está radicada en una serie de conflictos generados bajo las siguientes aristas, a saber:

- En cuanto al tiempo: En la hipótesis de que no exista un acuerdo entre los intervinientes de la Negociación Colectiva, se debe recurrir a una instancia administrativa que resuelva el asunto contencioso en cuestión, oportunidad donde el inicio de la Negociación Colectiva se suspenderá hasta la resolución de la Dirección Nacional del Trabajo y su consecuente calificación de servicios mínimos.

- En cuanto a la limitación del Derecho a Huelga: Por una parte y si bien la Ley 20.940 prohíbe el reemplazo de trabajadores en Huelga, la calificación de los Servicios Mínimos viene a sustituir aquella prohibición, pues sin lugar a dudas, la amplitud con la que se pueden acordar los servicios mínimos podría, eventualmente, permitir la operación dentro de la empresa durante el ejercicio de la Huelga, con lo que al igual que el reemplazo de trabajadores, es un hecho que grava a la Huelga y permite al empleador mantener la posición que desencadenó el medio de presión. Por otra, por el sólo hecho que los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia colisionan con el Derecho Fundamental de la Huelga, se afecta esencialmente este Derecho, lo que atenta contra tratados internacionales y principios rectores del Derecho Laboral, situación que vulnera los Derechos de los trabajadores y los deja en una posición de desventaja frente al empresario.
- En cuanto a la intervención del órgano administrativo: Al reconocer que los órganos administrativos obedecen a directrices políticas según la administración de estado que esté de turno, es dable concluir que las resoluciones que califiquen servicios mínimos irán mutando conforme la tendencia política que maneje al país. Frente a esto, creemos que el criterio orientador de la calificación de Servicios Mínimos no debe ser discrecional de un organismo

administrativo, sino más bien, debe basarse en normas jurídicas que revistan de una protección eficaz respecto a sus cambios.

- En cuanto a la división dentro del Sindicato sujeto de la Negociación Colectiva: En el momento que ocurra la Huelga, el Sindicato tiene la obligación de facilitar aquellos trabajadores que conformarán los Equipos de Emergencia, los que recibirán remuneración por el periodo que duren los trabajos en Servicios Mínimos, mientras que el resto de trabajadores sujetos de la negociación colectiva verán sus ingresos violentamente afectados. Situación como estas generarán sólo división dentro de las organizaciones sindicales y a consecuencia de ello, debilidad del colectivo y disminución de las energías por perpetuar una huelga y conseguir lo propuesto por los trabajadores.

Complementando lo anterior, condicionar el inicio de la Negociación colectiva con la resolución previa del conflicto que impone la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia no hace otra cosa que afectar el Derecho de los trabajadores de Chile, pues la Negociación Colectiva está diseñada para generar un canal de comunicación entre trabajadores y aquellos que tienen los medios de producción, con miras a solucionar problemas de carácter laboral, económico y social.

El proyecto de Ley aprobado por el Legislador es una mistura que poco favorece al trabajador, al menos, en la materia estudiada, motivo por el que me

inclino a pensar que la afectación de los Servicios Mínimos al proceso de Negociación Colectiva es importante y requiere de modificaciones urgentes que tutelen esta institución jurídica.

Pese a que el mensaje presidencial citado en este trabajo señala claramente que los Servicios Mínimos no implicará restar eficacia al ejercicio del Derecho a Huelga, la amplitud con la que pueden ser calificados los Servicios Mínimos generan una alta posibilidad de disminuir profundamente la energía y fuerza necesaria en la materialización de una Huelga, pues si el empleador no ve afectada sus operaciones, difícilmente la Huelga pueda generar una presión que invite a la empresa a ceder ante las demandas de los trabajadores.

Respecto a la jurisprudencia administrativa estudiada, podemos colegir que la Dirección del Trabajo ha intentado restringir lo más posible la comprensión y calificación de los servicios mínimos, a fin de asegurar una paralización efectiva de la empresa en caso de materializar una Huelga. Sin embargo, al ser este un órgano dependiente de la administración central del Estado, es susceptible de cambios en virtud a aquella administración política, y por lo tanto, es posible que en tiempos venideros tengamos resoluciones administrativas que sean más permisivas respecto a la calificación de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia, con lo que se generaría una lesión al Derecho de Huelga y a la Negociación Colectiva, lesión que tendría asidero legal en el propio Código del Trabajo, pero que a todas luces contravendría lo legítimo, principios del Derecho del Trabajo y tratados internacionales.

De momento queda esperar los criterios que dictará la Dirección del Trabajo en abril de 2018 respecto a la calificación de los Servicios Mínimos, a fin de conocer si estos amparan y tutelan a la Huelga o bien, favorecen al empleador respecto a sus operaciones lucrativas. Sin perjuicio de lo anterior y al ser inminente el cambio político en Chile, otra incógnita que escapa a la investigación realizada, es saber si la próxima administración del Estado respetará los elementos esenciales de la Negociación Colectiva y del Derecho a Huelga, aún esto en desmedro de los empresarios.

Finalmente, la cuestión de los servicios mínimos y su correlativa calificación es un problema que recién comienza, y esta investigación nos convence sobre la necesidad de una nueva Ley que adecue la actual legislación, a fin de resguardar el Derecho a la Huelga y a la Negociación Colectiva, garantizando un desarrollo de estos sin afectar su esencia, con un dialogo auto vinculante, comprometido en alcanzar acuerdos con elementos suficientes para los trabajadores de Chile.

## BIBLIOGRAFÍA

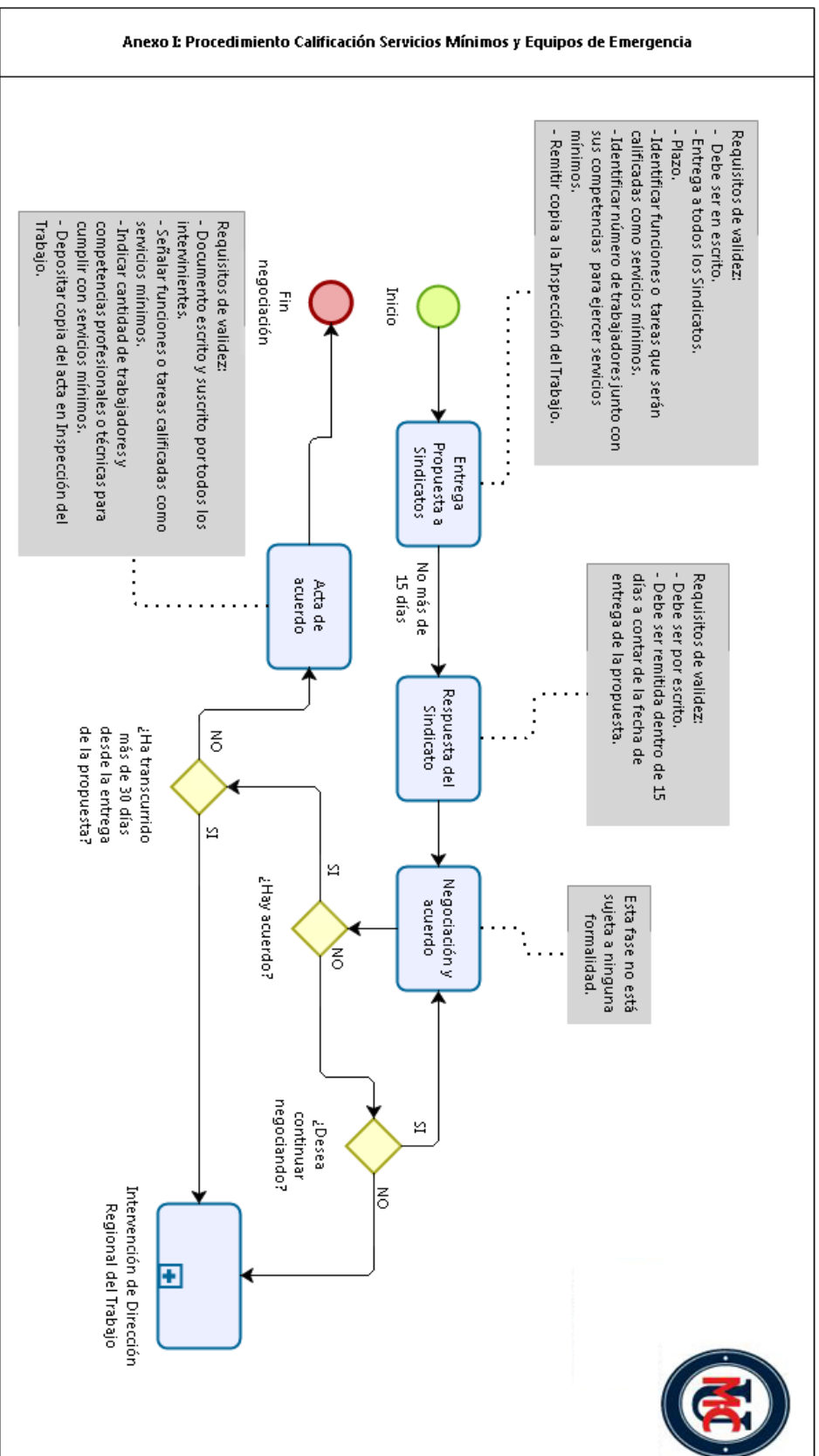
- Auto Acordado 94-2015, 27 de septiembre de 2015, Corte Suprema de Justicia, Chile.
- Bachelet Jeria, Michelle. (2014). Mensaje N°1055-362. Santiago, Chile.

- Carrasco Fernández, Felipe Miguel. (2009). Derechos Humanos y Libertad Sindical: caso México. Revista DDHH, CIDH.
- Código del Trabajo de la República de Chile, versión octubre 2016.
- Código del Trabajo de la República de Chile, versión noviembre 2017.
- Constitución Política de la República de Chile, 1980.
- Constitución Nacional de la República de Argentina.
- De las Mercedes Bravo, Nilde. (2001). Negociación Colectiva en Brasil. ASET. Buenos Aires, Argentina.
- De Vasconcellos Weintraub, Arthur Bragança. (2013). Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 4, N° 8, 2013. Santiago, Chile.
- Dictamen N°5.781/093, del 1 de diciembre de 2016, Dirección Nacional del Trabajo, Chile.
- Dirección Nacional del Trabajo de Chile (2016). Ord. 5346/0092. Santiago, Chile.
- Gamonal Contreras, Sergio. (2002). Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial LexisNexis. Santiago, Chile.

- GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO Horacio. (2000). Revista Internacional del Trabajo. Vol. 119, núm. 1. Ginebra, Suiza.
- GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO Horacio. (2000). Principios de la OIT sobre el Derecho a Huelga. Vol. 117, núm. 4. Ginebra, Suiza.
- Humeres Noguera, Héctor. (2011). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo II, Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile. Santiago, Chile.
- Montoya Melgar, Alfredo. (2006). Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid, España.
- O.I.T. (2016). Negociación colectiva. Guía de políticas. Lima, Perú.
- Tratado Libre Comercio Chile-Estados Unidos. (2004). Anexo 18.5, núm. 1). Miami, Estados Unidos de América.
- Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT
- Resoluciones emanadas de la Dirección Nacional del Trabajo, sus Direcciones Regionales y consecuentes Inspecciones Comunales, en lo referido a la calificación de Servicios Mínimos, y arbitrio relacionado a la conformación de Equipos de Emergencia, en el cuatrimestre comprendido entre junio y septiembre del año 2017.

# ANEXOS

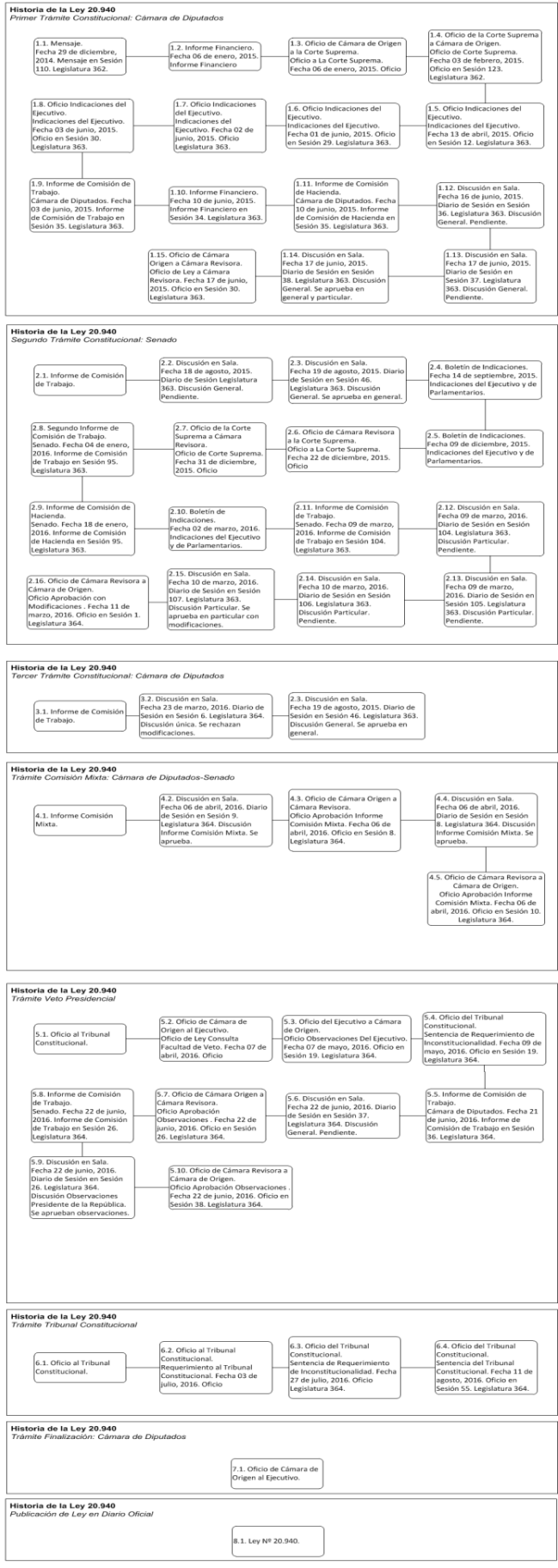
# ANEXO I: PROCEDIMIENTO CALIFICACIÓN SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA.



**Anexo I**  
**Nombre:** Procedimiento Calificación Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia.  
**Tests:** Análisis de la afectación que suponen los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia en la Negociación Colectiva, a la luz de la Ley 20.940.  
**Autor:** Camilo Matías González Labra.

# Historia de la Ley 20.940

ANEXO II: HISTORIA DE LA LEY 20.940.



## ANEXO III: MENSAJE NÚMERO 1055-362

**MENSAJE DE S.E. LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA CON EL QUE SE INICIA PROYECTO DE LEY QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES, INTRODUCIENDO MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO.**

---

Santiago, 29 de Diciembre de 2014.-

### **M E N S A J E N° 1055-362/**

**A S.E. EL  
PRESIDENTE  
DE LA H.  
CÁMARA DE  
DIPUTADOS.**

Honorable Cámara de Diputados:

En uso de mis facultades constitucionales, y haciéndome cargo de los compromisos programáticos que adquirí durante mi campaña, tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley que introduce modificaciones al Código del Trabajo en el ámbito de los derechos colectivos, con el objeto de modernizar el sistema de relaciones laborales chileno, en pos de garantizar un adecuado equilibrio entre las partes y con pleno respeto a la libertad sindical conforme a los Convenios Internacionales que Chile mantiene vigentes.

#### **I. FUNDAMENTOS.**

En las sociedades modernas la democracia no se limita al ejercicio de las libertades civiles y políticas, sino que comporta el ejercicio pleno de los derechos económicos, sociales y culturales, entre los que se encuentran las libertades sindicales, con fines redistributivos. La organización de los trabajadores en sindicatos y órganos superiores de representación es fundamental para formular propuestas destinadas al mejoramiento de sus condiciones de empleo y de vida, así como el acceso a los frutos del crecimiento económico de las empresas.

Es por ello que una dimensión significativa de esta iniciativa modernizadora del sistema de relaciones laborales chileno dice relación con su sentido democratizador.

Esto es consistente con el interés creciente de los ciudadanos, que esperan poder participar de manera más abierta y propositiva en los temas que les interesan y que finalmente les afectan.

La existencia y respeto de los derechos colectivos de los trabajadores permite una regulación institucional de las tensiones y conflictos que, naturalmente, se presentan en el ámbito laboral, encauzando su solución conforme a las reglas del derecho y con pleno reconocimiento de los derechos fundamentales de todas las partes. De este modo se evita la proliferación de conflictos inorgánicos que se produce, justamente, cuando los mecanismos institucionales no son los adecuados.

El diálogo social en la empresa y, particularmente, la negociación colectiva, son, entonces, esenciales para el crecimiento, productividad y desarrollo de empresas socialmente sustentables. La negociación colectiva es una herramienta de participación, de reconocimiento social de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, pero además de administración, porque le permite a las empresas apoyarse en los sindicatos para poner en práctica una gestión satisfactoria de los recursos humanos, lo que favorece finalmente la calidad de los productos que vende o de los servicios que presta y, en general, mejora su productividad.

La negociación colectiva constituye, además, una manifestación de la sociedad democrática, puesto que contribuye a la organización de los trabajadores y su expresión como grupos de interés en la formulación de propuestas destinadas al mejoramiento de las condiciones de empleo y de vida y a la redistribución del producto económico, haciendo posible la participación de aquellos que han colaborado en su generación. La apertura de espacios a quienes

contribuyen a la producción de bienes y de servicios y a su efectiva participación en los resultados de la actividad desplegada forma parte de una sociedad democrática.

El contrato social democrático debe, en consecuencia, reconocer ese derecho, contribuyendo, además, a las políticas sociales y al bien común, a través de la mejora en las condiciones de trabajo y de vida de la población. La democracia no se expresa solo en el ejercicio de los derechos políticos o en el funcionamiento de las instituciones políticas. Es también parte del contrato social democrático admitir la diversidad de intereses, la redistribución del producto económico y la solución de los conflictos y de las controversias conforme a las reglas de derecho, con pleno respeto de los derechos fundamentales.

En este sentido, la negociación colectiva es también un instrumento clave para promover la no discriminación y la igualdad, incluida la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, dado que integra al mundo del trabajo la garantía de los derechos fundamentales en el campo laboral para todo el colectivo, a efectos de lograr que más productividad redunde en una mayor equidad, promoviendo así más justicia social.

La experiencia de los países donde los niveles de sindicalización son mayores y la negociación colectiva está más desarrollada indica que, bajo estas condiciones, donde al interior de la empresa se privilegian los espacios de diálogo y colaboración entre trabajadores y empleadores, se pueden establecer acuerdos de mutuo beneficio sobre un amplio espectro de materias, tales como políticas de conciliación de vida laboral y familiar, pactos de beneficios asociados al cumplimiento de metas de productividad, organización de regímenes de jornada más flexibles, descansos, políticas de capacitación, entre otras.

En este contexto, los sindicatos son organismos legítimos de representación de los intereses de los trabajadores. Una

representación estable y permanente que, como interlocutor válido ante su contraparte, puede concurrir a acuerdos que garanticen la gobernabilidad interna y la proyección estratégica de la empresa, con perspectivas de beneficio mutuo, es clave.

En nuestro país, lamentablemente existe contundente evidencia de que las relaciones laborales están caracterizadas por la falta de confianza y de colaboración, existiendo escaso diálogo entre los actores de la relación laboral, a lo que se suma un ordenamiento legal que contiene un modelo de organización del trabajo y de relaciones laborales que limita significativamente los espacios de negociación y entendimiento.

Pese a las innegables ventajas que tiene un esquema regulatorio que promueva y facilite el diálogo social de los actores, a través de la negociación colectiva teniendo como interlocutor al actor sindical, nuestro ordenamiento legal presenta múltiples trabas y dificultades para que estos procesos se puedan desarrollar de manera constructiva, principalmente porque no garantiza ni promueve correctamente la igualdad entre las partes, lo que trasunta una profunda desconfianza en la capacidad de éstas para organizarse y colaborar mutuamente.

A lo anterior se suma que las normas que actualmente regulan la negociación colectiva son extremadamente formales y rígidas y, más que fomentar los acuerdos, los obstaculizan. La experiencia histórica indica que mientras más asimetría y rigidez procedimental exista en la negociación colectiva, más intervendrá el Estado para garantizar la tutela de la parte más débil de la relación laboral; además, proliferarán regulaciones particulares para sectores específicos, dificultando la adaptación a los cambios que se requieran, en función de las especificidades de cada sector. En contraste, mientras mayor equilibrio exista entre las partes de la relación laboral, con sindicatos más robustos y representativos, mayor autonomía podrá concederse a las partes con el fin de lograr acuerdos simétricos y beneficiosos que permitan que tanto a las

empresas como a sus trabajadores les vaya bien. Esto es lo propio de una economía moderna y es lo que buscamos para Chile.

Este proyecto constituye una oportunidad para generar una cultura de diálogo y colaboración estratégica entre los actores. Las relaciones laborales modernas se basan en el respeto mutuo, el reconocimiento de la contraparte como un interlocutor legítimo que debe ser respetado en su dignidad y derechos. El diálogo permanente, la colaboración, la buena fe, más allá de las legítimas diferencias, todo ello con miras a la búsqueda conjunta de mejores condiciones laborales y productividad, es una lógica constructiva y de mutuo beneficio, que es la que esperamos, que con este proyecto, logre permear nuestra institucionalidad, introduciendo una efectiva modernización del sistema de relaciones laborales para nuestro país.

Avanzar por esta senda permitirá establecer un equilibrio entre respeto de derechos y conciencia de deberes y, en consecuencia, un compromiso común y recíproco de trabajadores y empleadores respecto del destino de la empresa.

Para la materialización de las aspiraciones precedentes es fundamental que garanticemos adecuadamente, en los términos prescritos por los convenios N<sup>os</sup> 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la libertad sindical.

La libertad sindical comprende la organización de los trabajadores y empleadores, así como la acción colectiva que supone el ejercicio de los derechos destinados a la determinación común de las condiciones de empleo y la auto-tutela destinada a la solución de los conflictos colectivos a través del ejercicio del derecho de huelga.

Tenemos la profunda convicción de que abordar la necesaria e impostergable modernización del sistema de relaciones laborales chileno mejorará sustantivamente su legitimidad, su calidad y su gobernanza,

constituyéndose en una vía fundamental para lograr un desarrollo inclusivo.

## **II. ANTECEDENTES.**

### **a. Baja cobertura de negociación colectiva.**

La cobertura de la negociación colectiva en el año 2013 alcanzó apenas el 8.1% de los asalariados del sector privado bajo la modalidad reglada, y un 2% bajo la modalidad no reglada. Esto significa que la enorme mayoría de los trabajadores y trabajadoras chilenos quedan fuera de la posibilidad de negociar colectivamente sus salarios y condiciones laborales.

Mientras no avancemos en el fortalecimiento de los derechos colectivos del trabajo, las condiciones estructurales para la reproducción de la desigualdad permanecerán, minando los esfuerzos que se están haciendo en otras áreas para hacer de Chile un país más justo y cohesionado.

### **b. Las observaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).**

Diversos pronunciamientos de los órganos de control de la OIT hacen referencia a las condiciones restrictivas que contiene la actual legislación en relación al debido reconocimiento y regulación de los derechos asociados a la libertad sindical.

Las observaciones más recientes dicen relación con las formuladas por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) relativas a los Convenios N<sup>os</sup> 87 y 98, que pueden sintetizarse en las siguientes:

i. Legislación que limita el derecho a la negociación colectiva. Se refiere, entre otras, a los artículos 305 y 82 en cuanto excluyen de la negociación colectiva a los trabajadores afectos a contrato a aprendizaje o contratados para una obra o faena transitoria o de temporada; al artículo 1<sup>o</sup> del Código del Trabajo que por vía

de exclusión en la aplicación de sus normas, impide el ejercicio de los derechos de negociación colectiva.

ii. Legislación que limita el ejercicio de los derechos de libertad sindical en lo relativo a los sindicatos y a la negociación colectiva. Se trata de los artículos 314 bis, 315 y 320 del Código del Trabajo, que facultan a grupos de trabajadores para negociar colectivamente, pues ello sólo ha podido hacerse en conformidad a los convenios, en ausencia de las organizaciones sindicales; y a los artículos 334 y 334 bis, en cuanto exigen diversas formalidades y el previo acuerdo del empleador para negociar colectivamente.

iii. Legislación que limita el ejercicio del derecho de huelga. Se refiere a los artículos 372 y 373 del Código del Trabajo que disponen que la huelga debe acordarse por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación; al artículo 374 del mismo Código que dispone que si no se hace efectiva dentro de tercero día la votación de huelga, se entiende aceptada la última oferta del empleador; al artículo 379 de ese cuerpo legal, que dispone la votación de censura de la comisión negociadora de los trabajadores; al artículo 381 que contempla la posibilidad de reemplazo de trabajadores bajo ciertas condiciones que debe contener la última oferta del empleador y al artículo 384 del código que prohíbe la huelga en las actividades e instituciones que indica.

### **III. OBJETIVO DEL PROYECTO.**

El objetivo de esta iniciativa legal apunta al desarrollo de relaciones laborales modernas, justas y equilibradas entre las partes, en las que predomine el diálogo y el acuerdo, combinando objetivos de equidad, eficiencia y productividad.

Para avanzar en estos propósitos, este proyecto de ley amplía y mejora la negociación colectiva para que ésta pueda ser ejercida por más trabajadores, bajo mecanismos que faciliten los acuerdos con sus

empleadores, en la perspectiva de favorecer un espacio de diálogo institucionalizado al interior de las empresas. Junto con ello se enriquecen los contenidos y la calidad de estos procesos.

El fortalecimiento de los sindicatos implica reconocerles titularidad para los fines de la negociación, promoviendo que sus acuerdos puedan ser extensivos a otros trabajadores de la empresa, a través de mecanismos que no constituyan prácticas antisindicales.

Creemos impostergable promover espacios efectivos de diálogo y acuerdo que colaboren a compatibilizar las necesidades derivadas del dinamismo, la competitividad y la productividad de las empresas en la economía nacional y global, con relaciones laborales en donde exista una justa distribución de la renta, un trato respetuoso de los trabajadores y en el que se fortalezca la organización y capacidad de negociación de los trabajadores, a través de los sindicatos, que expresan en forma permanente y seria la voluntad del colectivo.

En la actualidad, el ordenamiento normativo laboral en materia de derechos colectivos establece un conjunto de instituciones que, en lo sustantivo, deja en una posición muy asimétrica a las partes para negociar colectivamente. En consecuencia, se requiere nivelar las condiciones institucionales de la relación laboral, de manera que trabajadores y empleadores puedan negociar con igualdad de medios al interior de la empresa, potenciando la confianza, la colaboración estratégica y también buscando una mejor distribución de las ganancias de productividad. De esta manera se busca instalar una lógica virtuosa donde se concilien mayor equidad, mayor productividad y paz social.

Esta iniciativa legal busca también legitimar un sistema institucional que permita procesar el conflicto laboral al interior de las empresas, generando un procedimiento que contiene un conjunto de incentivos destinados a promover el diálogo directo entre las partes, el acuerdo y

mecanismos pacíficos de resolución de controversias.

Las legítimas diferencias y aspiraciones de las partes deben ser encausadas en un marco de respeto y juridicidad. Aquellas conductas que se desvíen de este cauce son sancionadas en forma específica, particularmente aquellas que representen un ejercicio violento del derecho a huelga.

Junto con lo anterior, cabe resaltar que, para una adecuada y efectiva implementación de los cambios propuestos, se fortalecerá la capacidad operativa de la Dirección del Trabajo a fin que pueda desarrollar a cabalidad las nuevas funciones que se le asignan, especialmente las relativas a la solución de controversias, la asistencia técnica a las partes y la calificación de los servicios mínimos.

#### **IV. CONTENIDO DEL PROYECTO.**

##### **1. Ampliación de la cobertura de la negociación colectiva a trabajadores que hoy están excluidos de ejercer este derecho.**

La iniciativa propone eliminar parte de las prohibiciones y exclusiones que han sido objetadas por parte de los órganos de control de la OIT. Particularmente las del artículo 305 del Código del Trabajo.

##### **a. Trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82 del Código del Trabajo, se propone que los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje puedan negociar condiciones comunes de empleo, en la medida que se desempeñen en grandes empresas.

##### **b. Organizaciones que afilien a trabajadores contratados exclusivamente**

**para trabajar en una obra o faena transitoria.**

Se reconoce a las organizaciones que afilien a trabajadores por obra o faena transitoria, derecho a negociar colectivamente a través de un procedimiento reglado especial y conforme la negociación colectiva no reglada.

**c. Trabajadores que tienen prohibición de negociar colectivamente y que se encuentran contemplados en los números 2), 3) y 4) del artículo 305 del Código del Trabajo.**

Se mantendrá una exclusión general respecto del personal de confianza que sólo afectará a aquellos trabajadores que tengan facultades expresas de representación y administración de la empresa, refundiendo y simplificando las actuales hipótesis del artículo 305 con la finalidad de que no permita la exclusión del derecho a negociar más allá de lo razonable.

**2. Titularidad Sindical.**

**a. Normas generales**

Se reconocerá al sindicato como sujeto principal de la negociación colectiva, en representación de sus afiliados.

La negociación colectiva del sindicato se sujetará a las normas de la negociación colectiva reglada. También podrá, en cualquier tiempo, ser parte de procesos de negociación directa con el empleador, esto es, titularidad sindical para la negociación colectiva no reglada.

Dando plenas garantías al principio de libertad sindical, cada sindicato negociará colectivamente en representación de sus afiliados.

En las empresas en que no existe sindicato con derecho a negociar colectivamente, se reconocerá el derecho a que los trabajadores puedan unirse para efectos de negociar colectivamente, a través de grupos

negociadores bajo una modalidad de negociación colectiva semi-reglada.

El trabajador amparado por un instrumento colectivo negociado a través de un sindicato podrá modificar su afiliación sindical, pero permanecerá vinculado a dicho instrumento colectivo hasta el término de su vigencia.

Los beneficios negociados por un sindicato y establecidos en un instrumento colectivo se aplicarán a todos los trabajadores que se afilien al sindicato con posterioridad a la negociación. El trabajador sindicalizado tendrá derecho a los beneficios que se devenguen a partir de la comunicación al empleador de su afiliación.

La organización sindical que negoció el instrumento colectivo no podrá impedir o restringir arbitrariamente la afiliación de trabajadores a otro sindicato.

Las partes dispondrán de la facultad de extender los beneficios de un instrumento negociado a trabajadores sin afiliación sindical, en la medida que cuente con el acuerdo del trabajador al que se le extiende. En este caso, la extensión se regirá por los términos del acuerdo.

En caso de no lograrse este acuerdo, se sancionará como práctica antisindical otorgar beneficios iguales a las pactadas en instrumentos colectivos a trabajadores no afiliados a la organización que ocupen cargos o desempeñan funciones similares.

**b. Titularidad Sindical de Organizaciones Sindicales distintas al Sindicato de Empresa.**

En general, se mantendrá el reconocimiento de modalidades de negociación de carácter voluntaria a todo tipo de organizaciones sindicales.

Nos referimos a la negociación no reglada, a través de la cual, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse negociaciones

directas y sin sujeción a normas de procedimiento entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, destinadas a convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones.

Asimismo, se regula un procedimiento reglado especial de negociación colectiva vinculante para el empleador, para las organizaciones que afilien a trabajadores eventuales y los contratados para desempeñar exclusivamente una determinada obra o faena transitoria.

**c. Titularidad Sindical del Sindicato Interempresa.**

Con miras a conciliar el derecho a titularidad sindical del sindicato interempresa con el hecho que el ámbito de negociación reconocido constitucionalmente en nuestro ordenamiento es la empresa, se le reconoce a dicho sindicato el derecho a negociar regladamente en el ámbito de la empresa, siempre y cuando cumplan con los quórum para negociar que se exigen al sindicato de empresa.

Las negociaciones se ajustarán a las mismas regulaciones del sindicato de empresa, salvo en lo concerniente a la comisión negociadora, que deberá ser integrada por los delegados sindicales que el sindicato tenga en la respectiva empresa.

**3. Ampliación del derecho a información de los sindicatos, con la finalidad de mejorar la calidad de las negociaciones y de la relación empresa - sindicatos.**

Para contar con una negociación colectiva más técnica e informada, es necesario establecer la normativa que permita que el sindicato cuente con información oportuna sobre la situación económica de la empresa, de manera tal que se establece la obligación del empleador de proporcionar a sus sindicatos información de la empresa, en forma periódica.

La información periódica estará comprendida por el balance general, los

estados financieros o estados financieros auditados, y toda otra información que la empresa deba poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros, de carácter público.

Asimismo, el empleador deberá entregar información oportuna, completa y actualizada sobre el estado de la empresa para la preparación de la negociación.

En el caso de la mediana y gran empresa, estará comprendida por el valor actualizado de beneficios que forman parte del contrato colectivo vigente; la planilla actualizada de remuneraciones de los trabajadores afectos a la negociación; los costos globales de la mano de obra (número de trabajadores totales de la empresa) y la política futura de inversiones de la empresa que no tenga carácter de confidencial.

Se considera también información sobre igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, la que, en todo caso, deberá proporcionarse con carácter general y de manera innominada.

Para las pequeñas y micro empresas se establece una regulación especial, destinada a hacerse cargo de sus particularidades. En general, sólo estarán obligadas a entregar la información de que dispongan sobre su situación financiera y aquella específica con la que cuenten para la negociación. Con todo, y con el ánimo de facilitar a este segmento de empresas el cumplimiento de esta obligación, se les faculta a solicitar asistencia a la Inspección del Trabajo y que este organismo solicite, a su vez, información sobre la actividad o rubro al Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, a fin de que puedan disponer de información complementaria y comparativa del sector de que se trate.

También se establece que en el caso de que el empleador incumpla la obligación de proporcionar la información solicitada, pueda intervenir la Inspección del Trabajo o, en su

defecto, el Tribunal competente, disponiendo su entrega en la primera resolución.

Finalmente, el incumplimiento de la obligación de proveer información por parte del empleador, como el del deber de reserva por parte del sindicato respecto de la información entregada por el empleador que tenga el carácter de reservada, constituirán prácticas antisindicales.

#### **4. Simplificación del procedimiento de negociación colectiva reglada.**

El actual procedimiento reglado de negociación colectiva limita las opciones de diálogo directo entre las partes, haciendo prevalecer las formas procedimentales por sobre los actos sustantivos.

Por lo anterior, éste se simplifica, reconociendo el principio de buena fe del procedimiento, esto es, el deber de las partes de cumplir con las obligaciones y plazos previstos, sin poner obstáculos que limiten sus opciones de entendimiento.

Asimismo, se fortalecen los instrumentos y opciones de mediación, estableciendo el derecho de las partes a solicitar, de común acuerdo, la mediación voluntaria de la Dirección del Trabajo, en cualquier momento de la negociación; el derecho de cualquiera de las partes a solicitar mediación obligatoria una vez votada la huelga (actualmente denominada "buenos oficios"); y mediación forzada, en los casos de incumplimiento del principio de buena fe, tales como, falta de entrega de la información, no respuesta a solicitud del equipo de emergencia, no asistencia a reuniones convenidas, entre otras.

#### **5. Equilibrio de las partes en el proceso negociador: Derecho a Huelga.**

La huelga es el último recurso de que disponen las organizaciones de trabajadores para hacer valer sus reivindicaciones. Es un derecho fundamental de los trabajadores, un medio legítimo de defensa de sus intereses que

ha sido reconocido explícita e implícitamente en la legislación nacional y en los tratados de derechos humanos vigentes en Chile, como los Convenios N°s 87 y 98 de la OIT, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Sin embargo, nuestra legislación contempla una figura que hace ineficaz este instrumento, al otorgar la facultad al empleador de reemplazar a los trabajadores durante el ejercicio de la huelga. De igual modo, se otorga la posibilidad que una vez hecha efectiva la huelga, los trabajadores involucrados en ella puedan irse reintegrando individualmente a sus funciones a través de la figura del "descuelgue", limitando así el ejercicio real y efectivo de la voluntad colectiva.

Con el objeto de que la huelga sea un instrumento eficaz que permita a las partes llegar a un acuerdo que resulte favorable para todos los intervinientes en el proceso de negociación y se logren equilibrar las posiciones de los actores, acogiendo los principios de libertad sindical impulsados por la OIT, se eliminará la facultad del empleador de reemplazar los puestos de trabajo de los trabajadores en huelga, con trabajadores propios o externos de la empresa, lo que es consistente con la actual jurisprudencia de la Corte Suprema.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, se regula un procedimiento para la calificación de las empresas en las que no se puede ejercer el derecho a huelga, que mejora sustantivamente el actual procedimiento permitiendo el principio de bilateralidad, facultando a las partes a hacer valer sus alegaciones ante la autoridad, mediante un nuevo procedimiento judicial de carácter especial ante la Corte de Apelaciones, la que deberá pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia de aquella calificación.

Se establece también un procedimiento eficaz de arbitraje obligatorio, gratuito

para los trabajadores de las empresas que no pueden ejercer el derecho a huelga y las empresas de menor tamaño, a cargo de un cuerpo arbitral que se caracterizará por la diversidad, experiencia, prestigio e independencia de sus miembros.

Se consagra el deber de la organización sindical de proveer el personal necesario para cumplir los "servicios mínimos", a fin de atender las operaciones indispensables para evitar un daño actual e irreparable a los bienes materiales, instalaciones o infraestructura de la misma o que causen grave daño al medio ambiente o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud.

La atención de los servicios mínimos no implicará restar eficacia al ejercicio del derecho a huelga y deberá realizarse a través de uno o más "equipos de emergencia" dispuestos por los trabajadores involucrados en el proceso de negociación.

En general, se privilegia que la calificación de los servicios mínimos pueda ser concordada por las partes, en forma previa a la negociación. A falta de acuerdo, resuelve la Inspección del Trabajo previa fiscalización y con informes técnicos de organismos públicos y privados. La resolución será reclamable ante un tribunal del trabajo a través del procedimiento monitorio.

La definición de los servicios mínimos deberá tomar en consideración necesariamente los requerimientos vinculados al tamaño, especificidad y características de la empresa de que se trate.

Sólo en el caso de que los trabajadores no cumplan con atender los servicios mínimos previamente concordados o regulados por la autoridad competente, la empresa podrá tomar las medidas necesarias para atenderlos, certificándose ese hecho por la Dirección del Trabajo.

## **6. Piso de la negociación**

La negociación colectiva debe propender a que las partes desarrollen un proceso amplio e informado de diálogo, sobre la base de las condiciones actuales y futuras de la empresa, y en la perspectiva de asegurar mejores condiciones laborales y remuneracionales para los trabajadores, en un marco de sustentabilidad.

Lo anterior supone que las partes actúen de buena fe y con responsabilidad, buscando acuerdos de mutuo beneficio.

Desde esta perspectiva, se introducen modificaciones destinadas a consolidar los resultados del proceso de negociación colectiva anterior, en materia de beneficios remuneracionales, como el piso del instrumento colectivo que surja del nuevo proceso negociador. Se busca que las partes concentren su diálogo en el mejoramiento de las condiciones remuneracionales futuras y no en asegurar la continuidad de lo obtenido en el proceso anterior. En este contexto, se establece que la respuesta del empleador no pueda contener estipulaciones menores en materia de remuneraciones y beneficios permanentes a las vigentes al momento de la negociación.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, el piso de la negociación lo constituye la respuesta del empleador. Con todo, la propuesta del empleador no podrá contener beneficios remuneracionales inferiores a los que de manera regular y periódica haya otorgado a los trabajadores que represente el sindicato.

Se entienden excluidas de las estipulaciones que conforman el piso de la negociación la reajustabilidad pactada, el incremento real pactado en el contrato vigente, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y lo que generalmente se conoce como el bono de término de negociación.

Con todo, después de presentada la respuesta del empleador, las partes podrán, atendida la situación económica de la empresa, negociar modificaciones a las estipulaciones

contenidas en el piso de la negociación. A través de estas modificaciones podrán eliminar, disminuir, sustituir, conmutar o incorporar beneficios.

## **7. Ampliación de materias de la negociación colectiva.**

La negociación colectiva debe permitir que los actores de la relación laboral puedan acordar todas las materias que son de interés común, imponiendo los límites necesarios para que dichos acuerdos no signifiquen vulneración o afectación de sus derechos fundamentales. En la medida que las partes posean una posición equivalente, la legislación debe posibilitar un marco de diálogo y entendimiento amplio, sin establecer obstáculos para el ejercicio de la voluntad colectiva.

Nuestro ordenamiento laboral desconfía del ejercicio de la voluntad colectiva y por ello restringe los espacios y posibilidades de acuerdo entre las partes, limitando los ámbitos y materias que ellas pueden negociar.

Una economía abierta y competitiva requiere que las empresas tengan capacidad de adaptarse a un entorno que impone desafíos crecientes en materia de productividad y competitividad. Para enfrenar estos desafíos, las empresas deben contar con las herramientas necesarias para adecuarse a los ciclos productivos, actuando con oportunidad y eficacia. Estos ajustes no pueden sino emanar del entendimiento entre los trabajadores y las empresas, en un marco de diálogo y colaboración.

En consecuencia, se busca reconocer una amplia libertad y autonomía a las partes para negociar y establecer acuerdos sobre otras materias propias de la organización del trabajo, más allá de las condiciones comunes de trabajo y las condiciones remuneracionales, eliminando las restricciones que actualmente existen respecto de los temas que pueden ser objeto de la negociación colectiva, por lo que se

propone facultar a las partes para negociar pactos sobre condiciones especiales de trabajo en las empresas en que exista una afiliación sindical relevante.

La afiliación sindical que se exigirá en régimen, para estos efectos, será igual o superior al 30% del total de los trabajadores de la empresa. Con todo, a dicho porcentaje se llegará gradualmente, como da cuenta la respectiva disposición transitoria.

Cada sindicato representará a sus afiliados en la negociación de pactos sobre condiciones especiales de trabajo, y estos sólo podrán aplicarse a los trabajadores de la empresa que formen parte de los sindicatos que negociaron el acuerdo.

Con todo, el empleador podrá convenir aplicar los pactos concordados con los sindicatos a trabajadores sin afiliación sindical, con aprobación de la Dirección del Trabajo, salvo que el porcentaje de acuerdo supere el 50%, en cuyo caso, el pacto podrá extenderse al conjunto de los trabajadores de la empresa.

Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo podrán referirse a distribución de la jornada y descansos, el establecimiento de bolsas de horas extraordinarias, la regulación y retribución de tiempos destinados a preparación para trabajar, así como a jornada pasiva.

Sin restricciones de ninguna especie, las negociaciones podrán considerar también acuerdos de conciliación de trabajo y vida familiar, planes de igualdad de oportunidades, constitución y mantención de servicios de bienestar, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva, mecanismos de resolución de controversias, entre otros.

Las nuevas materias enriquecerán la negociación, pudiendo ser negociadas ya sea a través del procedimiento de negociación colectiva reglada o bajo la modalidad de negociación no reglada.

Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo deberán ser registrados por el empleador en la respectiva Inspección del Trabajo, quien fiscalizará su ejecución y cumplimiento.

#### **8. Horas de trabajo sindical.**

Los sindicatos constituyen las organizaciones permanentes y estables de los trabajadores; a través de ellos se agregan y representan sus intereses.

Los dirigentes sindicales cumplen el rol de dirección en estas organizaciones y posibilitan el desarrollo de un diálogo al interior de la empresa, en la perspectiva de obtener mejoras y acuerdos que sean de beneficio para sus representados.

La acción de calidad de dirigentes sindicales agrega valor a su organización, a los trabajadores que representa, a la empresa y a la sociedad en su conjunto.

Para el ejercicio de este rol, los dirigentes sindicales deben contar con instrumentos y herramientas que les permitan actuar entre ellos y con sus contrapartes, pudiendo ausentarse de su lugar de trabajo para realizar las labores propias de la representación sindical.

Nuestra legislación reconoce este instrumento pero lo denomina "permisos", en circunstancias que no se trata de una concesión sino de un derecho que debe ser reconocido para su finalidad intrínseca, esto es, para el trabajo sindical, de ahí que se proponga modificar la nomenclatura vigente, sustituyéndola por horas de trabajo sindical.

Finalmente, se modifica la norma que se relaciona con las horas para formación sindical, ampliándolas de una semana a tres semanas, en el año calendario.

#### **9. Modificaciones sustantivas al sistema de mediación y arbitraje.**

El proyecto fortalece los mecanismos de mediación en la negociación colectiva reglada; establece y regula un inédito procedimiento de mediación laboral de conflictos colectivos e incorpora un moderno sistema de justicia arbitral que será gratuito para los trabajadores y las empresas de menor tamaño.

#### **10. Igualdad de oportunidades.**

Se garantiza la integración de una trabajadora asociada a la organización u organizaciones que negocian en la comisión negociadora laboral, en el caso de que conforme las reglas generales ésta no esté integrada por ninguna mujer. Para tales efectos, se deberá elegir una representación femenina para integrarse a la comisión, de conformidad a los respectivos estatutos.

#### **11. Modificaciones al Título Preliminar, Libro I y Libro III del Código del Trabajo.**

##### **a. Planteamiento**

Las modificaciones en materia de derechos colectivos demandan diversas adecuaciones al Título Preliminar y al Libro I del Código del Trabajo.

Particularmente, se plantean modificaciones a los artículos 3°, 5°, 6°, 11, 38, 43, 82, 178, 218, 221, , 229, 243, 249, 250, 252, 274, 283, 289, 290, 292, 294 y 302, para conciliarlos con el nuevo sistema de relaciones laborales que se establece en el nuevo Libro IV.

##### **b. Modificaciones específicas en materia de sindicalización.**

La iniciativa promueve modificaciones al Libro III del Código del Trabajo destinadas

a fortalecer los sindicatos, así como a fomentar y facilitar sus actividades.

Por una parte, se fortalece la regulación en materia de prácticas antisindicales, con la finalidad de corregir las debilidades que ésta ha demostrado en el cumplimiento de sus fines.

Por otra parte, se introducen una serie de modificaciones a los fueros sindicales, haciéndose cargo de la necesidad de acotar la proliferación de malas prácticas que, finalmente, sólo contribuyen a la debilitación de los sindicatos.

Se comprenden también en las modificaciones al Libro III, las concernientes a los permisos sindicales, a través de las cuales se cumple con el Programa de Gobierno en materia de protección a la libertad sindical.

## **12. Entrada en vigencia de las disposiciones.**

La presente ley, entrará en vigencia el día primero del décimo tercer mes posterior a su publicación en el Diario Oficial.

En consecuencia, tengo el honor de someter a vuestra consideración, el siguiente

### **PROYECTO DE LEY:**

**Artículo 1°.-** Introdúcense las siguientes modificaciones al Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

1) Sustitúyese en el inciso final del artículo 3° la frase "Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código", por "Título IV del Libro IV de este Código".

2) Intercálase en el inciso tercero del artículo 5°, entre las expresiones "y" y "colectivos", las siguientes palabras: "los instrumentos".

3) Sustitúyese el inciso tercero del artículo 6°, por el siguiente:

"Contrato colectivo es aquel celebrado por uno o más empleadores con uno o más sindicatos conforme al procedimiento de negociación colectiva reglada regulado en el Título IV del Libro IV de este Código."

4) Intercálase en el inciso segundo del artículo 11, entre la palabra "arbitrales" y el punto seguido (.), la siguiente expresión: "o en acuerdos de grupo negociador".

5) Sustitúyense en el inciso final del artículo 38 las dos veces que aparece la palabra "cuatro" por la expresión "hasta tres".

6) Intercálase en el artículo 43, entre las expresiones "trabajo" y "o", la siguiente frase: ", o en acuerdos de grupo negociador".

7) Intercálase en el artículo 82, entre las expresiones "colectivos" y "o", la siguiente frase: "o en acuerdos de grupo negociador".

8) Intercálase en el inciso primero del artículo 178, entre las expresiones "colectivos" y "que", la siguiente frase: "o en acuerdos de grupo negociador".

9) Elimínase en el inciso primero del artículo 218, la expresión: ", los notarios públicos".

10) Sustitúyese el inciso tercero del artículo 221, por el siguiente:

"Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa o de un sindicato interpresa, gozarán de fuero laboral desde que se formule la solicitud reservada de Ministro de Fe para la asamblea constitutiva y hasta treinta días después de realizada ésta. La asamblea deberá verificarse dentro de los diez días siguientes a la solicitud de Ministro de Fe."

11) Reemplázase el artículo 229, por el siguiente:

"Artículo 229.- Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa, de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, elegirán de entre ellos a un delegado sindical; si fueren más de veinticinco trabajadores, elegirán un delegado sindical por cada veinticinco trabajadores afiliados, con un máximo de tres delegados. Con todo, si fueren más de veinticinco trabajadores y de entre ellos se hubiere elegido

como director sindical a uno o dos de ellos, podrán elegir, respectivamente, uno o dos delegados sindicales. Si de entre ellos se han elegido tres directores, no tendrán derecho a elegir delegados. Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.

Las elecciones a las que se refiere este artículo se realizarán en presencia de un ministro de fe y respecto de ellas se deberá hacer la comunicación a que se refiere el artículo 225, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

La alteración en el número de afiliados no modificará el número de delegados, el que deberá adecuarse en la próxima elección.

El mandato de los delegados durará el tiempo que señalen los estatutos, y si éstos no lo regulan, tendrá la misma duración que el establecido para los directores.”.

**12)** Reemplázase el inciso primero del artículo 243, por el siguiente:

“Artículo 243.- Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del cargo, por término de la empresa, o por renuncia al cargo o al sindicato. Asimismo, el fuero de los directores sindicales terminará cuando se caduque la personalidad jurídica del sindicato por aplicación del inciso tercero del artículo 223 o inciso segundo del artículo 227.”.

**13)** Modifícase el artículo 249 de la siguiente forma:

**a)** Modifícase el inciso primero del siguiente modo:

**i)** Sustitúyese la frase “los permisos necesarios” por la siguiente: “las horas de trabajo sindical necesarias”.

**ii)** Reemplázase la frase “los que no podrán” por la siguiente: “las que no podrán”.

**b)** Sustitúyese en el inciso segundo la frase “los permisos semanales” por la siguiente: “las horas semanales de trabajo sindical”.

**c)** Sustitúyese en el inciso cuarto la frase “los permisos otorgados” por la siguiente: “las horas de trabajo sindical otorgadas”.

**d)** Sustitúyese en el inciso final la palabra “permiso” por la siguiente frase: “horas de trabajo sindical”.

**14)** Modifícase el artículo 250 en la siguiente forma:

**a)** Sustitúyese en el inciso primero la frase "los siguientes permisos sindicales", por la siguiente: "las siguientes horas de trabajo sindical".

**b)** Sustitúyese el literal b) del inciso primero, por el siguiente:

"b) Podrán también, en conformidad a los estatutos del sindicato, los directores y delegados sindicales hacer uso de hasta 3 semanas de horas de trabajo sindical en el año calendario, para asistir a actividades destinadas a formación y capacitación sindical."

**c)** Sustitúyese en el inciso final la expresión "los permisos" por la siguiente: "las horas de trabajo sindical".

**15)** Sustitúyese en el artículo 252 la expresión "permisos sindicales" por la siguiente: "horas de trabajo sindical".

**16)** Modifícase el artículo 274 del siguiente modo:

**a)** Sustitúyese en su inciso tercero la palabra "permiso" por la siguiente frase: "horas de trabajo sindical".

**b)** Sustitúyese en su inciso final la frase "los permisos antes señalados" por la siguiente: "las horas de trabajo sindical antes señaladas".

**17)** Modifícase el artículo 283 en el siguiente sentido:

**a)** Reemplázase en su inciso tercero la frase "permisos para efectuar su labor sindical" por la siguiente: "horas de trabajo sindical para efectuar su labor".

**b)** Sustitúyese en su inciso cuarto la expresión "los permisos antes señalados" por la siguiente frase: "las horas de trabajo sindical antes señaladas".

**c)** Reemplázase en su inciso final la palabra "permisos", por la siguiente frase: "horas de trabajo sindical".

**18)** Modifícase el artículo 289 de la siguiente forma:

**a)** Modifícase su inciso primero en el siguiente sentido:

**i)** Sustitúyese la expresión "atenten contra" por la siguiente: "limiten o entorpezcan".

**ii)** Reemplázase el punto y aparte (.) por la siguiente frase "entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:".

**b)** Elimínase en su inciso segundo la frase "Incurrir especialmente en esta infracción:".

**c)** Sustitúyese en el literal b) la frase "los incisos quinto y sexto del artículo 315" por la siguiente: "los artículos 316 y 318".

**d)** Reemplázase en el literal c) la expresión "con el fin exclusivo de" por la siguiente: "que signifiquen".

**e)** Intercálase un literal f), nuevo, pasando los actuales literales f) y g) a ser g) y h), respectivamente:

"f) El que se negare a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo respectiva;".

**f)** Sustitúyese en su actual literal f), que pasó a ser g), la expresión "con el fin exclusivo de" por "que signifiquen".

**g)** Sustitúyese su actual literal g), que pasó a ser h), por el siguiente:

"h) El que unilateralmente otorgue a trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo.".

**19)** Modifícase el artículo 290, en la forma siguiente:

**a)** Modifícase su inciso primero en el siguiente sentido:

**i)** Sustitúyese la expresión "atenten contra" por la siguiente: "limiten o entorpezcan".

**ii)** Reemplázase el punto y aparte (.) por la siguiente frase: "entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:".

**b)** Elimínase en su inciso segundo la frase "Incurrir especialmente en esta infracción:".

**c)** Reemplázase en el literal d) la expresión “, y” por punto y coma (;).

**d)** Reemplázase en el literal e) el punto final (.) por punto y coma (;).

**e)** Agréganse los siguientes literales f) y g), nuevos, del siguiente tenor:

f) El que utilizare los derechos sindicales o fueros que establece este Código, de mala fe o con abuso del derecho; y

g) El que ejerciere fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas con ocasión del ejercicio de la actividad sindical. .”.

**20)** Modifícase el artículo 292 en la siguiente forma:

**a)** Sustitúyese su inciso primero por el siguiente:

“Artículo 292.- Las prácticas desleales o antisindicales serán sancionadas con multas de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción. En caso de tratarse de una reincidencia, se sancionará con multas de cien a quinientas unidades tributarias mensuales.”.

**b)** Sustitúyese en su inciso segundo la expresión “Servicio Nacional de Capacitación y Empleo” por la siguiente frase: “Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social”.

**c)** Intercálase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando el actual inciso tercero a ser cuarto y así sucesivamente:

“Tratándose de la práctica desleal a que se refiere el literal g) del artículo 290, sin perjuicio de las multas establecidas en el inciso primero, el dirigente sindical que incurriere en ella podrá, atendida la gravedad de la infracción, ser sancionado con la pérdida del fuero sindical.”.

**21)** Sustitúyese el inciso primero del artículo 294 por el siguiente:

“Artículo 294.- Si el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral se realizó en represalia por su afiliación sindical o su participación en la negociación colectiva, éste

no producirá efecto alguno y se aplicará lo dispuesto en el artículo 489, con excepción de sus incisos tercero, cuarto y quinto.”.

22) Modifícase el artículo 302 del siguiente modo:

a) Elimínase, en su inciso tercero la expresión: “y gozará del fuero a que se refiere el artículo 243”.

b) Elimínase su inciso final.

23) Sustitúyese el Libro IV “De la Negociación Colectiva”, por el siguiente:

**“LIBRO IV  
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**TÍTULO I  
NORMAS GENERALES**

Artículo 303.- **Negociación colectiva, definición, partes y objetivo.** La negociación colectiva es aquella que tiene lugar entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado, de acuerdo a las normas contenidas en el presente Libro, incluidos los pactos sobre condiciones especiales de trabajo a que se refiere el Título VI del presente Libro.

Las partes deben negociar de buena fe, cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos en las disposiciones siguientes, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ambas.

Los trabajadores tendrán derecho a negociar colectivamente con su empleador a través de la o las organizaciones sindicales que los representen, conforme al procedimiento de negociación colectiva reglada previsto en el Título IV de este Libro, a través de cualquiera de los procedimientos establecidos en el Título V de este Libro, o de forma directa, y sin sujeción a normas de procedimiento, conforme a lo dispuesto en el artículo 314 de este Código.

Tendrán derecho a negociar los sindicatos que cumplan con los quórum de constitución establecidos en el artículo 227 de éste Código.

En todas aquellas empresas en que no exista organización sindical con derecho a negociar, podrán negociar, según las normas previstas en el artículo 315 de este Código, grupos de trabajadores unidos para ese efecto.

Para determinar si dos o más empresas deben ser consideradas como un solo empleador para efectos de la negociación colectiva, se estará a lo dispuesto en los incisos cuarto y siguientes del artículo 3° de éste Código.

Artículo 304.- **Ámbito de aplicación.** La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación y representación.

No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de dicho Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban.

Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más de un 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos.

Lo dispuesto en el inciso anterior no tendrá lugar, sin embargo, respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al Decreto Ley N° 3.476, de 1980, y sus modificaciones, ni a los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por Corporaciones Privadas conforme al Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

El Ministerio de Economía, Fomento y Turismo determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de este Código.

Artículo 305.- **Trabajadores impedidos de ejercer el derecho a negociar colectivamente, forma y reclamo de esta condición.** No podrán negociar colectivamente los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes.

De la circunstancia a que se refiere el inciso anterior deberá además dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

El trabajador, o el sindicato al que se encuentre afiliado, podrá reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución de la circunstancia de no poder negociar colectivamente hecha constar en su contrato. La resolución de la Inspección del Trabajo podrá reclamarse judicialmente a través del procedimiento monitorio de este Código dentro del plazo de 10 días contado desde su notificación, pudiendo hacerse parte en él tanto el trabajador como el respectivo sindicato.

Las micro, pequeñas y medianas empresas podrán excusarse de negociar colectivamente con los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.

**Artículo 306.- Materias de la negociación colectiva.** Son materia de la negociación colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas de trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo.

Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, planes de igualdad de oportunidades en la empresa, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros.

Adicionalmente, podrán negociarse sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso, bancos de horas extras, duración y retribución de jornadas pasivas, en la medida que dicha negociación se sujete a las condiciones previstas en el Título VI de este Libro.

No serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

**Artículo 307.- Relación del trabajador con el contrato colectivo.** Ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador de conformidad a las normas de este Código.

**Artículo 308.- Plazo mínimo para poder negociar colectivamente.** Para negociar colectivamente dentro de una mediana, pequeña o micro empresa, se requerirá que haya transcurrido a lo menos un año desde el inicio de sus actividades. Tratándose de una gran empresa, se requerirá que hayan transcurrido a lo menos seis meses desde el inicio de sus actividades.

Artículo 309.- **Fuero de negociación colectiva.** Los trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva reglada gozarán del fuero establecido en la legislación vigente desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

Igualmente, gozarán del fuero antes señalado los trabajadores que se afilien a la organización sindical durante el proceso de negociación colectiva a que se refiere el inciso anterior, a partir de la fecha en que se comunique la afiliación al empleador y hasta treinta días después de la suscripción del contrato colectivo o de la notificación del laudo arbitral, en su caso.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra o faena, cuando dicho plazo, obra o faena expirare dentro del período a que se refieren los incisos anteriores.

Artículo 310.- **Beneficios y afiliación sindical.** Los trabajadores se registrarán por el instrumento colectivo suscrito entre su empleador y la organización sindical a la que se encuentren afiliados mientras éste se encuentre vigente, accediendo a los beneficios en él contemplados.

Artículo 311.- **Relación y efectos del instrumento colectivo con el contrato individual de trabajo y forma de modificación del instrumento colectivo.** Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del instrumento colectivo por el que esté regido.

Las estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos.

Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito.

Artículo 312.- **Plazos y su cómputo.** Todos los plazos establecidos en este Libro son de días corridos, salvo los previstos para la mediación obligatoria del artículo 355.

Con todo, cuando un plazo venciere en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente.

Artículo 313.- **Ministros de fe.** Para los efectos previstos en este Libro, serán ministros de fe los Inspectores del Trabajo, los Oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.

Artículo 314.- **Negociación no reglada.** En cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento, para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.

Artículo 315.- **Negociación semi-reglada.** En las empresas en que no exista organización sindical con derecho a negociar colectivamente de conformidad a lo dispuesto en los artículos 328 y 365, los trabajadores podrán unirse para el solo efecto de negociar con su empleador, conforme las reglas mínimas de procedimiento siguientes:

a) Deberá tratarse del mismo número de trabajadores que se exige para constituir sindicatos de empresa conforme al artículo 227.

b) Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora, conformada por no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegida por los involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.

c) El empleador estará obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 5 días. Si así no lo hiciere, se aplicará la multa prevista en el artículo 506.

d) La propuesta final del empleador deberá ser aprobada ante el Inspector del Trabajo en votación secreta, por mayoría absoluta por los trabajadores involucrados.

e) El documento que se suscriba de conformidad a esta modalidad de negociación se denominará acuerdo de grupo negociador.

Si se suscribiere un acuerdo sin sujeción a estas normas mínimas de procedimiento, éste tendrá la naturaleza de contrato individual de trabajo para los involucrados.

Con todo, cualquier trabajador que tenga vigente un acuerdo de grupo negociador podrá afiliarse a una organización

sindical, aplicándose a su respecto lo previsto en el artículo 323, pudiendo negociar según las reglas generales.

## **TÍTULO II**

### **DERECHO A INFORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

Artículo 316.- **Derecho de información periódica.** Las empresas grandes y medianas estarán obligadas a proporcionar a los sindicatos que tengan derecho a negociar en ellas, la información financiera periódica y relevante de que dispongan.

De conformidad a lo anterior, deberán entregar el balance general, estado de resultados, estados financieros o estados financieros auditados, dentro del plazo de 30 días contado desde que estos documentos se encuentren disponibles.

Las grandes empresas, además, deberán entregar a los sindicatos toda otra información de carácter público que conforme a la legislación vigente estén obligadas a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros. Esta información deberá ser entregada a los sindicatos dentro de los 30 días siguientes a que dicha información estuviere disponible.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, las empresas grandes y medianas tendrán la obligación de entregar la información indicada en este artículo que esté disponible a los sindicatos que se constituyan, dentro del plazo de 15 días contado a partir de la comunicación señalada en el inciso primero del artículo 225.

Artículo 317.- **Derecho de información específica para la negociación.** Las grandes y medianas empresas estarán obligadas a proporcionar a los sindicatos que tengan derecho a negociar en ellas, la información específica y necesaria para preparar sus negociaciones colectivas.

A requerimiento de las organizaciones sindicales que lo soliciten dentro de los 90 días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente, deberán entregar, a lo menos, la siguiente información:

a) Planilla de remuneraciones pagadas a todos los trabajadores afectos a la negociación, desagregada por haberes, con el detalle de fecha de nacimiento, ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada.

b) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.

c) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años.

d) Toda la información periódica del artículo 316 que no haya sido entregada con anterioridad a la organización en los últimos 2 años.

e) Información que incida en la política futura de inversiones de la empresa, que no tenga carácter de confidencial.

En el evento de que no exista instrumento colectivo vigente, el requerimiento podrá hacerse en cualquier época.

Las empresas señaladas en este artículo dispondrán de un plazo de 15 días para hacer entrega de la información solicitada por el sindicato, contado desde su requerimiento.

**Artículo 318.- Derecho de información por cargos y funciones de los trabajadores.** Los sindicatos podrán solicitar a las grandes empresas, una vez en cada año calendario, información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos y funciones en la empresa.

La información deberá entregarse innominadamente en cuanto involucre a trabajadores no afiliados al sindicato requirente.

Las empresas deberán entregar la información a que se refiere este artículo dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que les haya sido requerida.

En el caso de las empresas medianas, los sindicatos podrán hacer este requerimiento sólo como información previa para la negociación colectiva.

**Artículo 319.- Información de la micro y pequeña empresa.** Las micro y pequeñas empresas estarán obligadas a proporcionar a los sindicatos que tengan derecho a negociar en ellas, sólo la información que, de acuerdo a la normativa tributaria y financiera, dispongan sobre el estado financiero de la empresa, en cada año calendario.

Para los efectos de preparar la negociación colectiva, los sindicatos señalados en el inciso anterior podrán solicitar a la empresa la información relativa a las planillas de remuneraciones pagadas a los trabajadores afectos a la negociación, desagregada por haberes y omitiendo los datos de nombre y cédula de identidad de los trabajadores. Además, podrán solicitar la información específica señalada en los literales b) y c) del inciso segundo del artículo 317 del

presente Código, con una anticipación de 90 días al vencimiento del instrumento colectivo vigente, o en cualquier momento, en caso de no existir éste. Las empresas deberán entregar la información señalada en el inciso anterior dentro de los 15 días siguientes a que le sea requerida.

Las micro empresas sólo estarán obligadas a entregar la información que, de acuerdo a la normativa tributaria y financiera, dispongan.

Tratándose de las empresas a que se refiere este artículo, cualquiera de las partes de la negociación podrá solicitar a la Inspección del Trabajo la realización de una audiencia de asistencia técnica para los efectos de concordar la entrega de la información. La Inspección del Trabajo podrá solicitar al Ministerio de Economía, Fomento y Turismo información general de la actividad o rubro que desarrolla la pequeña o micro empresa para ponerla a disposición de las partes. Dicho Ministerio deberá entregar la información en el más breve plazo.

**Artículo 320.- Derecho a requerir información por vía administrativa y judicial.** En caso que el empleador no cumpla con entregar la información en los plazos y forma prevista en los artículos 316, 317 y 318, el o los sindicatos afectados podrán solicitar a la Inspección del Trabajo que requiera al empleador de hacerlo en audiencia especialmente fijada al efecto, la que deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes al requerimiento al empleador por parte de la Inspección del Trabajo.

En caso de no prosperar la gestión administrativa, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo dentro de quinto día, conforme a las normas establecidas en los artículos 485 y siguientes, con excepción de lo establecido en el inciso sexto del artículo 486. La denuncia antes indicada podrá ser formulada directamente por la organización sindical afectada, dentro del mismo plazo señalado.

El Tribunal competente, deberá ordenar en la primera resolución que el empleador haga entrega de la información, bajo apercibimiento legal.

Tratándose de micro y pequeñas empresas, el o los sindicatos podrán solicitar la intervención de la Inspección del Trabajo en caso de que la información no sea entregada en los plazos y forma prevista en el artículo anterior. En este caso, o si en la audiencia de asistencia técnica prevista en ese mismo artículo, no resuelven sus diferencias sobre el contenido de la información, las partes deberán someterse a la mediación de la Inspección del Trabajo.

**TÍTULO III**  
**DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y DE LA TITULARIDAD SINDICAL**

Artículo 321.- **Contrato colectivo, convenio colectivo, acuerdo de grupo negociador e instrumento colectivo. Definiciones.** Contrato colectivo es aquel celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales de conformidad al procedimiento de negociación colectiva reglada previsto en el Título IV y en el Capítulo I del Título V de éste Código.

Si, producto del proceso de diálogo y negociación directa entre las partes de que trata el artículo 314, se produjere acuerdo, sus estipulaciones constituirán un convenio colectivo. También tendrán esta denominación, los acuerdos alcanzados en virtud de las normas establecidas en los artículos 368 y siguientes.

El acuerdo suscrito bajo las normas de la negociación semi-reglada, se denomina acuerdo de grupo negociador.

El contrato, el convenio colectivo y el acuerdo de grupo negociador, deberán constar por escrito y recibirán indistintamente en este Código la denominación genérica de instrumentos colectivos. Con todo, deberán registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción, para fines de fiscalización de su cumplimiento.

Se entenderá que el laudo arbitral dictado en conformidad a las normas de los artículos 391 y siguientes también constituye un instrumento colectivo.

Artículo 322.- **Instrumentos colectivos y su contenido.** Todo instrumento colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte.
2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo y demás que se hayan acordado, especificándolas detalladamente.
3. El período de vigencia.

Adicionalmente, podrá contener la constitución de una comisión bipartita para la implementación y seguimiento del cumplimiento del instrumento colectivo o mecanismos de resolución de las controversias.

**Artículo 323.- Efecto de la afiliación sindical y aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo.** La afiliación sindical otorga de pleno derecho a los nuevos socios los beneficios del instrumento colectivo suscrito por la organización sindical a la que se incorpore, a partir de la comunicación de la afiliación al empleador.

La comunicación al empleador deberá realizarse por escrito al correo electrónico designado por éste y enviarse copia de la misma a la Inspección del Trabajo.

Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a los demás trabajadores de la empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y pagar la totalidad o parte de la cuota ordinaria de la organización, según lo establezca el acuerdo.

**Artículo 324.- Derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo.** El trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.

No obstante el cambio de afiliación sindical, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cotización mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir éste.

Una vez iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados en el procedimiento, permanecerán afectos a ésta, así como al instrumento colectivo a que dicha negociación diere lugar.

**Artículo 325.- Duración y vigencia de los instrumentos colectivos.** Los contratos colectivos, los acuerdos de grupo negociador y los fallos arbitrales, tendrán una duración no inferior a dos ni superior a tres años.

La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. De no existir los precitados instrumentos colectivos, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción.

Con todo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral

que se dicte, en su caso, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato o de constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior o del cuadragésimo quinto día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda.

Por su parte, los convenios colectivos podrán tener la duración que las partes definan, pero en ningún caso podrá ser superior a tres años.

**Artículo 326.- Ultra actividad de un instrumento colectivo.** Si un sindicato no presenta un proyecto de contrato colectivo en el plazo señalado en el artículo 335, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores afectos, salvo las que se refieren a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

El mismo efecto se producirá respecto de un instrumento colectivo negociado por un sindicato que no cumple, en los plazos legales, el quórum establecido en el inciso segundo del artículo 227 o se ha disuelto de conformidad a las normas de los artículos 295 y siguientes de éste Código.

**Artículo 327.- Mérito ejecutivo de los instrumentos colectivos y sanciones en caso de incumplimiento.** Las copias originales de los instrumentos colectivos, así como las copias auténticas de dichos instrumentos, autorizadas por la Inspección del Trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones liquidadas y actualmente exigibles, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional conocerán de estas ejecuciones conforme el procedimiento señalado en los artículos 463 y siguientes de este Código.

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos será sancionado por la Inspección del Trabajo de conformidad al artículo 506. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuará con arreglo a las disposiciones de los artículos 503 y siguientes de este Código.

## **TÍTULO IV EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA**

### **Capítulo I. Reglas Generales.**

**Artículo 328.- Negociación colectiva reglada.** Los sindicatos de empresa que cumplan con el quórum del artículo

227 de este Código podrán negociar colectivamente de manera reglada con el empleador, de acuerdo a las normas que establece este Libro. Los sindicatos deberán reunir el quórum antes señalado a la fecha de iniciar la negociación.

**Artículo 329.- Inicio de la negociación colectiva reglada.** La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos al empleador.

**Artículo 330.- Contenido del proyecto de contrato colectivo.** En la presentación del proyecto de contrato colectivo se deberán explicitar, a lo menos, las cláusulas que se proponen, la vigencia ofrecida, la comisión negociadora y el domicilio físico y electrónico de el o los sindicatos respectivos. En esta misma oportunidad deberán presentar la nómina de los trabajadores que hasta ese momento se encuentren afiliados.

El sindicato podrá explicar los fundamentos de su propuesta de contrato y acompañar los antecedentes que sustenten su presentación.

**Artículo 331.- Presentación del proyecto de contrato colectivo y negativa del empleador a recibirlo.** Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por el o los sindicatos, firmada por el empleador para acreditar que ha sido recibido por éste, con la fecha de recepción estampada en él, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

Si el empleador se negare a firmar dicha copia, el sindicato podrá requerir a la Inspección del Trabajo, hasta los tres días posteriores al vencimiento del plazo de 45 días señalado en el artículo 335, para que le notifique el proyecto de contrato colectivo.

**Artículo 332.- Comisión negociadora laboral.** La representación del sindicato en la negociación colectiva corresponderá a la comisión negociadora laboral, integrada por el directorio sindical respectivo. Si se trata de una negociación colectiva iniciada por más de un sindicato, la comisión negociadora laboral estará integrada por los directores de todos ellos.

Además de los miembros de la comisión negociadora laboral, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen la o las organizaciones sindicales, los que no podrán exceder de tres.

En el caso que el o los sindicatos que negocien tengan afiliación femenina y la respectiva comisión negociadora laboral no esté integrada por ninguna trabajadora, se deberá integrar a una representante elegida por el o los sindicatos de conformidad a sus estatutos. En el evento que los estatutos nada establecieran, ésta deberá ser elegida en asamblea convocada al efecto, en votación universal.

Artículo 333.- **Afiliación sindical durante la negociación colectiva.** Iniciado un proceso de negociación colectiva reglada, los trabajadores no afiliados al sindicato tendrán derecho a afiliarse a él, incorporándose de pleno derecho a la negociación en curso, salvo lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 324 de este Código.

Con todo, sólo se incorporarán a la negociación en curso los trabajadores que se afilien hasta el vencimiento del plazo a que se refiere el inciso primero del artículo 337 para la respuesta del empleador.

El sindicato deberá informar al empleador la afiliación de nuevos trabajadores dentro del plazo de 5 días contado desde la respectiva incorporación.

#### **Capítulo II. Oportunidad para presentar el proyecto y plazo de la negociación.**

Artículo 334.- **Oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato cuando no tiene instrumento colectivo vigente.** La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que no tiene instrumento colectivo vigente, podrá hacerse en cualquier tiempo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 308 del presente Código.

Artículo 335.- **Oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato cuando tiene instrumento colectivo vigente.** La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que tiene instrumento colectivo vigente deberá hacerse no antes de 60 ni después de 45 días anteriores a la fecha de término de la vigencia de dicho instrumento.

Si el proyecto de contrato colectivo se presenta antes del plazo señalado en el inciso precedente, se entenderá, para todos los efectos legales, que fue presentado 60 días antes de la fecha de vencimiento del instrumento colectivo anterior.

Artículo 336.- **Consecuencias de la no presentación o presentación tardía del proyecto de contrato colectivo.** Si el sindicato no presenta el proyecto de contrato colectivo o lo presenta luego de vencido el plazo, llegada la fecha del término del instrumento colectivo vigente se extinguirán sus efectos y sus cláusulas subsistirán como parte de los contratos individuales de los trabajadores afectos a él, aplicándose lo dispuesto en el inciso primero del artículo 326 del presente Código.

#### **Capítulo III. De la respuesta del empleador.**

Artículo 337.- **Respuesta del empleador y comisión negociadora de empresa.** La respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo deberá ser formulada dentro de los 10 días siguientes a su presentación, a través de una propuesta de contrato colectivo. Las partes de común acuerdo podrán prorrogar este plazo hasta por 10 días adicionales.

El empleador deberá dar respuesta a todas las cláusulas propuestas en el proyecto presentado por el sindicato y determinar un domicilio electrónico. Asimismo, podrá explicar los fundamentos y contenidos de su proposición, acompañando los antecedentes que la sustenten. Igualmente, podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto.

El empleador será representado en la negociación colectiva a través de la comisión negociadora de empresa, constituida por un máximo de tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración. Podrá además designar a los asesores, conforme lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 332 de este Código.

**Artículo 338.- Piso de la negociación. La respuesta del empleador deberá contener, a lo menos, el piso de la negociación.** En el caso de existir instrumento colectivo vigente, se entenderá por piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato. Se entenderán excluidos del piso de la negociación, la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la respuesta del empleador constituirá el piso de la negociación. La propuesta del empleador no podrá contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica haya otorgado a los trabajadores que represente el sindicato.

**Artículo 339.- Efectos de la falta de respuesta y de la que no contenga las estipulaciones del piso de la negociación.** En el caso que el empleador no diere respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de plazo, el sindicato podrá solicitar la audiencia señalada en el artículo 345 o continuar la negociación colectiva, sin perjuicio de que siempre le asista la opción de ejercer el derecho establecido en el artículo 344 del presente Código.

En el caso de que la respuesta del empleador no contenga las estipulaciones del piso, aquéllas se entenderán incorporadas para todos los efectos legales.

**Artículo 340.- Registro de la respuesta.** Copia de la respuesta del empleador, firmada por uno o más miembros de la comisión negociadora laboral para acreditar que ha sido recibida por ésta, deberá acompañarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de su entrega a dicha comisión.

En caso de negativa de los miembros de la comisión negociadora laboral a suscribir dicha copia, se estará a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 331 de este Código, computándose el plazo para requerir a la Inspección del Trabajo desde el día siguiente al término del plazo previsto en el artículo 337.

#### **Capítulo IV. Reclamo de legalidad.**

Artículo 341.- **Reclamo de legalidad.** Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora laboral podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta por no ajustarse ésta a las disposiciones de este Libro.

La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo correspondiente, dentro del plazo de cinco días contado desde la fecha de recepción de la respuesta. Esta presentación se realizará por escrito y deberá ser firmada por los integrantes de la comisión negociadora.

No será materia de este procedimiento la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso final del artículo 306.

Artículo 342.- **Reglas de procedimiento del reclamo de legalidad.** La reclamación señalada en el artículo anterior, se tramitará conforme las siguientes reglas:

a) Presentado el reclamo, la Inspección del Trabajo, junto con decretar todas las diligencias que estime pertinentes, deberá citar a las partes a una audiencia para un plazo no superior a cinco días, debiendo notificar la citación al correo electrónico que hayan señalado las partes en sus respectivos proyectos. Junto con la citación, se deberá acompañar al empleador copia de la reclamación.

b) A la audiencia las partes deberán asistir con la documentación que la Inspección del Trabajo determine y requiera en el acto de citación, y aquella que estimen pertinente conforme a las reclamaciones planteadas.

En la audiencia, el funcionario de la Inspección del Trabajo llamará a las partes a un acuerdo en relación a las materias controvertidas, pudiendo proponer bases de solución, sin que las opiniones que emita inhabiliten a la Inspección del Trabajo para resolver la controversia. Si no se produce acuerdo o este es parcial, el funcionario pondrá término a la audiencia.

c) La resolución deberá dictarse por el Inspector del Trabajo dentro del plazo de cinco días una vez concluida la audiencia. En contra de esta resolución sólo procederá el recurso de reposición y será reclamable ante el Tribunal del Trabajo del domicilio de la Inspección, dentro del plazo de cinco días contado desde la notificación de la resolución, el que conocerá de acuerdo al procedimiento monitorio.

d) La reclamación, tanto administrativa como judicial, no suspenderá el curso de la negociación colectiva. Sólo procederá la suspensión del procedimiento a requerimiento fundado de parte, debiendo ser escuchada la contraria, y si el funcionario o el Juez lo estima pertinente en la medida que las cuestiones a resolver tengan incidencia sustantiva en el desarrollo del procedimiento. Esta resolución no podrá ser objeto de recurso alguno.

e) Sólo en el caso de afiliaciones sindicales durante la negociación, el empleador podrá reclamar de éstas ante la Inspección del Trabajo por la inclusión de uno o más trabajadores. Esta reclamación se deberá interponer por escrito dentro del plazo de cinco días contados desde el día quince desde que se inició el proceso de negociación. Esta reclamación se regirá por el procedimiento establecido en el presente artículo.

#### **Capítulo V. Período de negociación.**

Artículo 343.- **Periodo de negociación.** A partir de la respuesta del empleador, las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades.

Las partes podrán negociar todos las materias comprendidas en el proyecto y la respuesta, como aquellas que de común acuerdo definan, incluyendo modificaciones al piso de la negociación.

Igualmente podrán convenir rebajar el piso de la negociación al que se refiere el artículo 338, cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen.

Artículo 344.- **Derecho a la suscripción del piso de la negociación.** Durante todo el período de negociación, e incluso después de votada y hecha efectiva la huelga, la comisión negociadora laboral podrá poner término al proceso de negociación comunicándole al empleador, por escrito, su decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación.

El empleador no podrá negarse a esta exigencia, salvo en el caso a que se refiere el inciso final del artículo anterior. El contrato que se celebre conforme a las disposiciones de este artículo tendrá una duración de dieciocho meses y se entenderá suscrito desde la fecha en que la comisión negociadora laboral comunique su decisión al empleador.

Artículo 345.- **Derecho a requerir reuniones directas a la Dirección del Trabajo.** Cualquiera de las partes podrá requerir a la Dirección del Trabajo que las cite a una audiencia con el objeto de celebrar una reunión directa y fijar un calendario de reuniones, cuando estime que la contraparte no está haciendo esfuerzos tendientes a lograr un acuerdo. La asistencia a esta reunión será obligatoria para ambas partes.

Artículo 346.- **Derecho a solicitar reuniones de asistencia técnica.** En las micro y pequeñas empresas, cualquiera de las partes podrá

solicitar a la Dirección del Trabajo que las convoque a una reunión de asistencia técnica para llevar a cabo el proceso de negociación colectiva. La misma regla se aplicará a las empresas medianas cuando negocien por primera vez.

En esta oportunidad la Dirección del Trabajo informará a las partes sobre el procedimiento, los plazos, los derechos y las obligaciones derivados de la negociación. La asistencia a esta reunión será obligatoria para ambas partes.

Artículo 347.- **Mediación voluntaria.** Sin perjuicio de lo señalado en los artículos anteriores, una vez vencido el plazo de respuesta del empleador, y durante todo el proceso de negociación colectiva, las partes podrán solicitar, de común acuerdo, la mediación de la Dirección del Trabajo.

Artículo 348.- **Efecto en la negociación colectiva de inasistencias injustificadas a reuniones.** La inasistencia de alguna de las partes, sin causa justificada, a la audiencia o reuniones citadas de conformidad al artículo 345, producirá los siguientes efectos:

a) Si la inasistencia es de la comisión negociadora de la empresa, los trabajadores quedarán habilitados para solicitar la mediación forzada. Cuando el empleador además no hubiese respondido al proyecto de contrato colectivo, el sindicato podrá convocar a votación de la huelga dentro de quinto día. En este último caso, el sindicato podrá hacer efectiva la huelga al inicio de la jornada del tercer día siguiente a la votación, sin perjuicio del derecho de las partes de solicitar la mediación contenida en el artículo 355 de este Código.

b) Si la inasistencia es de la comisión negociadora laboral, el empleador quedará habilitado para solicitar la mediación forzada. De igual modo, podrá dar a conocer su propuesta a los trabajadores involucrados en la negociación por escrito a través de mecanismos generales de comunicación.

## **Capítulo VI. Derecho a huelga.**

Artículo 349.- **Derecho a huelga.** La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectiva y pacíficamente por los trabajadores.

Se prohíbe el reemplazo de los puestos de trabajo de los trabajadores en huelga. La infracción de esta prohibición constituye una práctica desleal grave, habilitando a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes de los puestos de trabajo en huelga.

En el caso de negativa del empleador para retirar a los reemplazantes, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo conforme las normas establecidas en los artículos 485 y siguientes del presente Código, con excepción de lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 486. El sindicato podrá iniciar esta acción o hacerse parte de la denuncia presentada por la Inspección

del Trabajo. El Tribunal deberá ordenar al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492 del presente Código.

Artículo 350.- **Última oferta del empleador.** El empleador, con una anticipación de a lo menos 2 días previa al inicio del período en que se puede hacer efectiva la votación de la huelga, podrá presentar a la comisión negociadora laboral, una propuesta formal de contrato colectivo, denominada "última oferta". Esta propuesta deberá estar contenida en un documento escrito, y deberá ser suscrito por la comisión negociadora de la empresa.

En el caso de no existir una última oferta del empleador, aquella estará constituida por la respuesta que cumpla con los requisitos legales, salvo que el empleador haya presentado una oferta posterior, en cuyo caso se tendrá a ésta como la última oferta. De existir varias ofertas posteriores a la respuesta, se tendrá como última oferta aquella más próxima al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior.

La última oferta podrá ser informada por el empleador por escrito a todos los trabajadores involucrados en la negociación a través de mecanismos generales de comunicación.

Artículo 351.- **Convocatoria a la votación de la huelga.** La comisión negociadora laboral deberá convocar a la votación de la huelga con a lo menos cinco días de anticipación a la fecha en que ésta deba realizarse.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas al sindicato, éste tendrá un plazo de cinco días adicionales para proceder a ella.

Artículo 352.- **Oportunidad de la votación de la huelga.** Si existe instrumento colectivo vigente, la huelga debe ser votada dentro de los últimos 5 días de vigencia del instrumento.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la huelga debe ser votada dentro de los últimos 5 días de un total de 45 contados desde la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo.

Las partes de común acuerdo podrán ampliar el plazo de la negociación y postergar la oportunidad para la votación de la huelga. En este caso, si existiera contrato colectivo se entenderá prorrogada la vigencia del mismo por el tiempo que las partes determinen. Este acuerdo deberá constar por escrito, suscribirse por las comisiones negociadoras de ambas partes y remitirse copia a la Inspección del Trabajo.

Artículo 353.- **Medios para votación de la huelga.** Durante el proceso de votación de la huelga, el empleador deberá facilitar que dicho acto se realice con normalidad, otorgando los permisos necesarios para que los trabajadores puedan concurrir al acto de votación. El acto de votación podrá realizarse en la sede sindical, según lo dispuesto en el artículo 255 de este Código.

La comisión negociadora laboral deberá organizar el proceso de votación evitando alteraciones en el normal funcionamiento de la empresa.

El día que se lleva a efecto la votación de la huelga el sindicato podrá realizar asambleas.

Artículo 354.- **Votación de la huelga.** La votación de la huelga se realizará en forma personal, secreta y ante ministro de fe. Los votos serán impresos y deberán emitirse con las expresiones, "última oferta del empleador" o "huelga".

La última oferta o la huelga deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato. Del quórum de votación se descontarán aquellos trabajadores que no se encuentren actualmente prestando servicios en la empresa por licencia médica, feriado legal o aquellos que, por requerimientos de la empresa, se encuentren fuera del lugar habitual donde prestan servicios.

De aprobarse la huelga, ésta se hará efectiva a partir del inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a su aprobación.

Artículo 355.- **Mediación obligatoria.** Dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al acuerdo de huelga, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la Inspección del Trabajo, por un plazo de 5 días hábiles, prorrogables de común acuerdo hasta por 5 días hábiles.

La Inspección del Trabajo tendrá amplias facultades para instar a las partes a alcanzar un acuerdo, disponiendo de la facultad de proponer cláusulas.

Durante el proceso de mediación obligatoria no podrá hacerse efectiva la huelga.

Terminado el proceso de mediación sin que se hubiere llegado a un acuerdo, se hará efectiva la huelga al día hábil siguiente.

Artículo 356.- **Votación que no alcanza los quórum necesarios.** En los casos que no se alcancen los quórum de votación necesarios para que la asamblea apruebe alguna de las opciones propuestas, se dará inicio a un proceso de mediación forzada ante la Inspección del Trabajo.

Con todo, si al término de la mediación forzada no se alcanzare acuerdo, las partes deberán someterse a arbitraje forzado.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores mantendrán la opción de impetrar la suscripción de un contrato colectivo con las estipulaciones establecidas en el piso de la negociación, conforme al artículo 344 del presente Código.

Artículo 357. **El cierre temporal de la empresa o *lock-out*.** Acordada la huelga y una vez que ésta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el *lock-out* o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial.

Se entenderá por *lock-out* el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa o predio o al establecimiento.

El *lock-out* es total si afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar *lock-out* parcial será necesario que en

el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine.

Los establecimientos no afectados por el *lock-out* parcial continuarán funcionando normalmente.

En todo caso, el *lock-out* no afectará a los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo 305 del presente Código.

El *lock-out* no podrá extenderse más allá de los treinta días contados de la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día del término de la huelga, cualquiera ocurra primero.

Artículo 358.- **Declaración de *lock-out*.** El *lock-out*, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del cincuenta por ciento del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga.

En caso de reclamo, la calificación de las circunstancias de hecho señaladas en el inciso anterior la efectuará la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes de formulada la reclamación. La resolución de la Inspección del Trabajo, será reclamable judicialmente en los términos del artículo 504 de este Código.

Artículo 359.- **Suspensión del contrato de trabajo y efectos de la huelga y el *lock-out*.** Durante la huelga o el cierre temporal o *lock-out* se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

En el caso del inciso anterior, los trabajadores podrán efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.

Durante la huelga los trabajadores involucrados en la negociación podrán pagar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos. Sin embargo, en caso de *lock-out*, el empleador deberá efectuarla respecto de aquellos trabajadores afectados por éste que no se encuentren en huelga.

Artículo 360.- **De la reanudación de las negociaciones, de la suspensión y del término de la huelga.** Durante la huelga las partes podrán reanudar las negociaciones las veces que estimen conveniente, sin sujeción a ninguna restricción o regla especial.

Las partes podrán acordar la suspensión temporal de la huelga por el plazo que estimen pertinente. El acuerdo deberá ser suscrito por las

comisiones negociadoras y depositado en la Inspección del Trabajo. En este caso, también se entenderá suspendido el *lock-out*.

La suscripción del contrato colectivo hará cesar de pleno derecho los efectos de la huelga.

#### **Capítulo VII. Limitaciones al ejercicio del derecho a huelga.**

Artículo 361.- **Servicios mínimos y equipos de emergencia.** La comisión negociadora laboral estará obligada a proveer durante la huelga, el personal necesario para cumplir los servicios mínimos de la empresa, que permitan atender las operaciones indispensables para evitar un daño actual e irreparable a los bienes materiales, instalaciones o infraestructura de la misma o que causen grave daño al medio ambiente o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud.

La definición de los servicios mínimos deberá tomar en consideración necesariamente los requerimientos vinculados al tamaño, especificidad y características de la empresa de que se trate.

La prestación de los servicios mínimos se realizará a través de uno o más equipos de emergencia provistos por el sindicato y conformado por trabajadores involucrados en el proceso de negociación.

Los servicios mínimos deberán proveerse durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados.

En el caso que los trabajadores no provean los equipos de emergencia, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, debiendo informar de ello inmediatamente a la Inspección del Trabajo, con el objeto de que constate este incumplimiento.

Los trabajadores que integren los equipos de emergencia, continuarán recibiendo sus remuneraciones por el tiempo trabajado.

Artículo 362.- **Calificación de servicios mínimos y conformación de equipos de emergencia.** Las partes podrán acordar la calificación de los servicios mínimos y la conformación de los equipos de emergencia en cualquier momento, incluso antes de haberse iniciado el proceso de negociación. Por circunstancias sobrevinientes esta calificación podrá ser revisada por las partes, adecuándolos mediante un nuevo acuerdo.

Formulado el requerimiento del empleador, para los efectos del inciso anterior, el sindicato dispondrá de 15 días para dar respuesta a éste.

Si en forma previa al inicio de una negociación colectiva, las partes no hubieren acordado la procedencia de servicios mínimos y la conformación de los equipos de emergencia o su recalificación, el empleador deberá solicitarlos conjuntamente con la respuesta al proyecto de contrato colectivo. La organización sindical dispondrá de un plazo de 5 días para dar respuesta al requerimiento efectuado.

En el caso que las partes no logren un acuerdo sobre la procedencia de los servicios mínimos y la conformación de los equipos de emergencia antes del inicio de la negociación colectiva, cualquiera de ellas podrá requerir la intervención de la Inspección del Trabajo.

La Inspección del Trabajo deberá escuchar a ambas partes, solicitar informes técnicos a organismos públicos o privados y, previa fiscalización en ambos casos cuando sea necesario, emitirá un pronunciamiento fundado dentro del plazo de 30 días siguientes al requerimiento.

Si el requerimiento a la Inspección del Trabajo se promueve una vez iniciada la negociación, el organismo fiscalizador dispondrá de 10 días para emitir su pronunciamiento, con los antecedentes de que disponga. La Inspección, de forma previa al pronunciamiento, podrá recibir a las partes en audiencia o disponer la realización de una fiscalización para mejor resolución del requerimiento. Con todo, en el caso de sindicatos que negocien por primera vez, la audiencia y la fiscalización serán trámites obligatorios.

La resolución de la Inspección del Trabajo deberá ser notificada a ambas partes y será reclamable ante el Tribunal del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su notificación a través del procedimiento monitorio. En este caso el Tribunal podrá disponer provisoriamente como medida precautoria la conformación de uno o más equipos de emergencia.

**Artículo 363.- Determinación de las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga.** No podrán declarar la huelga los trabajadores que presten servicios en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo será efectuada

cada dos años, dentro del mes de julio, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo, previa solicitud fundada de parte, la que deberá presentarse hasta el 31 de mayo del año respectivo.

Promovida la solicitud, se pondrá en conocimiento de la contraparte empleadora o trabajadora para que formulen las observaciones que estimen pertinentes, dentro del plazo de 15 días.

La resolución deberá publicarse en el Diario Oficial y podrá ser reclamada ante la Corte de Apelaciones del domicilio de la empresa o de las faenas, a elección del recurrente, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 410 del presente Código.

**Artículo 364.- Reanudación de faenas.** En caso de producirse una huelga o *lock-out* que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Tribunal de Letras del Trabajo respectivo, podrá decretar la reanudación de faenas, previa solicitud de parte.

La solicitud se tramitará a través del procedimiento monitorio de los artículos 496 y siguientes, con excepción de lo señalado en el inciso primero del artículo 497. Podrán ejercer la acción de que trata este artículo tanto la o las empresas, como la Dirección del Trabajo o el o los sindicatos, según corresponda.

La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.

Una vez que esté ejecutoriada, la sentencia definitiva deberá notificarse a la Dirección del trabajo para los efectos de lo dispuesto en el artículo 394 del presente Código.

## **TÍTULO V**

### **REGLAS ESPECIALES PARA LA NEGOCIACIÓN DE SINDICATOS INTEREMPRESA Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES QUE AFILIAN A TRABAJADORES EVENTUALES Y TRANSITORIOS**

#### **Capítulo I. La negociación colectiva del Sindicato Interempresa en la empresa.**

**Artículo 365.- Negociación colectiva del sindicato interempresa.** El sindicato interempresa podrá negociar conforme al procedimiento de negociación colectiva reglada del

Título IV de este Libro, con las modificaciones señaladas en este Capítulo. En este último caso, la empresa estará obligada a negociar.

Sin perjuicio de lo anterior, los sindicatos interempresa podrán negociar conforme lo dispuesto en el artículo 314.

**Artículo 366.- Requisitos para la negociación colectiva del sindicato interempresa.** Para presentar un proyecto de contrato colectivo en una empresa, el sindicato interempresa deberá contar con un total de afiliados no inferiores a los quórum señalados en el artículo 227, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa.

**Artículo 367.- Comisiones negociadoras y su composición.** La comisión negociadora laboral deberá estar integrada por el o los delegados sindicales de la respectiva empresa, y el o los dirigentes que sean dependientes de la misma, pudiendo integrarla además asesores de ambas partes, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 332 de este Código.

La comisión negociadora de la empresa se regirá por lo previsto en el inciso tercero del artículo 337.

## **Capítulo II. De la negociación colectiva de las organizaciones que afilien a trabajadores eventuales y de obra o faena transitoria.**

**Artículo 368.- Procedimiento especial de negociación.** La organización sindical que afilie a trabajadores eventuales, de temporada o de obra o faena transitoria, podrá negociar colectivamente conforme lo dispuesto en el artículo 314 o de conformidad a las disposiciones previstas en este Capítulo.

Las empresas estarán obligadas a negociar conforme el procedimiento regulado en este Capítulo. Con todo, los trabajadores sujetos a esta negociación no gozarán de las prerrogativas de los artículos 309 y 349 de este Código.

**Artículo 369.- Inicio de la negociación y contenido del proyecto.** La negociación deberá iniciarse con la presentación de un proyecto de convenio colectivo con las condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para un periodo de tiempo, temporada u obra o faena transitoria determinada.

El proyecto de convenio colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. La identificación de la organización que presenta el proyecto y la individualización de los miembros de

la comisión negociadora laboral de conformidad a las reglas del artículo 332, con indicación de un domicilio y correo electrónico;

2. Las cláusulas que se proponen a la empresa;
3. El ámbito de la negociación; y
4. La determinación de la obra o faena o periodo de tiempo comprendido en la negociación.

Artículo 370.- **Oportunidad, formalidades y comunicación del proyecto.** El sindicato podrá presentar el proyecto de convenio colectivo a una o más empresas.

Las negociaciones podrán iniciarse no antes de 50 ni después de 40 días anteriores al comienzo del período de la temporada o fecha de inicio de la obra o faena transitoria.

Copia del proyecto de convenio colectivo firmado por un representante de la o las empresas, para acreditar que ha sido recibido, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

Si el representante de la empresa se negare a firmar dicha copia, la organización sindical podrá requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior, para que le notifique el proyecto de convenio.

Artículo 371.- **Respuesta del empleador.** La empresa deberá responder al proyecto de convenio colectivo dentro del plazo de 5 días contado desde la presentación del mismo, a la comisión negociadora laboral con copia a la Inspección del Trabajo. En la respuesta deberá consignarse la individualización de la empresa, la comisión negociadora y un correo electrónico para las comunicaciones que deban producirse durante la negociación. Deberán también señalarse las cláusulas que se propone celebrar, pudiendo incluir entre ellas los pactos sobre condiciones especiales de trabajo a los que se refiere el artículo 375 del presente Código.

En el caso de que el proyecto de convenio colectivo se presente a dos o más empresas, cada una de ellas deberá decidir si negocia en forma conjunta o separada, debiendo comunicar su decisión a la comisión negociadora laboral en su respuesta al proyecto de convenio colectivo.

Artículo 372.- **Periodo de negociación.** Con el objeto de lograr un acuerdo, las partes se reunirán el número de veces

que estimen conveniente, pudiendo asistir a las reuniones con los asesores que estimen pertinente..

Artículo 373.- **Mediación.** Asimismo, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la Inspección del Trabajo. En esta mediación, la Inspección del Trabajo tendrá amplias facultades para instar a las partes a alcanzar un acuerdo, incluso dispondrá de la facultad de proponer cláusulas. La asistencia de las partes a las reuniones que se citen para esta mediación será obligatoria y su inasistencia injustificada será constitutiva de práctica desleal.

Este procedimiento de mediación durará cinco días hábiles, prorrogable por mutuo acuerdo de las partes por el plazo que estimen pertinente.

Artículo 374.- **Relación del convenio colectivo con el contrato individual y registro del instrumento.** Las estipulaciones de los convenios colectivos celebrados en virtud de las normas de este Capítulo, se tendrán como parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores afiliados a la o las organizaciones sindicales que los hubieren negociado, incluido aquellos que se afilien con posterioridad.

Los convenios colectivos deberán ser registrados en la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de cinco días contado desde su suscripción.

Artículo 375.- **Pactos sobre condiciones especiales de trabajo.** Los convenios colectivos suscritos de conformidad a las reglas precedentes podrán incluir pactos sobre distribución de jornada y descansos, horas extraordinarias y jornada pasiva, de conformidad a lo dispuesto en el Título VI de este Libro.

Artículo 376.- **Convenio de Provisión de puestos de trabajo.** Los convenios de provisión de puestos de trabajo de que trata el artículo 142 de este Código, podrán negociarse conforme las reglas del presente Capítulo.

En este caso, las condiciones comunes de trabajo y remuneración que puedan incluirse en un convenio de provisión de puestos de trabajo beneficiarán a todos los afiliados a la organización que los negocie, salvo en lo concerniente a la letra a) del inciso primero del artículo 142 de este Código.

En cuanto a su contenido los convenios de provisión de puesto de trabajo quedarán enteramente sujetos a lo dispuesto en el precitado artículo 142.

**TÍTULO VI**  
**DE LOS PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO**

Artículo 377.- **Requisitos, procedimiento y ámbito de aplicación de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.** En aquellas empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al treinta por ciento del total de sus trabajadores, la o las organizaciones sindicales conjunta o separadamente, podrán acordar con el empleador los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título.

Estos pactos podrán acordarse en los procedimientos de negociación colectiva reglada y no reglada de conformidad a sus estatutos.

La duración máxima de estos pactos será de tres años.

Los pactos serán aplicables a los trabajadores representados por las organizaciones sindicales que los hubieren celebrado.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá convenir aplicar los pactos concordados con los sindicatos a trabajadores sin afiliación sindical, debiendo contar con el acuerdo individual de ellos y la aprobación de la Inspección del Trabajo. En el caso de que la aplicación del pacto sea acordada por el cincuenta por ciento más uno de los trabajadores sin afiliación sindical, podrá aplicarse a todos los trabajadores que no hubieren concurrido al acuerdo, sin necesidad de aprobación de la Inspección del Trabajo.

Artículo 378.- **Pactos sobre sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso.** Los pactos de que trata este Título podrán establecer condiciones especiales de distribución de la jornada ordinaria de trabajo y duración de los descansos, conforme las reglas que fije un Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que deberá ser suscrito además por el Ministro de Hacienda y ajustarse a las siguientes normas:

a) La jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de 45 horas promedio en cómputo semanal, por cada ciclo de trabajo. La jornada diaria de trabajo máxima será de 12 horas, considerando la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos.

b) La jornada ordinaria se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas un lapso de tiempo para la colación. La duración del descanso de colación será de a lo menos 30 minutos respecto de aquellas jornadas no superiores a 10 horas de

duración, y de una hora, imputable a la jornada, para aquellas que superen dicho número. Sin embargo, el descanso de colación de los trabajadores contratados con jornada a tiempo parcial, afectos al pacto colectivo, no podrá ser superior a 60 minutos.

c) Tratándose de faenas ubicadas en centros urbanos, el número máximo de días continuos de trabajo será de 7 días, debiendo otorgar un descanso anual adicional de seis días. Con todo, las partes podrán convenir una forma especial de distribución de tales días de descanso adicional o de remuneración, en cuyo caso ésta no podrá ser inferior a la prevista en el inciso tercero del artículo 32 de este Código.

No será obligatorio el descanso adicional anual en la medida que el sistema excepcional contemple un promedio anual de a lo menos dos domingos de descanso al mes.

d) En el caso de faenas ubicadas fuera de centros urbanos, el número máximo de días continuos de trabajo será de 20 días para faenas transitorias y 12 para faenas permanentes. Tratándose de una jornada diurna, por cada dos días de trabajo corresponderá, como mínimo, un día de descanso; y en el caso de trabajo nocturno, por cada día de trabajo corresponderá, a lo menos, un día de descanso.

Se considerará que la faena se desarrolla fuera de centros urbanos cuando se cumplan a su respecto una o ambas de las siguientes circunstancias:

i) Si las faenas se encuentran ubicadas fuera de los límites urbanos de la ciudad.

ii) Cuando los trabajadores involucrados en la jornada duerman en campamentos de la faena, lugares arrendados o dispuestos por la empresa para pernoctar o se paga una asignación por alojamiento.

e) Por cada día festivo trabajado se deberá otorgar, además, un día de descanso compensatorio. El descanso compensatorio por los días festivos no podrá imputarse a los días de descanso del ciclo de trabajo. Con todo, las partes podrán convenir una forma especial de distribución de tales días de descanso compensatorio o de remuneración, en cuyo caso ésta no podrá ser inferior a la prevista en el inciso tercero del artículo 32 de este Código.

f) Tratándose de los pactos regulados en esta norma, no tendrá aplicación lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 38 de este Código.

Artículo 379.- **Pactos de horas extraordinarias.** Las organizaciones sindicales y los empleadores podrán acordar bancos anuales, semestrales o trimestrales de horas extraordinarias laborables a todo evento, sin sujeción al límite establecido en el inciso primero del artículo 31, los que en todo caso no podrán exceder de 288 horas extraordinarias anuales, o 144 horas extraordinarias semestrales, o 72 horas extraordinarias trimestrales, para cada trabajador afecto al pacto. Estos bancos operarán como el número total de horas extraordinarias que podrán laborar los trabajadores afectados al acuerdo durante el año, el semestre o el trimestre respectivo.

En todo caso, los trabajadores afectados a pactos que adopten bancos de horas extraordinarias, no podrán laborar más de 12 horas en total cada día de trabajo y el tiempo máximo de permanencia en faenas, considerando la jornada ordinaria como extraordinaria y los descansos, será de 12 horas. Además, las horas extraordinarias comprometidas no podrán perjudicar la salud del trabajador y deberán respetar el descanso semanal.

Las organizaciones sindicales que representen a trabajadores transitorios, eventuales o de temporada, podrán concordar bancos semanales de horas extraordinarias de hasta 15 horas en cada semana de trabajo, para cada trabajador afecto al pacto. A estos trabajadores también se les aplicará el límite de no más de 12 horas diarias de trabajo y las horas extraordinarias comprometidas no podrán perjudicar la salud del trabajador.

Artículo 380.- **Pactos sobre tiempo de preparación para trabajar y jornada pasiva.** Podrán también acordarse pactos para la duración y retribución de los tiempos no efectivamente trabajados destinados a cambio de vestuario, aseo personal, traslado, aclimatación u otros, que sean necesarios para el desarrollo de la labor convenida, tanto por razones de higiene o seguridad, del proceso productivo, de imagen corporativa o por exigencia del empleador.

Estos tiempos tendrán una duración máxima de 1 hora diaria, no serán imputables a la jornada de trabajo y su retribución se ajustará al acuerdo de las partes, la que no podrá ser inferior a la prevista en el inciso tercero del artículo 32 del presente Código.

Artículo 381.- **Registro de los pactos.** La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de todos los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, con la identificación de los empleadores y organizaciones sindicales que los hubieren pactado.

Artículo 382.- **Fiscalización de los pactos.** La fiscalización del cumplimiento de los pactos corresponderá a la Dirección del Trabajo.

Asimismo, el Director del Trabajo, en caso de incumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores, mediante resolución fundada podrá dejar sin efecto los pactos de que trata este Título. Esta resolución será reclamable ante el Tribunal respectivo de conformidad al procedimiento de aplicación general contemplado en el Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código.

## **TÍTULO VII DE LA MEDIACIÓN, LA MEDIACION LABORAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y EL ARBITRAJE**

### **Capítulo I. De la Mediación.**

Artículo 383.- **Tipos de mediación.** Conforme a lo previsto en este Libro, habrá mediación voluntaria cuando las partes de común acuerdo soliciten la designación de un mediador a la Dirección del Trabajo.

Procederá la mediación forzada en los casos previstos en los artículos 320, 348 y 356, y mediación obligatoria en el caso previsto en el artículo 355.

La mediación voluntaria y forzada tendrá un plazo máximo de diez días, contados desde la notificación de la designación del mediador.

Artículo 384.- **Facultades del mediador.** En el cumplimiento de sus funciones, el mediador podrá presentar a las partes propuestas de solución, requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los lugares de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos y requerir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las empresas involucradas en la mediación y a las autoridades.

Artículo 385.- **Informe de mediación.** Si no se produce acuerdo dentro del plazo, el mediador pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre lo realizado.

### **Capítulo II. De la Mediación Laboral de Conflictos Colectivos.**

Artículo 386.- **Mediación laboral de conflictos colectivos.** Los conflictos colectivos que no tengan un

procedimiento especial previsto en este Libro para su resolución, podrán sujetarse a las disposiciones de este Capítulo.

Artículo 387.- **Forma de inicio de la mediación de conflictos colectivos.** Cualquiera de las partes podrá recurrir a la Inspección del Trabajo para solicitarle una instancia de mediación laboral de conflictos colectivos. Asimismo, la Inspección del Trabajo podrá intervenir de oficio.

Artículo 388.- **Facultades de la Inspección del Trabajo.** La Inspección del Trabajo estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que estime necesarias para llegar a un acuerdo. Cuando no logre mediar a las partes, podrá proponer una o más fórmulas conciliatorias.

Para el logro del objeto de la mediación, la Inspección del Trabajo podrá solicitar asesoramiento e información a entidades públicas y privadas y ordenar medidas destinadas a contar con la mayor información necesaria para contribuir a resolver el conflicto.

Artículo 389.- **Informe de mediación.** En caso de no prosperar la mediación, la Inspección del Trabajo levantará un informe que detallará las características del conflicto, la posición de las partes, las fórmulas de mediación analizadas y las posturas de las partes respecto de aquellas. Este informe será público.

Artículo 390.- **Mediación de conflictos colectivos de derecho.** El procedimiento de mediación de este Capítulo podrá aplicarse también a los conflictos colectivos de derecho, como instancia previa y voluntaria a la intervención de los tribunales competentes.

### **Capítulo III. Del Arbitraje.**

Artículo 391.- **Definición de arbitraje.** El arbitraje es un procedimiento a través del cual la organización sindical y el empleador, en los supuestos y al amparo de las reglas que señala este Capítulo, someten la negociación colectiva a un árbitro para decidir el asunto. La decisión se denominará indistintamente laudo arbitral o fallo arbitral.

Artículo 392.- **Tipos de arbitraje.** Con excepción de los casos señalados en los incisos siguientes, el arbitraje será siempre de común acuerdo entre las partes.

El arbitraje será obligatorio para las partes, en los casos en que esté prohibida la huelga, así como cuando se

determine reanudación de faenas según lo dispuesto en el artículo 364 de este Código.

El arbitraje será forzado para el empleador cuando lo solicite el sindicato en los casos que el empleador no dé respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro del plazo legal, cuando el empleador se negare a reunirse con la comisión negociadora laboral, no asista a las reuniones acordadas en más de dos oportunidades y así lo certifique la Dirección del Trabajo, o siempre que se trate de su primera negociación colectiva.

En el caso de las pequeñas y micro empresas, éstas podrán solicitar el arbitraje de manera forzada para el sindicato, cuando la comisión negociadora laboral se niegue a reunirse en más de dos oportunidades, lo que certificará la Dirección del Trabajo, o siempre que se trate de su primera negociación colectiva.

También procederá arbitraje forzado en el caso señalado en el inciso segundo del artículo 356 de este Código.

**Artículo 393.- Arbitraje forzado para el empleador.** El derecho señalado en el inciso tercero del artículo precedente, podrá ejercerse durante todo el proceso de negociación colectiva por el sindicato, aun cuando se haya iniciado la huelga. En este caso, la huelga deberá terminar al momento de formularse la solicitud por parte del sindicato.

**Artículo 394.- Del Tribunal Arbitral, de la nómina de árbitros y su designación.** El Tribunal Arbitral será colegiado.

Llegada la fecha de término de vigencia del instrumento colectivo, o el día 45 de iniciado el proceso; en los casos del artículo 363 de este Código; o cuando se notifica la resolución que ordena la reanudación de faenas, o formulada la solicitud del sindicato, o de la micro o pequeña empresa; o bien concluida sin acuerdo la mediación forzada del artículo 356, según correspondiere, la Dirección del Trabajo deberá citar a las partes a una audiencia dentro de quinto día para la designación del Tribunal Arbitral, la que se llevará a cabo con cualquiera de las partes que asista o aún en su ausencia.

En esta audiencia se procederá a designar a tres árbitros laborales que conformarán el Tribunal Arbitral. Las partes podrán elegir de común acuerdo, según el caso, a tres de los indicados en la Nómina Nacional de Árbitros Laborales, y, a falta de acuerdo, la Inspección del Trabajo designará a aquel que más se aproxime a las preferencias de ambas partes, y si éstas no manifestaren preferencias, la designación se hará por sorteo.

Las designaciones señaladas anteriormente, deberán realizarse nombrando a un titular y dos suplentes.

**Artículo 395.- Notificación de los árbitros, audiencia constitutiva y procedimientos de arbitraje.** Los árbitros serán notificados de su nombramiento por la Dirección del Trabajo al correo electrónico que tengan registrado, quedando citados a una audiencia dentro de quinto día, en la cual jurarán dar fiel cumplimiento a su cometido y se constituirán como tribunal arbitral, definiendo asimismo el procedimiento que seguirán para su funcionamiento. A esta audiencia también podrán asistir las partes.

En los casos en que alguno de los árbitros no asista a la audiencia o asistiendo no pueda jurar el cargo, la Dirección del Trabajo deberá llamar a una nueva audiencia a realizarse en el más breve plazo posible.

En esta audiencia, las partes podrán presentar su última propuesta y realizar sus observaciones. De dicha audiencia el Tribunal deberá levantar acta resumida de lo actuado, sin perjuicio de grabar íntegramente la audiencia, a través de medios idóneos.

**Artículo 396.- Facultades del Tribunal.** El tribunal arbitral podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos, sobre las diversas materias sometidas a su resolución, y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole a las partes, que le permitan emitir su fallo de manera fundada.

**Artículo 397.- De la forma del fallo, de su contenido y del derecho a celebrar un contrato colectivo hasta antes de su dictación.** El tribunal arbitral, tanto en los arbitrajes obligatorios como en los voluntarios, podrá fallar en favor de una de las proposiciones que le entreguen las partes, o dictar un fallo que contenga total o parcialmente las proposiciones de una y otra parte.

Con todo, en el caso de los arbitrajes forzados, el Juez solo podrá fallar en favor de una de las proposiciones que le entreguen las partes. Para tales efectos, el Tribunal arbitral citará a una audiencia para los efectos de que las partes confirmen o presenten su proposición formal, por escrito o verbalmente, previo a dictar el fallo.

Mientras no se notifique el fallo a las partes, éstas mantendrán la facultad de celebrar directamente un contrato colectivo.

Artículo 398.- **Plazo para fallar.** El tribunal arbitral deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a la celebración de la reunión constitutiva, plazo que podrá prorrogarse fundadamente hasta por otros diez días hábiles. El fallo deberá resolver los asuntos sometidos a su decisión y no será objeto de recurso alguno.

Artículo 399.- **De la remuneración de los árbitros.** La remuneración de los árbitros será determinada por el arancel que anualmente fije la Dirección del Trabajo para el año siguiente, la que será de costo fiscal, salvo en el caso de que el procedimiento arbitral afecte a una gran empresa, en cuyo caso el costo deberá ser asumido por ésta.

Artículo 400.- **Secretaría del cuerpo arbitral.** La Secretaría del cuerpo arbitral se radicará en la Dirección del Trabajo, la que será responsable de llevar el registro de árbitros.

Artículo 401.- **Registro Nacional de Árbitros y requisitos para incorporarse.** Existirá un Registro nacional de árbitros laborales en el cual podrán inscribirse las personas naturales que acrediten el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Poseer un título profesional de una carrera que tenga al menos diez semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste.

2. Experiencia no menor a cinco años en el ejercicio profesional o en la docencia universitaria en legislación laboral, relaciones laborales, recursos humanos o administración de empresas.

3. No encontrarse inhabilitado para prestar servicios en el Estado o ejercer la función pública.

4. No haber sido condenado por delito que merezca pena aflictiva.

5. No tener la calidad de funcionario o servidor público de la Administración del Estado, centralizada o descentralizada.

Los árbitros laborales permanecerán en el Registro Nacional mientras mantengan los requisitos legales para su inscripción en el mismo.

Artículo 402.- **Reglas generales.** Corresponderá a la Dirección del Trabajo:

1. La revisión del cumplimiento y mantención de los requisitos de quienes postulen a incorporarse en el Registro Nacional de Árbitros.

2. El pago de los honorarios correspondientes a las remuneraciones de los integrantes del Tribunal Arbitral, cuando corresponda.

Artículo 403.- **Contrato del árbitro.** Designado el Tribunal Arbitral, se suscribirá con cada uno de sus integrantes un contrato de prestación de servicios a honorarios, en el cual se especificará que éstos se cancelarán contra la entrega del fallo arbitral correspondiente, dentro del plazo máximo permitido.

Artículo 404.- **Causales de implicancia y recusación.** Serán aplicables a los árbitros laborales las causales de implicancia y recusación señaladas en los artículos 195 y 196 del Código Orgánico de Tribunales, considerándose que la mención que en dichas normas se hace a los abogados de las partes deberá entenderse referida a los asesores de las mismas en el respectivo procedimiento de negociación colectiva.

Para los efectos de las implicancias o recusaciones, solamente se entenderán como parte el empleador, sus representantes legales, sus apoderados en el procedimiento de negociación colectiva, los directores de los sindicatos interesados en la misma, y los integrantes de la respectiva comisión negociadora laboral, en su caso.

Las implicancias o recusaciones serán declaradas de oficio o a petición de parte por el árbitro laboral designado.

En caso de implicancia, la declaración podrá formularse en cualquier tiempo.

En caso de recusación, el tribunal deberá declararla dentro del plazo de cinco días hábiles desde su constitución. Dentro del mismo plazo, la parte interesada podrá también deducir las causales de recusación que fueren pertinentes.

Si la causal de recusación sobreviniere con posterioridad a la constitución del tribunal arbitral, el plazo a que se refiere el inciso anterior se contará desde que se tuvo conocimiento de la misma.

Si el tribunal no diere lugar a la declaración de la implicancia o recusación, la parte afectada podrá apelar,

dentro del plazo de cinco días hábiles, ante el Director del Trabajo, el que resolverá en el más breve plazo posible.

La interposición de este recurso no suspenderá el procedimiento de arbitraje. Con todo, no podrá procederse a la dictación del fallo arbitral sin que previamente se haya resuelto la implicancia o recusación.

La resolución que se pronuncie acerca de la implicancia o recusación se notificará a las partes por carta certificada.

**Artículo 405.- Características del Registro Nacional de Árbitros.** El Registro Nacional de Árbitros será de carácter público. En él, aparecerá reflejado el nombre del árbitro, región o regiones de desempeño, los casos asignados y terminados y el monto de los honorarios percibidos.

## **TÍTULO VIII**

### **DE LOS PROCEDIMIENTOS JUDICIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**Artículo 406.- Competencia.** Será competente para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación de este Libro el Juzgado de Letras del Trabajo del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante.

**Artículo 407.- Procedimientos aplicables.** Las reclamaciones de los artículos 342 y 362 se sujetarán a las normas del procedimiento a que se refiere el artículo 504, gozando de preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten ante el mismo Tribunal.

Cualquier otra controversia que se produzca en la negociación colectiva y que no tenga un procedimiento especial de tramitación, se sujetará al procedimiento de aplicación general establecido en el Título I del Libro V de este Código.

**Artículo 408.- Medidas de reparación.** En el caso de la denuncia del artículo 349, el tribunal competente podrá disponer, como medida de reparación, una indemnización del daño causado a los afectados por la infracción a la prohibición de reemplazar los puestos de trabajo en huelga, además de la multa establecida en el artículo 413 de este Código.

**Artículo 409.- Efectos de la interposición de acciones judiciales en el proceso de negociación.** Los procedimientos judiciales previstos en este Título, a excepción de lo dispuesto 342, podrán suspender el curso de una negociación colectiva iniciada de conformidad al Título IV de este Libro.

Tratándose de la negociación efectuada por un sindicato constituido en los últimos 90 días anteriores al inicio de la negociación, las reclamaciones sobre la calificación de servicios mínimos y conformación de equipos de emergencia, suspenderán los plazos de la negociación colectiva reglada en curso.

**Artículo 410.- Reclamación de la determinación de las empresas sin derecho a huelga.** La reclamación del inciso final del artículo 363 deberá interponerse dentro de los 30 días siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la resolución respectiva. El Tribunal pedirá informe a los recurridos, quienes dispondrán del plazo de 10 días para evacuarlo, prorrogables hasta por el mismo término.

Una vez evacuado los informes, o sin ellos en caso de no haberse evacuado dentro del plazo señalado en el inciso anterior, la Corte deberá ordenar traer los autos en relación. La reclamación tendrá preferencia para su vista y su conocimiento se ajustará al orden de ingreso a la Corte.

El alegato de cada parte no podrá exceder de treinta minutos. Se entenderán como una sola parte a todos los recurridos.

Podrán hacerse parte del recurso la empresa o los trabajadores involucrados en la decisión, que no hubieren recurrido de la resolución, quienes dispondrán de un tiempo total de alegato de 30 minutos.

Contra la resolución que se pronuncie, sólo procederá el recurso de apelación.

## **TÍTULO IX DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES Y OTRAS INFRACCIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU SANCIÓN**

**Artículo 411.- Prácticas desleales del empleador.** Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:

a) La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma;

b) La negativa a recibir a la comisión negociadora del o los sindicatos negociantes o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro;

c) El incumplimiento de la obligación de suministrar la información señalada en los términos de los artículos 316 y siguientes, tanto en la oportunidad o autenticidad de la información entregada;

d) El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva;

e) La inasistencia injustificada a las audiencias de asistencia técnica, mediación voluntaria, forzada u obligatoria, previstas en el presente Libro;

f) La inasistencia injustificada a las reuniones de negociación, fijadas en la audiencia celebrada ante la Inspección del Trabajo, de conformidad al artículo 345 de este Código; y

g) El reemplazo de los puestos de trabajo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro.

**Artículo 412.- Prácticas desleales de los trabajadores, de las organizaciones sindicales y del empleador.** Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos. Entre otras se considerarán las siguientes:

a) La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma;

b) El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva, especialmente si obstaculizara el ingreso para prestar servicios del personal directivo y de trabajadores no involucrados en la huelga.

c) El acuerdo para la ejecución de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;

d) La divulgación a terceros ajenos a la negociación de los documentos o la información recibida del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservada;

e) La inasistencia injustificada a las audiencias de asistencia técnica, mediación voluntaria, forzada u obligatoria, previstas en el presente Libro;

f) La inasistencia injustificada a las reuniones de negociación, fijadas en la audiencia celebrada ante la Inspección del Trabajo, de conformidad al artículo 345 de este Código;

g) El incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuestos por la autoridad competente, según corresponda.

Artículo 413.- **Régimen sancionatorio.** Las infracciones señaladas en los artículos precedentes serán sancionadas con multas de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales. En los casos de reincidencia, se aplicarán multas de cien a quinientas de dichas unidades.

En el caso de las conductas del literal g) del artículo 411 y literal g) del artículo 412, se aplicará una multa de una a cien unidades tributarias mensuales por cada trabajador involucrado en la negociación o comprometido en el o los equipos de emergencia, según corresponda.

La multa a aplicar deberá ser fijada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y sus efectos.

Se aplicarán las multas del inciso segundo de este artículo a los incumplimientos de las estipulaciones contenidas en instrumentos colectivos y pactos sobre condiciones especiales de trabajo, según la gravedad de la infracción.

Las multas a que se refieren los incisos anteriores serán a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Tratándose de la práctica desleal a que se refiere el literal b) del artículo 412, sin perjuicio de las multas establecidas en los incisos anteriores, el dirigente sindical que incurriere en ella podrá, atendida la gravedad de la infracción, ser sancionado con la pérdida del fuero sindical.

Lo dispuesto en este artículo es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas sancionadas como prácticas desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.

Artículo 414.- **Procedimiento aplicable.** El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas

desleales en la negociación colectiva se sustanciará conforme a las normas establecidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del presente Código.

Las acciones judiciales destinadas a declarar y sancionar las conductas descritas en los artículos anteriores podrán ser ejercidas por la o las organizaciones sindicales o el empleador, según el caso. La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva, de los cuales tome conocimiento.

La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas desleales en la negociación colectiva, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los respectivos fallos.”.

**Artículo 2°.-** Créase el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reemplaza al Programa Escuela de Formación Sindical. El Fondo tendrá como objeto apoyar financieramente proyectos de formación sindical y acciones de promoción, programas o actividades que propendan a establecer relaciones colaborativas entre empresa y organizaciones sindicales.

Los recursos del Fondo serán asignados por dicha Subsecretaría mediante concursos públicos, previa propuesta del Comité de Selección.

El Comité de Selección estará integrado por un representante de la Subsecretaría del Trabajo, un representante de la Dirección del Trabajo, un representante del Ministerio de Hacienda; dos representantes del mundo sindical y dos representante del mundo empresarial.

Un reglamento dictado a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, suscrito también por el Ministro de Hacienda, establecerá las normas de administración y operación de este Fondo, criterios de adjudicación de los recursos, reglas de nombramiento y funcionamiento del comité de selección y las demás que sean necesarias para su implementación.

**Artículo 3°.-** El Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas estará constituido por:

a) El aporte que se contemple anualmente en la Ley de Presupuestos;

b) Las multas pagadas por prácticas desleales y antisindicales.

c) Las donaciones que se le hagan, y las herencias y legados que acepte, a través de la Subsecretaría del Trabajo, con beneficio de inventario. Dichas donaciones y asignaciones hereditarias estarán exentas de toda clase de impuestos y de todo gravamen o pago que les afecten. Las donaciones no requerirán del trámite de insinuación;

d) Los aportes que se reciban por vía de cooperación internacional a cualquier título, y

e) Los demás recursos que perciba por otros conceptos.

**Artículo 4°.-** El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el año presupuestario de su entrada en vigencia de la misma, se financiará con cargo a los recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y en lo que faltare, con cargo a la Partida Presupuestaria Tesoro Público. En los años siguientes, se financiará con cargo a los recursos que anualmente contemple la ley de Presupuestos.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Artículo primero.-** La presente ley entrará en vigencia el día primero del décimo tercer mes posterior a su publicación en el Diario Oficial.

**Artículo segundo.-** Los procesos de negociación colectiva iniciados antes de la entrada en vigencia de esta ley, se regirán por las normas vigentes al momento de su inicio.

Con todo, los instrumentos colectivos suscritos a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, se regirán en cuanto a sus efectos por las nuevas regulaciones contenidas en ésta.

**Artículo tercero.-** En todas las negociaciones que se inicien dentro de los ciento ochenta días posteriores a la entrada en vigencia de esta ley, se aplicarán los efectos a que se refiere el artículo 409 del Código del Trabajo.

**Artículo cuarto .-** La modificación del plazo del inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, establecida en el numeral 5) del artículo 1° de esta ley, será aplicable a las resoluciones o renovaciones de resoluciones que se dicten a partir de la entrada en vigencia de la referida disposición.

**Artículo quinto.-** El Reglamento a que se refiere el artículo 378 del Código del Trabajo, deberá ser dictado dentro del plazo de los 180 días siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la presente ley.

**Artículo sexto.-** Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo a que se refieren los artículos 377 y siguientes del Código del Trabajo, durante el primer año de vigencia de esta ley, sólo podrán pactarse en empresas con una afiliación sindical igual o superior a 65%. Durante su segundo año de vigencia, sólo podrán pactarse en empresas con una afiliación sindical igual o superior a 50%. Durante el tercer año de vigencia, sólo podrán pactarse en empresas con una afiliación sindical igual o superior al 40%. A partir del cuarto año de vigencia, sólo podrán pactarse en empresas con una afiliación sindical igual o superior al 30%.”.

Dios guarde a V.E.,

**MICHELLE BACHELET JERIA**  
Presidenta de la República

**ALBERTO ARENAS DE MESA**  
Ministro de Hacienda

**JAVIERA BLANCO SUÁREZ**  
Ministra del Trabajo  
y Previsión Social

**JOSÉ ANTONIO GÓMEZ URRUTIA**  
Ministro de Justicia

## ANEXO IV: LEY 20.940.

LEY NÚM. 20.940

MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1, de 2002, del Ministerio del Trabajo:

1) Intercálase, en el inciso cuarto del artículo 2°, a continuación de la expresión "ascendencia nacional", la frase ", situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad".

2) Sustitúyese, en el inciso final del artículo 3°, la frase "Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código", por "Título IV del Libro IV de este Código".

3) Intercálase, en el inciso tercero del artículo 5°, a continuación de la expresión "individuales y", las palabras "los instrumentos".

4) Intercálase, en el inciso segundo del artículo 11, entre la palabra "arbitrales" y el punto seguido, la frase "o en acuerdos de grupo negociador".

5) Sustitúyese, en el inciso final del artículo 38, las dos veces que aparece, la palabra "cuatro" por la expresión "hasta tres".

6) Intercálase en el artículo 43, entre las palabras "trabajo" y "o", la frase ", en acuerdos de grupo negociador".

7) Sustitúyese, en el artículo 49, la expresión "empleadores," por "empleadores o", y elimínase la frase "o delegados del personal".

8) Intercálase en el artículo 82, entre las palabras "colectivos" y "o", la frase ", acuerdos de grupo negociador".

9) Sustitúyese, en el inciso final del artículo 153, la frase "El delegado del personal, cualquier" por "Cualquier".

10) Elimínase, en el inciso primero del artículo 156, la locución ", al delegado del personal".

11) Suprímese, en el inciso primero del artículo 177, la expresión "del personal o".

12) Intercálase, en el inciso primero del artículo 178, entre las palabras "colectivos" y "que", la frase "o en acuerdos de grupo negociador".

13) Intercálase, en el inciso primero del artículo 218, entre la palabra "trabajo" y el punto aparte, la frase "y los secretarios municipales en localidades en que no existan otros ministros de fe disponibles".

14) En el artículo 221:

a) Agrégase, en el inciso primero, la siguiente oración final: "Tratándose de la constitución de un sindicato interempresa, sólo podrán actuar como ministros de fe los inspectores del trabajo."

b) Sustitúyese el inciso tercero, por el siguiente:

"Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento de empresa gozarán de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de cuarenta días."

c) Intercálase el siguiente inciso cuarto, nuevo, pasando los actuales incisos cuarto y quinto a ser quinto y sexto, respectivamente:

"Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato interempresa gozarán de fuero laboral desde que se formule la solicitud reservada de ministro de fe para la asamblea constitutiva y hasta treinta días después de realizada esta. La asamblea deberá verificarse dentro de los diez días siguientes a la solicitud de ministro de fe."

d) Sustitúyese en el inciso cuarto, que ha pasado a ser quinto, la expresión "inciso anterior" por "inciso tercero", y en el inciso quinto, que ha pasado a ser sexto, la locución "dos incisos precedentes" por "incisos tercero, cuarto y quinto".

15) Sustitúyese el inciso tercero del artículo 227 por el siguiente:

"Si la empresa tiene cincuenta trabajadores o menos, podrán constituir sindicato ocho de ellos, siempre que representen como mínimo el 50% del total de trabajadores. Si la empresa tiene un número impar de trabajadores, el porcentaje señalado se calculará sobre el número par inmediatamente anterior a aquel. En las empresas donde no exista sindicato, será aplicable lo dispuesto en el inciso anterior. Para efectos del cómputo del número total de trabajadores de la empresa, se descontarán aquellos impedidos de negociar colectivamente de acuerdo al artículo 305, sin perjuicio del derecho de estos trabajadores a afiliarse a una organización sindical."

16) Reemplázase el artículo 229 por el siguiente:

"Artículo 229.- Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, elegirán uno o más delegados sindicales de acuerdo a las siguientes reglas: de ocho a cincuenta trabajadores elegirán un delegado sindical; de cincuenta y uno a setenta y cinco elegirán dos delegados sindicales, y si fueran setenta y seis o más trabajadores, elegirán tres delegados.

Si entre los trabajadores de la empresa se hubieren elegido uno o más directores sindicales, estos cargos se rebajarán en igual proporción del número total de delegados sindicales que corresponda elegir en la respectiva empresa.

Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.

Las elecciones de los delegados sindicales se realizarán en presencia de un ministro de fe y respecto de ellas se deberá hacer la comunicación a que se refiere el artículo 225, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

La alteración en el número de afiliados no modificará el número de delegados, el que deberá adecuarse en la próxima elección, sin perjuicio de informar a la Dirección del Trabajo sobre este hecho, a más tardar dentro del quinto día hábil de haberse producido la alteración.

El mandato de los delegados durará el tiempo que señalen los estatutos, y si estos no lo regulan, tendrá la misma duración que el establecido para los directores sindicales."

17) Intercálase, en el artículo 231, el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando sus actuales incisos tercero y cuarto a ser cuarto y quinto, respectivamente:

"El estatuto deberá incorporar un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por directoras en una proporción no inferior a un

tercio del total de sus integrantes con derecho al fuero y a las demás prerrogativas que establece este Código, o por la proporción de directoras que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el total de afiliados, en el caso de ser menor."

18) Reemplázase el inciso primero del artículo 243 por el siguiente:

"Artículo 243.- Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del cargo, por renuncia al sindicato o por término de la empresa. Asimismo, el fuero de los directores sindicales terminará cuando caduque la personalidad jurídica del sindicato por aplicación de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 223 o en el inciso segundo del artículo 227."

19) Modifícase el artículo 249 de la siguiente forma:

a) En su inciso primero:

i. Sustitúyese la frase "los permisos necesarios" por la siguiente: "las horas de trabajo sindical necesarias".

ii. Reemplázase la frase "los que no podrán" por "las que no podrán".

b) Sustitúyese en el inciso segundo la frase "los permisos semanales" por "las horas semanales de trabajo sindical".

c) Sustitúyese en el inciso cuarto la frase "los permisos otorgados" por "las horas de trabajo sindical otorgadas".

d) Sustitúyese en el inciso final la palabra "permiso" por la frase "horas de trabajo sindical".

20) Modifícase el artículo 250 en la siguiente forma:

a) Reemplázanse en el inciso primero las frases "los siguientes permisos sindicales" y "los señalados" por "las siguientes horas de trabajo sindical" y "las señaladas", respectivamente.

b) Sustitúyese el literal b) del inciso primero por el siguiente:

"b) Los directores y delegados sindicales podrán también hacer uso de hasta tres semanas de horas de trabajo sindical en el año calendario para asistir a actividades destinadas a formación y capacitación sindical, en conformidad a los estatutos del sindicato."

c) Sustitúyese en el inciso final la expresión "los permisos" por la frase "las horas de trabajo sindical".

21) Reemplázase en el artículo 252 la expresión "permisos sindicales" por la frase "horas de trabajo sindical".

22) Sustitúyese en el artículo 256 la frase "por el aporte de los adherentes a un instrumento colectivo y de aquellos a quienes se les hizo extensivo este" por la siguiente: "por el aporte o cuota sindical ordinaria del exafiliado que se mantenga afecto al instrumento colectivo negociado por la organización, en los términos del inciso segundo del artículo 323; por la cuota sindical ordinaria de los no afiliados que hayan aceptado que se les aplique la extensión de beneficios de conformidad al inciso segundo del artículo 322".

23) Agrégase el siguiente inciso segundo al artículo 272:

"Los estatutos de las federaciones y confederaciones deberán incorporar un mecanismo destinado a resguardar que sus directorios estén integrados por un número de directoras no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho al fuero, horas de trabajo sindical y licencia del artículo 274, o por el

número de directoras que corresponda al porcentaje de dirigentas que puedan ser electas de conformidad al artículo 273, en caso de ser menor.".

24) En el artículo 274:

a) Sustitúyese en su inciso tercero la palabra "permiso" por la frase "horas de trabajo sindical".

b) Sustitúyese en su inciso final la frase "los permisos antes señalados" por la siguiente: "las horas de trabajo sindical antes señaladas".

25) Incorpórase en el artículo 278 el siguiente inciso final:

"Asimismo, los estatutos deberán incorporar un mecanismo destinado a resguardar que su cuerpo directivo esté integrado por un número de directoras no inferior al 30% del total de integrantes del directorio con derecho al fuero, inamovilidad funcionaria, horas de trabajo sindical y licencia del artículo 283.".

26) En el artículo 283:

a) Reemplázase en su inciso tercero la frase "permisos para efectuar su labor sindical" por la siguiente: "horas de trabajo sindical para efectuar su labor".

b) Sustitúyese en su inciso cuarto la expresión "los permisos antes señalados" por la frase "las horas de trabajo sindical antes señaladas".

c) Reemplázase en su inciso final la palabra "permisos" por la frase "horas de trabajo sindical".

27) Elimínase, en la denominación del Capítulo IX del Libro III, la expresión "DESLEALES O".

28) En el artículo 289:

a) En su inciso primero:

i. Sustitúyese la palabra "desleales" por "antisindicales".

ii. Reemplázase el punto aparte por la frase ", entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:".

b) Elimínase en su inciso segundo la frase "Incorre especialmente en esta infracción:".

c) Sustitúyense, en el párrafo primero del literal a), la frase "El que obstaculice" por el término "Obstaculizar", y la locución "el que maliciosamente ejecutare" por "ejecutar maliciosamente", e intercálase, a continuación de la expresión "quórum de un sindicato", la siguiente frase final: "o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse".

d) Modifícase el literal b) en el siguiente sentido:

i. Sustitúyese la frase "El que se niegue" por la palabra "Negarse".

ii. Sustitúyese la frase "los incisos quinto y sexto del artículo 315" por "los artículos 315 y 317".

e) Modifícase el literal c) en el siguiente sentido:

i. Sustitúyese la frase "El que ofrezca u otorgue" por la expresión "Ofrecer u otorgar".

ii. Reemplázase la expresión "con el fin exclusivo de" por la siguiente: "que signifiquen".

f) Sustitúyese en el literal d) la expresión "El que realice" por "Realizar".

g) Sustitúyese en el literal e) la expresión "El que ejecute" por

"Ejecutar".

h) Intercálase el siguiente literal f), nuevo, pasando los actuales literales f) y g) a ser g) y h), respectivamente:

"f) Negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, salvo que el tribunal respectivo haya decretado la separación provisional del trabajador de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 174;".

i) Modificase el actual literal f), que pasó a ser g), en el siguiente sentido:

i. Sustitúyese la frase "El que ejerza" por el vocablo "Ejercer".  
ii. Sustitúyese la expresión "con el fin exclusivo de" por "que signifiquen".

iii. Reemplázase la expresión ", y" por un punto y coma.

j) Sustitúyese su actual literal g), que pasó a ser h), por el siguiente:

"h) Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 de este Código.

No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, e".

k) Agrégase un literal i) del siguiente tenor:

"i) No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados, o la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de conformidad al artículo 322, cuando este proceda.".

29) En el artículo 290:

a) Reemplázanse, en el inciso primero, la palabra "desleales" por "antisindicales", y el punto aparte por la siguiente frase final: ", entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:".

b) Elimínase en su inciso segundo la frase "Incurrir especialmente en esta infracción:".

c) Sustitúyense, en el literal a), la palabra "desleales" por "antisindicales", y en los literales a) y b), la frase "El que acuerde" por el vocablo "Acordar".

d) Sustitúyese en el literal c) la frase "Los que apliquen" por el término "Aplicar".

e) Modificase el literal d) en el siguiente sentido:

i. Sustitúyese la frase "El que de cualquier modo presione" por el vocablo "Presionar".

ii. Reemplázase la expresión ", y" por un punto y coma.

f) Modificase el literal e) en el siguiente sentido:

i. Sustitúyese la frase "Los miembros del directorio de la organización sindical que divulguen a terceros ajenos a este" por "Divulgar a terceros ajenos a la organización sindical".

ii. Reemplázase el punto final por la expresión ", y".

g) Agrégase un literal f), del siguiente tenor:

"f) Ejercer los derechos sindicales o fueros que establece este Código de mala fe o con abuso del derecho.".

30) Intercálase, en la letra b) del artículo 291, a continuación de la

palabra "sindicato", la siguiente frase ", impidan el ingreso de los trabajadores a las asambleas o el ejercicio de su derecho a sufragio".

31) En el artículo 292:

a) Reemplázase su inciso primero por los siguientes incisos primero y segundo, nuevos, pasando sus actuales incisos segundo a octavo a ser tercero a noveno, respectivamente:

"Artículo 292.- Las prácticas antisindicales serán sancionadas de la siguiente forma:

1. En la micro empresa con multa de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales.

2. En la pequeña empresa con multa de diez a cincuenta unidades tributarias mensuales.

3. En la mediana empresa con multa de quince a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.

4. En la gran empresa con multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales.

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical. En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, se aplicará lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código."

b) Sustitúyese en su inciso segundo, que ha pasado a ser tercero, la expresión "Servicio Nacional de Capacitación y Empleo" por "Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social".

32) Sustitúyese el artículo 294 por el siguiente:

"Artículo 294.- Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto."

33) Intercálase en el artículo 297 el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo, tercero y cuarto a ser incisos tercero, cuarto y quinto, respectivamente:

"El empleador podrá solicitar fundadamente a la Dirección del Trabajo que ejerza la acción señalada en el inciso primero."

34) Elimínase, en la denominación del Libro III, la frase "Y DEL DELEGADO DEL PERSONAL".

35) Derógase el artículo 302.

36) Sustitúyese el Libro IV "De la Negociación Colectiva" por el siguiente:

"LIBRO IV

DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Título I

NORMAS GENERALES

Artículo 303.- Partes. Las partes deben negociar de buena fe, cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos en las disposiciones siguientes, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ambas.

Para determinar si dos o más empresas deben ser consideradas como un solo empleador para efectos de la negociación colectiva, se estará a lo dispuesto en los incisos cuarto y siguientes del artículo 3°.

Artículo 304.- Ámbito de aplicación. La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación y representación.

No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban.

Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más del 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos.

Lo dispuesto en el inciso anterior no tendrá lugar, sin embargo, respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al decreto ley N°3.476, de 1980, y sus modificaciones, ni a los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas conforme al decreto ley N°3.166, de 1980.

El Ministerio de Economía, Fomento y Turismo determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de este Código.

Artículo 305.- Trabajadores impedidos de ejercer el derecho a negociar colectivamente, forma y reclamo de esta condición. No podrán negociar colectivamente los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes. En la micro y pequeña empresa esta prohibición se aplicará también al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando.

De la circunstancia a que se refiere el inciso anterior deberá además dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

El trabajador o el sindicato al que se encuentre afiliado podrán reclamar a la Inspección del Trabajo de la circunstancia hecha constar en su contrato, de no poder negociar colectivamente. La resolución de la Inspección del Trabajo podrá reclamarse judicialmente a través del procedimiento establecido en el artículo 504, dentro del plazo de quince días contado desde su notificación.

Las micro, pequeñas y medianas empresas podrán excusarse de negociar colectivamente con los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.

Artículo 306.- Materias de la negociación colectiva. Son materia de la negociación colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo.

Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros.

Adicionalmente, se podrán negociar los acuerdos de extensión previstos en el artículo 322 y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata el Título VI de este Libro.

No serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

La negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá

ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga.

Artículo 307.- Relación del trabajador con el contrato colectivo. Ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador de conformidad a las normas de este Código.

Artículo 308.- Plazo mínimo para negociar colectivamente. Para negociar colectivamente en una micro y pequeña empresa, en una mediana empresa o en una gran empresa, se requerirá que hayan transcurrido, a lo menos, dieciocho, doce y seis meses, respectivamente, desde el inicio de sus actividades.

Artículo 309.- Fuero de negociación colectiva. Los trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva reglada gozarán del fuero establecido en la legislación vigente desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

Igualmente, gozarán del fuero antes señalado los trabajadores que se afilien a la organización sindical durante el proceso de negociación colectiva a que se refiere el inciso anterior, a partir de la fecha en que se comunique la afiliación al empleador y hasta treinta días después de la suscripción del contrato colectivo o de la notificación del fallo arbitral, en su caso.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra o faena, cuando dicho plazo, obra o faena expire dentro del período a que se refieren los incisos anteriores.

Artículo 310.- Beneficios y afiliación sindical. Los trabajadores se registrarán por el instrumento colectivo suscrito entre su empleador y la organización sindical a la que se encuentren afiliados mientras este se encuentre vigente, accediendo a los beneficios en él contemplados.

Artículo 311.- Relación y efectos del instrumento colectivo con el contrato individual de trabajo y forma de modificación del instrumento colectivo. Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del instrumento colectivo por el que esté regido.

Las estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos.

Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito.

Artículo 312.- Plazos y su cómputo. Todos los plazos establecidos en este Libro son de días corridos, salvo los previstos para la mediación obligatoria del artículo 351.

Con todo, cuando un plazo venciere en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente.

Artículo 313.- Ministros de fe. Para los efectos previstos en este Libro IV, además de los inspectores del trabajo, serán ministros de fe los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil, los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en esa calidad por la Dirección del Trabajo y los secretarios municipales en localidades en que no existan otros ministros de fe disponibles.

Artículo 314.- Negociación no reglada. En cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento, para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.

## Título II

### DERECHO A INFORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Artículo 315.- Derecho de información periódica en las grandes empresas. Las grandes empresas deberán entregar anualmente a los sindicatos de empresa constituidos en ellas, el balance general, el estado de resultados y los estados financieros auditados, si los tuvieren, dentro del plazo de treinta días contado desde que estos documentos se encuentren disponibles.

Asimismo, deberán entregar toda otra información de carácter público que conforme a la legislación vigente estén obligadas a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros. Esta información deberá ser entregada dentro del plazo de treinta días contado desde que se haya puesto a disposición de la referida Superintendencia.

Respecto de los nuevos sindicatos de empresa que se constituyan, la información indicada en este artículo será entregada dentro del plazo de treinta días contado a partir de la comunicación señalada en el inciso primero del artículo 225 de este Código.

Artículo 316.- Derecho de información específica para la negociación colectiva. Las empresas estarán obligadas a proporcionar a los sindicatos que tengan derecho a negociar en ellas, la información específica y necesaria para preparar sus negociaciones colectivas.

A requerimiento de las organizaciones sindicales que lo soliciten, dentro de los noventa días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente, las grandes y medianas empresas deberán entregar, a lo menos, la siguiente información:

a) Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con el detalle de fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada.

b) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.

c) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años. Si existiere contrato colectivo vigente y éste hubiere sido celebrado con duración superior a dos años, se deberán entregar los costos globales del período de duración del contrato.

d) Toda la información periódica referida en los artículos 315 y 318 que no haya sido entregada oportunamente a los sindicatos de empresa, cuando corresponda.

e) Información que incida en la política futura de inversiones de la empresa que no tenga, a juicio del empleador, carácter de confidencial.

Los sindicatos con derecho a negociar en las micro y pequeñas empresas sólo podrán solicitar, dentro de los noventa días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente, las planillas de remuneraciones pagadas a sus socios, desagregadas por haberes y la información específica señalada en los literales b) y c) del inciso segundo de este artículo.

La información relativa a la planilla de remuneraciones de los trabajadores involucrados en la negociación podrá ser solicitada por las organizaciones sindicales que hayan sido autorizadas expresamente en sus estatutos o cuando su entrega haya sido autorizada expresamente por cada trabajador.

En el evento de que no exista instrumento colectivo vigente, el requerimiento de información podrá hacerse en cualquier época.

Las empresas señaladas en este artículo dispondrán del plazo de treinta días para hacer entrega de la información solicitada por el sindicato, contado desde su requerimiento.

La comisión negociadora que represente a un grupo negociador tendrá derecho a solicitar al empleador la información específica para la negociación establecida en las letras a) y b) de este artículo, respecto de los trabajadores que represente y previa autorización de estos. Esta información deberá entregarse

en el plazo de cinco días.

Artículo 317.- Derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores en las grandes y medianas empresas. Los sindicatos de empresa podrán una vez en cada año calendario solicitar a las grandes empresas, información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa que se encuentren contenidas en el registro a que se refiere el numeral 6) del artículo 154 de este Código.

La información deberá entregarse innominadamente, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que haya sido requerida.

En el caso de las empresas medianas, sus sindicatos podrán hacer este requerimiento sólo como información previa a la negociación.

La información deberá ser entregada por la empresa siempre que cuente con cinco o más trabajadores en cada cargo o función, se asegure la reserva de la información individual de cada trabajador y no infrinja lo dispuesto en el artículo 154 bis de este Código.

Artículo 318.- Derecho de información periódica en la micro, pequeña y mediana empresa. Las micro, pequeñas y medianas empresas proporcionarán anualmente a los sindicatos de empresa constituidos en ellas, la información sobre sus ingresos y egresos que, de acuerdo al régimen tributario al que se encuentren acogidas, declaren ante el Servicio de Impuestos Internos para efectos del impuesto a la renta. Esta información deberá ser entregada dentro de los treinta días siguientes a la declaración anual de impuesto a la renta que efectúe la empresa.

Artículo 319.- Derecho a requerir información por vía administrativa y judicial. Si el empleador no cumple con entregar la información en la forma y plazos previstos en los artículos anteriores, el o los sindicatos afectados podrán solicitar a la Inspección del Trabajo que requiera al empleador para su entrega.

En caso de no prosperar la gestión administrativa, el o los sindicatos afectados podrán recurrir al tribunal laboral de conformidad a lo establecido en el artículo 504 de este Código.

El tribunal, previa revisión de los antecedentes, ordenará en la primera resolución que el empleador haga entrega de la información, bajo apercibimiento legal.

### Título III

#### DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y DE LA TITULARIDAD SINDICAL

Artículo 320.- Instrumento colectivo. Instrumento colectivo es la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado, de conformidad a las reglas previstas en este Libro.

El laudo o fallo arbitral dictado según las normas de los artículos 385 y siguientes de este Código también constituye un instrumento colectivo.

Los instrumentos colectivos deberán constar por escrito y registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

Artículo 321.- Instrumentos colectivos y su contenido. Todo instrumento colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte.
2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo y demás estipulaciones que se hayan acordado, especificándolas detalladamente.
3. El período de vigencia.
4. El acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo.

Adicionalmente, podrá contener la constitución de una comisión bipartita para la implementación y seguimiento del cumplimiento del instrumento colectivo o mecanismos de resolución de las controversias.

Artículo 322.- Aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo. La comunicación al empleador deberá realizarse por escrito al correo electrónico designado por este y enviarse copia de la misma a la Inspección del Trabajo.

Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá aplicar a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo.

Artículo 323.- Derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo. El trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.

No obstante el cambio de afiliación sindical o desafiliación, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este.

Una vez iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a esta, así como al instrumento colectivo a que dicha negociación diere lugar.

Artículo 324.- Duración y vigencia de los instrumentos colectivos. Los contratos colectivos, los acuerdos de grupo negociador y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a tres.

La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. De no existir instrumento colectivo anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción.

Con todo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, en su caso, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato, de constitución del compromiso o de la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o del fallo arbitral anterior, o del cuadragésimo quinto día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda.

Por su parte, los convenios colectivos podrán tener la duración que las partes definan, pero en ningún caso podrá ser superior a tres años.

Artículo 325.- Ultraactividad de un instrumento colectivo. Extinguido el instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores afectos, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales pactados, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

Artículo 326.- Mérito ejecutivo de los instrumentos colectivos y sanciones en caso de incumplimiento. Las copias originales de los instrumentos colectivos, así como las copias auténticas de dichos instrumentos, autorizadas por la Inspección del Trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional conocerán de estas ejecuciones conforme al procedimiento señalado en los artículos 463 y siguientes.

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos será sancionado por la Inspección del Trabajo de conformidad al artículo 506. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuará con arreglo a las disposiciones de los artículos 503 y siguientes de este Código.

#### Título IV

#### EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA

#### Capítulo I

#### REGLAS GENERALES

Artículo 327.- Inicio de la negociación colectiva reglada. La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte de el o los sindicatos al empleador.

Artículo 328.- Contenido del proyecto de contrato colectivo. En la presentación del proyecto de contrato colectivo se deberán explicitar, a lo menos, las cláusulas que se proponen, la vigencia ofrecida, la comisión negociadora sindical y el domicilio físico y electrónico de el o los sindicatos respectivos. En esta misma oportunidad deberán presentar la nómina de los trabajadores que hasta ese momento se encuentren afiliados.

El sindicato podrá explicar los fundamentos de su propuesta de contrato y acompañar los antecedentes que sustenten su presentación.

Artículo 329.- Presentación del proyecto de contrato colectivo y negativa del empleador a recibirlo. Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por el o los sindicatos, firmada por el empleador para acreditar que ha sido recibido por este, con la fecha de recepción estampada en él, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

Si el empleador se negare a recibir o certificar la recepción del proyecto, el sindicato deberá requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes a la negativa, para que notifique el proyecto de contrato al empleador en el más breve plazo.

Artículo 330.- Comisión negociadora sindical. La representación del sindicato en la negociación colectiva corresponderá a la comisión negociadora sindical, integrada por el directorio sindical respectivo. Si se trata de una negociación colectiva iniciada por más de un sindicato, la comisión negociadora sindical estará integrada por los directores que sean designados en el proyecto de contrato colectivo.

Además de los miembros de la comisión negociadora sindical, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen la o las organizaciones sindicales, los que no podrán exceder de tres.

En caso que el o los sindicatos que negocien tengan afiliación femenina y la respectiva comisión negociadora sindical no esté integrada por ninguna trabajadora, se deberá integrar a una representante elegida por el o los sindicatos de conformidad a sus estatutos. En el evento que los estatutos nada establecieran, esta trabajadora deberá ser elegida en asamblea convocada al efecto, en votación universal.

En la micro y pequeña empresa, la trabajadora que deba integrar la comisión

negociadora de conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior sustituirá a uno de los miembros que deban integrarla por derecho propio.

Respecto de la trabajadora que integre la comisión negociadora sindical de conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero, el fuero señalado en el artículo 309 se extenderá hasta noventa días, contados desde la suscripción del contrato colectivo o, en su caso, desde la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

Artículo 331.- Afiliación sindical durante la negociación colectiva. Iniciado un proceso de negociación colectiva reglada, los trabajadores no afiliados al sindicato tendrán derecho a afiliarse a él, incorporándose de pleno derecho a la negociación en curso, salvo lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 323.

Con todo, sólo se incorporarán a la negociación en curso los trabajadores que se afilien hasta el quinto día de presentado el proyecto de contrato colectivo.

El sindicato deberá informar al empleador la afiliación de nuevos trabajadores dentro del plazo de dos días contado desde la respectiva incorporación.

## Capítulo II

### OPORTUNIDAD PARA PRESENTAR EL PROYECTO Y PLAZO DE LA NEGOCIACIÓN

Artículo 332.- Oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato cuando no tiene instrumento colectivo vigente. La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que no tiene instrumento colectivo vigente podrá hacerse en cualquier tiempo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 308.

Las empresas en que no exista un instrumento colectivo vigente podrán fijar un período, de hasta sesenta días al año, durante el cual no será posible iniciar un proceso de negociación colectiva.

La declaración a que se refiere el inciso anterior deberá comunicarse por medios idóneos a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores. Su vigencia será de doce meses.

Artículo 333.- Oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato cuando tiene instrumento colectivo vigente. La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que tiene instrumento colectivo vigente deberá hacerse no antes de sesenta ni después de cuarenta y cinco días anteriores a la fecha de término de la vigencia de dicho instrumento.

Si el proyecto de contrato colectivo se presenta antes del plazo señalado en el inciso precedente, se entenderá, para todos los efectos legales, que fue presentado sesenta días antes de la fecha de vencimiento del instrumento colectivo anterior.

Artículo 334.- Consecuencias de la no presentación o presentación tardía del proyecto de contrato colectivo. Si el sindicato no presenta el proyecto de contrato colectivo o lo presenta luego de vencido el plazo, llegada la fecha de término del instrumento colectivo vigente se extinguirán sus efectos y sus cláusulas subsistirán como parte de los contratos individuales de los trabajadores afectos a él, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, el incremento real pactado, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

## Capítulo III

### DE LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR

Artículo 335.- Respuesta del empleador y comisión negociadora de empresa. La

respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo deberá ser entregada a alguno de los integrantes de la comisión negociadora sindical y remitida a la dirección de correo electrónico designada por el sindicato, dentro de los diez días siguientes a la presentación del proyecto. Las partes de común acuerdo podrán prorrogar este plazo hasta por diez días adicionales.

El empleador deberá dar respuesta a todas las cláusulas propuestas en el proyecto presentado por el sindicato y señalar una dirección de correo electrónico. Asimismo, podrá explicar los fundamentos y contenidos de su proposición, acompañando los antecedentes que la sustenten.

El empleador deberá designar una comisión negociadora de empresa, constituida por un máximo de tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración. Podrá además designar a los asesores, conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 330 de este Código.

Artículo 336.- Piso de la negociación. La respuesta del empleador deberá contener, a lo menos, el piso de la negociación. En el caso de existir instrumento colectivo vigente, se entenderá por piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato. Se entenderán excluidos del piso de la negociación la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo. El acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo tampoco constituye piso de la negociación.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la respuesta del empleador constituirá el piso de la negociación. La propuesta del empleador no podrá contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica haya otorgado a los trabajadores que represente el sindicato.

Artículo 337.- Efectos de la falta de respuesta y de aquella que no contenga las estipulaciones del piso de la negociación. Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, será sancionado con una multa establecida de conformidad al inciso primero del artículo 406.

Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo que las partes hayan acordado la prórroga del inciso primero del artículo 335, en cuyo caso la sanción operará a partir del día siguiente al vencimiento de la prórroga.

En caso que la respuesta del empleador no contenga las estipulaciones del piso de la negociación, aquellas se entenderán incorporadas para todos los efectos legales.

Artículo 338.- Registro de la respuesta. El empleador deberá remitir a la Inspección del Trabajo copia de la respuesta dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que esta haya sido entregada a la comisión negociadora sindical, adjuntando comprobante de su recepción por el sindicato.

#### Capítulo IV

##### IMPUGNACIONES Y RECLAMACIONES

Artículo 339.- Impugnación de la nómina, quórum y otras reclamaciones. El empleador tendrá derecho a impugnar la inclusión de uno o más trabajadores incorporados en la nómina del proyecto de contrato colectivo, por no ajustarse a las disposiciones de este Código.

Las partes podrán, además, formular reclamaciones respecto del proyecto de contrato colectivo o de su respuesta, por no ajustarse a las normas del presente Libro.

No será materia de reclamación la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del

artículo 306 de este Código.

Artículo 340.- Reglas de procedimiento. Las impugnaciones y reclamaciones señaladas en el artículo anterior se tramitarán ante la Inspección del Trabajo respectiva, conforme a las siguientes reglas:

- a) El empleador deberá formular todas sus impugnaciones y reclamaciones en la respuesta al proyecto de contrato colectivo, acompañando los antecedentes en que se funden.
- b) La comisión negociadora sindical deberá formular todas sus reclamaciones en una misma presentación ante la Inspección del Trabajo, acompañando los antecedentes en que se funden, dentro de los cinco días siguientes de recibida la respuesta del empleador.
- c) Recibida la respuesta del empleador que contenga impugnaciones o reclamaciones y recibidas las reclamaciones del sindicato, según sea el caso, la Inspección del Trabajo deberá citar a las partes a una audiencia que tendrá lugar dentro de los cinco días siguientes. Dicha citación deberá ser enviada a la dirección de correo electrónico de las partes.
- d) A esta audiencia las partes deberán asistir con todos los antecedentes necesarios y la documentación adicional que le haya sido requerida por la Inspección del Trabajo, la que instará a las partes a alcanzar un acuerdo.
- e) La resolución deberá dictarse por el Inspector del Trabajo dentro del plazo de cinco días de concluida la audiencia. Si las impugnaciones o reclamaciones involucran a más de mil trabajadores, serán resueltas por el Director del Trabajo.
- f) En contra de esta resolución sólo procederá el recurso de reposición que deberá ser interpuesto dentro de tercero día. La resolución que resuelva el recurso de reposición deberá dictarse en el plazo de tres días y será reclamable judicialmente dentro del plazo de cinco días, a través del procedimiento establecido en el artículo 504 de este Código.
- g) La interposición de las impugnaciones o reclamaciones no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

## Capítulo V

### PERÍODO DE NEGOCIACIÓN

Artículo 341.- Período de negociación. A partir de la respuesta del empleador, las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades.

Las partes podrán negociar todas las materias comprendidas en el proyecto y la respuesta, como aquellas que de común acuerdo definan, incluyendo modificaciones al piso de la negociación.

Igualmente podrán convenir rebajar el piso de la negociación a que se refiere el artículo 336, cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen.

Artículo 342.- Derecho a la suscripción del piso de la negociación. Durante todo el período de negociación, e incluso después de votada y hecha efectiva la huelga, la comisión negociadora sindical podrá poner término al proceso de negociación comunicándole al empleador, por escrito, su decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación.

El empleador no podrá negarse a esta exigencia, salvo en el caso a que se refiere el inciso final del artículo anterior. El contrato que se celebre conforme a las disposiciones de este artículo tendrá una duración de dieciocho meses y se entenderá suscrito desde la fecha en que la comisión negociadora sindical comunique su decisión al empleador.

Artículo 343.- Derecho a solicitar reunión de asistencia técnica. En las micro y pequeñas empresas, cualquiera de las partes podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que las convoque a la reunión de asistencia técnica para

llevar a cabo el proceso de negociación colectiva. La misma regla se aplicará a las empresas medianas cuando negocien por primera vez.

En esta oportunidad la Dirección del Trabajo informará a las partes sobre el procedimiento, los plazos, los derechos y las obligaciones derivados de la negociación. La asistencia a esta reunión será obligatoria para ambas partes.

Artículo 344.- Mediación voluntaria. Una vez vencido el plazo de respuesta del empleador, y durante todo el proceso de negociación colectiva, las partes podrán solicitar, de común acuerdo, la mediación de la Dirección del Trabajo.

## Capítulo VI

### DERECHO A HUELGA

Artículo 345.- Derecho a huelga. La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores.

Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga.

La huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo.

La infracción de la prohibición señalada en el inciso segundo constituye una práctica desleal grave, la que habilitará a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes.

En el caso de negativa del empleador para retirar a los reemplazantes, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo conforme a las normas establecidas en los artículos 485 y siguientes, con excepción de lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 486. El sindicato podrá iniciar esta acción o hacerse parte de la denuncia presentada por la Inspección del Trabajo. El Tribunal, revisados los antecedentes de la denuncia, ordenará al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492.

Artículo 346.- Última oferta del empleador. El empleador, con a lo menos dos días de anticipación al inicio del período en que se puede hacer efectiva la votación de la huelga, podrá presentar a la comisión negociadora sindical una propuesta formal de contrato colectivo denominada "última oferta". Esta propuesta deberá estar contenida en un documento suscrito por la comisión negociadora de la empresa. En la micro y pequeña empresa bastará que la última oferta sea firmada por uno de los miembros de la comisión negociadora de la empresa.

A falta de última oferta, aquella estará constituida por la propuesta formal más próxima al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior. De no existir propuestas formales, se tendrá por última oferta la respuesta del empleador.

La última oferta podrá ser informada por el empleador por escrito a todos los trabajadores involucrados en la negociación a través de mecanismos generales de comunicación.

Artículo 347.- Convocatoria a la votación de la huelga. La comisión negociadora sindical deberá convocar a la votación de la huelga con a lo menos cinco días de anticipación a la fecha en que esta deba realizarse.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas al sindicato, este tendrá un plazo de cinco días adicionales para proceder a ella.

Artículo 348.- Oportunidad de votación de la huelga. Si existe instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de vigencia del instrumento.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de un total de cuarenta y cinco contados desde la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo.

Las partes de común acuerdo podrán ampliar el plazo de la negociación y postergar la oportunidad para la votación de la huelga. En este caso, si existiere contrato colectivo se entenderá prorrogada su vigencia por el tiempo

que las partes determinen. Este acuerdo deberá constar por escrito, suscribirse por las comisiones negociadoras de ambas partes y remitirse copia a la Inspección del Trabajo.

Artículo 349.- Medios para votación de la huelga. El empleador deberá facilitar que la votación de la huelga se realice con normalidad, otorgando los permisos necesarios para que los trabajadores puedan concurrir al acto de votación. El acto de votación podrá realizarse en la sede sindical, según lo dispuesto en el artículo 255.

La comisión negociadora sindical deberá organizar el proceso de votación evitando alteraciones en el normal funcionamiento de la empresa.

El día que se lleve a efecto la votación de la huelga el sindicato podrá realizar asambleas.

Artículo 350.- Votación de la huelga. La votación de la huelga se realizará en forma personal, secreta y ante un ministro de fe. Los votos serán impresos y deberán emitirse con las expresiones "última oferta del empleador" o "huelga".

La última oferta o la huelga deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato. Del quórum de votación se descontarán aquellos trabajadores que no se encuentren actualmente prestando servicios en la empresa por licencia médica, feriado legal o aquellos que, por requerimientos de la empresa, se encuentren fuera del lugar habitual donde prestan servicios.

De aprobarse la huelga, esta se hará efectiva a partir del inicio de la respectiva jornada del quinto día siguiente a su aprobación.

Artículo 351.- Mediación obligatoria. Dentro de los cuatro días siguientes de acordada la huelga, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación obligatoria del Inspector del Trabajo competente, para facilitar el acuerdo entre ellas.

En el desempeño de su cometido, el Inspector del Trabajo podrá citar a las partes, en forma conjunta o separada, cuantas veces estime necesario, con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.

Transcurridos cinco días hábiles desde que fuere solicitada su intervención sin que las partes hubieren llegado a un acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por terminada su labor, debiendo hacerse efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acordar que el Inspector del Trabajo continúe desarrollando su gestión por un lapso de hasta cinco días, prorrogándose por ese hecho la fecha en que la huelga deba hacerse efectiva.

De las audiencias que se realicen ante el Inspector del Trabajo deberá levantarse acta firmada por los comparecientes y el funcionario referido.

Artículo 352.- Votación que no alcanza los quórum necesarios. En los casos en que no se alcancen los quórum de votación necesarios para que la asamblea acuerde la huelga, el sindicato tendrá la facultad de impetrar la suscripción de un contrato colectivo con las estipulaciones establecidas en el piso de la negociación, conforme al artículo 342, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días contado desde la votación.

En caso de no ejercer la facultad señalada en el inciso anterior, se entenderá que el sindicato ha optado por aceptar la última oferta del empleador.

Artículo 353.- El cierre temporal de la empresa o lock-out. Acordada la huelga y una vez que esta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el lock-out o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial.

Se entenderá por cierre temporal de la empresa el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa, predio o establecimiento.

El cierre temporal es total cuando afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar el cierre temporal parcial

será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine.

Los establecimientos no afectados por el cierre temporal parcial continuarán funcionando normalmente.

En todo caso, el cierre temporal no afectará a los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo 305.

El cierre temporal no podrá extenderse más allá de los treinta días contados de la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día de su término, cualquiera sea el hecho que ocurra primero.

Artículo 354.- Declaración de cierre temporal o lock-out. El cierre temporal, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del 50% del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga.

En caso de reclamo, la calificación de las circunstancias de hecho señaladas en el inciso anterior la efectuará la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes de formulada la reclamación. La resolución de la Inspección del Trabajo será reclamable judicialmente en los términos del artículo 504.

Artículo 355.- Suspensión del contrato de trabajo y efectos de la huelga y del cierre temporal. Durante la huelga o el cierre temporal, se entenderá suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores que se encuentren involucrados en ella o a quienes afecte el cierre temporal. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios, ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

En el caso del inciso anterior, los trabajadores podrán efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.

Durante la huelga, los trabajadores involucrados en la negociación podrán pagar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos. Sin embargo, en el caso del cierre temporal, el empleador deberá pagar las cotizaciones previsionales o de seguridad social de aquellos trabajadores afectados por esta medida y que no se encuentren en huelga.

Asimismo, durante la huelga el recinto o local de la empresa no constituirá sede sindical.

Artículo 356.- Nueva oferta del empleador y su votación. Iniciada la huelga, la comisión negociadora de empresa podrá presentar una nueva oferta, con las mismas formalidades y publicidad del artículo 346, la que deberá ser votada por los trabajadores involucrados en la negociación, en votación secreta y ante un ministro de fe dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la nueva oferta. En este caso, los trabajadores deberán pronunciarse sobre la mantención de la huelga o la aceptación de la nueva oferta del empleador. La aceptación de la nueva oferta deberá ser aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación.

En el caso de la micro y pequeña empresa, la votación a que se refiere el inciso anterior se realizará dentro de los dos días siguientes de presentada la nueva oferta.

Si la nueva oferta a que se refiere el inciso primero es rechazada, el empleador podrá presentar otra transcurridos cinco días desde su votación, la que deberá ser sometida a votación en los términos y plazos previstos en los incisos anteriores, en la medida que cumpla con las formalidades y publicidad previstas en el artículo 346. Este derecho podrá ejercerse en forma sucesiva hasta la aprobación de una nueva oferta.

Para el cómputo de los quórum de que trata este artículo se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 350.

Artículo 357.- Derecho a reincorporación individual del trabajador. Estará prohibido al empleador ofrecer o aceptar la reincorporación individual de los trabajadores en huelga, salvo en las condiciones establecidas en este artículo.

En la gran y mediana empresa, los trabajadores involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a sus funciones a partir del decimosexto día de iniciada la huelga, siempre que la última oferta formulada en la forma y con la anticipación señalada en el artículo 346 contemple, a lo menos, lo siguiente:

- a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento.
- b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, a partir de la suscripción del mismo.

En la micro y pequeña empresa, si la última oferta cumple las condiciones señaladas en el inciso anterior, los trabajadores involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a sus funciones a partir del sexto día de iniciada la huelga.

Si el empleador no hace una oferta de las características y en la oportunidad señalada en los incisos anteriores, los trabajadores de la gran y mediana empresa involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a partir del trigésimo día de iniciada la huelga. En la micro y pequeña empresa, este derecho podrá ejercerse a partir del día décimo sexto.

Los trabajadores que opten por reincorporarse individualmente de acuerdo a lo señalado en este artículo, lo harán en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador y a partir de ese momento no les será aplicable lo dispuesto en el inciso final del artículo 323.

El ejercicio del derecho a reincorporación individual no afectará la huelga de los demás trabajadores.

Artículo 358.- De la reanudación de las negociaciones, de la suspensión y del término de la huelga. Durante la huelga las partes podrán reanudar las negociaciones las veces que estimen conveniente, sin sujeción a ninguna restricción o regla especial.

Las partes podrán acordar la suspensión temporal de la huelga por el plazo que estimen pertinente. El acuerdo deberá ser suscrito por las comisiones negociadoras y depositado en la Inspección del Trabajo. En este caso, también se entenderá suspendido el cierre temporal de la empresa.

La suscripción del contrato colectivo hará cesar de pleno derecho los efectos de la huelga.

## Capítulo VII

### LIMITACIONES AL EJERCICIO DEL DERECHO A HUELGA

Artículo 359.- Servicios mínimos y equipos de emergencia. Sin afectar el derecho a huelga en su esencia, durante esta la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios. En esta determinación se deberán considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena.

El personal destinado por el sindicato a atender los servicios mínimos se conformará con trabajadores involucrados en el proceso de negociación y recibirá el nombre de equipo de emergencia. Sus integrantes deberán percibir remuneraciones por el tiempo trabajado.

Los servicios mínimos deberán proveerse durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados.

En el caso que el sindicato no provea el equipo de emergencia, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, incluyendo la contratación de estos servicios, debiendo informar de ello inmediatamente a la Inspección del Trabajo, con el objeto que constate este incumplimiento. Las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar a un número superior de trabajadores del equipo de emergencia que no hayan sido proveídos por el sindicato, salvo que la Inspección del Trabajo autorice fundadamente un número distinto.

Artículo 360.- Calificación de los servicios mínimos y de los equipos de emergencia. Los servicios mínimos y los equipos de emergencia deberán ser calificados antes del inicio de la negociación colectiva.

La calificación deberá identificar los servicios mínimos de la empresa, así como el número y las competencias profesionales o técnicas de los trabajadores que deberán conformar los equipos de emergencia.

El empleador deberá proponer por escrito a todos los sindicatos existentes en la empresa, con una anticipación de, a lo menos, ciento ochenta días al vencimiento del instrumento colectivo vigente, su propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia para la empresa, remitiendo copia de la propuesta a la Inspección del Trabajo. En el caso de haber más de un instrumento colectivo vigente en la empresa, los referidos ciento ochenta días se considerarán respecto del instrumento colectivo más próximo a vencer.

En caso que no exista sindicato en la empresa, el empleador deberá formular su propuesta dentro de los quince días siguientes a la comunicación de la constitución del sindicato efectuada de conformidad al artículo 225 de este Código, plazo durante el cual no se podrá iniciar la negociación colectiva. Habiéndose formulado el requerimiento por parte del empleador, tampoco se podrá iniciar la negociación colectiva en tanto no estén calificados los servicios mínimos y equipos de emergencia.

Recibida la propuesta del empleador, los sindicatos tendrán un plazo de quince días para responder, en forma conjunta o separada.

Las partes tendrán un plazo de treinta días desde formulada la propuesta para alcanzar un acuerdo.

En caso de acuerdo, se levantará un acta que consigne los servicios mínimos y los equipos de emergencia concordados, la que deberá ser suscrita por el empleador y por todos los sindicatos que concurrieron a la calificación. Copia del acta deberá depositarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

Si las partes no logran acuerdo o este no involucra a todos los sindicatos, cualquiera de ellas podrá requerir la intervención de la Dirección Regional del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes.

En caso que la empresa tenga establecimientos o faenas en dos o más regiones del país, el requerimiento deberá formularse ante la Dirección Regional del Trabajo del domicilio del requirente. En caso que haya sido requerida la intervención de dos o más Direcciones Regionales, la Dirección Nacional del Trabajo determinará cuál de ellas resolverá todos los requerimientos.

Recibido el requerimiento, la Dirección Regional del Trabajo deberá oír a las partes y solicitar un informe técnico al organismo regulador o fiscalizador que corresponda. Cualquiera de las partes podrá acompañar informes técnicos de organismos públicos o privados. Asimismo, a requerimiento de parte o de oficio, la Dirección Regional del Trabajo podrá realizar visitas inspectivas.

La resolución que emita la Dirección Regional del Trabajo calificando los servicios mínimos y los equipos de emergencia de la empresa deberá ser fundada y emitida dentro de los cuarenta y cinco días siguientes al requerimiento. Esta resolución deberá ser notificada a las partes dentro de los cinco días siguientes a su emisión y sólo será reclamable ante el Director Nacional del Trabajo.

La Dirección del Trabajo, en el mes de abril de cada año, publicará los estándares técnicos de carácter general que han servido de base para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia.

Por circunstancias sobrevinientes, la calificación podrá ser revisada si cambian las condiciones que motivaron su determinación, de acuerdo al procedimiento previsto en los incisos anteriores. La solicitud de revisión deberá

ser siempre fundada por el requirente.

Artículo 361.- Conformación de los equipos de emergencia. El empleador, en su respuesta al proyecto de contrato colectivo, deberá proponer a la comisión negociadora sindical los trabajadores afiliados al sindicato que conformarán los equipos de emergencia, cuando corresponda.

La comisión negociadora sindical tendrá un plazo de cuarenta y ocho horas para responder la propuesta del empleador. Si no contesta dentro del plazo señalado, se entenderá aceptada esta propuesta.

En caso de negativa expresa de la comisión negociadora sindical o discrepancia en el número o identidad de los trabajadores del sindicato respectivo que deben conformar los equipos de emergencia, el empleador deberá solicitar a la Inspección del Trabajo que se pronuncie dentro del plazo de cinco días contados desde la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá un plazo de diez días para resolver el requerimiento. La resolución será notificada al correo electrónico designado por las partes y en contra de ella sólo procederá el recurso de reposición.

Artículo 362.- Determinación de las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga. No podrán declarar la huelga los trabajadores que presten servicios en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo será efectuada cada dos años, dentro del mes de julio, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo, previa solicitud fundada de parte, la que deberá presentarse hasta el 31 de mayo del año respectivo.

Promovida la solicitud, se pondrá en conocimiento de la contraparte empleadora o trabajadora para que formule las observaciones que estime pertinentes, dentro del plazo de quince días.

Efectuada la calificación de una empresa e incorporada en la resolución conjunta respectiva, sólo por causa sobreviniente y a solicitud de parte, se podrá revisar su permanencia.

La resolución deberá publicarse en el Diario Oficial y podrá ser reclamada ante la Corte de Apelaciones de acuerdo a las reglas establecidas en el artículo 402.

Artículo 363.- Reanudación de faenas. En caso de producirse una huelga o el cierre temporal de la empresa, que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al medio ambiente, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Tribunal de Letras del Trabajo respectivo podrá decretar la reanudación de faenas, previa solicitud de parte.

La solicitud se tramitará a través del procedimiento monitorio de los artículos 496 y siguientes, con excepción de lo señalado en el inciso primero del artículo 497. Podrán ejercer la acción de que trata este artículo tanto la o las empresas, como la Dirección del Trabajo o el o los sindicatos, según corresponda.

La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes en el momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.

Una vez que esté ejecutoriada, la sentencia definitiva deberá notificarse a la Dirección del Trabajo para los efectos de lo dispuesto en el artículo 387.

## Título V

REGLAS ESPECIALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A SINDICATOS INTEREMPRESA, Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES, DE TEMPORADA Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA

## Capítulo I

DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SINDICATO INTEREMPRESA Y DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A SINDICATOS INTEREMPRESA

Artículo 364.- Negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa. Los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa podrán negociar con su empleador conforme al procedimiento de la negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro, con las modificaciones señaladas en este artículo.

Para los efectos de la negociación colectiva, los sindicatos interempresa deberán agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica. Asimismo, para negociar colectivamente en una empresa, el sindicato interempresa deberá contar con un total de afiliados no inferior a los quórum señalados en el artículo 227, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa.

El sindicato interempresa podrá negociar conforme a lo dispuesto en el artículo 314.

En la micro y pequeña empresa será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa. Si el empleador acepta la negociación, deberá responder el proyecto de contrato colectivo dentro del plazo de diez días de presentado. Si la rechaza, deberá manifestarlo por escrito dentro del mismo plazo de diez días.

En caso de negativa del empleador a negociar directamente con el sindicato interempresa, los trabajadores afiliados a él podrán presentar un proyecto de contrato colectivo e iniciar una negociación colectiva reglada con su empleador, entendiéndose para el solo efecto de este procedimiento que constituyen un sindicato de empresa, debiendo cumplir con el quórum señalado en el inciso segundo de este artículo.

En la mediana y gran empresa, la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa se realizará a través del sindicato interempresa.

La comisión negociadora sindical en la negociación colectiva reglada del sindicato interempresa estará integrada por los directores y los delegados sindicales que trabajen en la empresa en la que se negocia.

Podrán participar de las negociaciones los asesores de ambas partes, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 330 de este Código.

## Capítulo II

DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES, DE TEMPORADA Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA

Artículo 365.- Procedimiento especial de negociación. Los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, sólo podrán negociar colectivamente conforme a lo dispuesto en el artículo 314 o a las disposiciones previstas en este Capítulo.

Las empresas estarán obligadas a negociar conforme al procedimiento regulado en este Capítulo sólo en el caso que la obra o faena transitoria tenga una duración superior a doce meses. Con todo, los trabajadores sujetos a esta negociación no gozarán de las prerrogativas de los artículos 309 y 345.

Artículo 366.- Inicio de la negociación y contenido del proyecto. La negociación deberá iniciarse con la presentación de un proyecto de convenio colectivo con las condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para un período de tiempo, temporada u obra o faena transitoria determinada.

El proyecto de convenio colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. La identificación de la organización que presenta el proyecto y la individualización de los miembros de la comisión negociadora sindical de conformidad a las reglas del artículo 330, con indicación de un domicilio y correo electrónico.
2. Las cláusulas que se proponen a la empresa.
3. El ámbito de la negociación.

4. La determinación de la obra o faena o período de tiempo comprendido en la negociación.

Artículo 367.- Oportunidad, formalidades y comunicación del proyecto. El sindicato podrá presentar el proyecto de convenio colectivo a una o más empresas, una vez iniciada la obra o faena transitoria.

Copia del proyecto de convenio colectivo firmada por un representante de la o las empresas, para acreditar que ha sido recibido, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

Si el representante de la empresa se negare a firmar dicha copia, la organización sindical podrá requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior, para que le notifique el proyecto de convenio.

Artículo 368.- Respuesta del empleador. La empresa deberá dar respuesta al proyecto de convenio colectivo dentro del plazo de cinco días contado desde la presentación del mismo, enviándola a la comisión negociadora sindical, con copia a la Inspección del Trabajo. En la respuesta deberá consignar la individualización de la empresa, la comisión negociadora y una dirección de correo electrónico para las comunicaciones que deban producirse durante la negociación. Deberá también señalar las cláusulas que se proponen celebrar, pudiendo incluir entre ellas los pactos sobre condiciones especiales de trabajo a los que se refiere el artículo 372.

En el caso que el proyecto de convenio colectivo se presente a dos o más empresas, cada una de ellas deberá decidir si negocia en forma conjunta o separada, y comunicará su decisión a la comisión negociadora sindical en su respuesta al proyecto de convenio colectivo.

Artículo 369.- Reuniones durante la negociación. Durante la negociación y con el objeto de lograr un acuerdo, las partes se reunirán el número de veces que estimen necesario. Las partes podrán asistir a estas reuniones con sus asesores.

Artículo 370.- Mediación. Cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la Inspección del Trabajo, la que estará dotada de amplias facultades para instarlas a lograr un acuerdo. La asistencia de las partes a las audiencias de mediación será obligatoria.

Este procedimiento de mediación durará cinco días hábiles, prorrogable por mutuo acuerdo de las partes por el plazo que estimen pertinente.

Artículo 371.- Relación del convenio colectivo con el contrato individual y registro del instrumento. Las estipulaciones de los convenios colectivos celebrados en virtud de las normas de este Capítulo se tendrán como parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores afiliados a la o las organizaciones sindicales que los hubieren negociado, incluidos aquellos que se afilien con posterioridad.

Los convenios colectivos deberán ser registrados en la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de cinco días contado desde su suscripción.

Artículo 372.- Pactos sobre condiciones especiales de trabajo. Los convenios colectivos suscritos de acuerdo a las reglas precedentes podrán incluir pactos sobre condiciones especiales de trabajo de conformidad a lo dispuesto en el Título VI de este Libro.

Artículo 373.- Convenio de provisión de puestos de trabajo. Los convenios de provisión de puestos de trabajo de que trata el artículo 142 podrán negociarse conforme a las reglas del presente Capítulo.

Durante la vigencia de un convenio de provisión de puestos de trabajo, sus estipulaciones beneficiarán a todos los afiliados a la organización que los negocie, que sean expresamente considerados en la nómina del convenio. Las estipulaciones del convenio referidas al monto de la remuneración acordada para el respectivo turno se harán extensivas a los trabajadores no considerados en la

nómina antes señalada cada vez que sean contratados por el empleador. A estos últimos trabajadores no se les extenderán los demás beneficios del convenio, ni la garantía de ofertas de trabajo de la letra a) del artículo 142, salvo que medie acuerdo expreso del empleador.

En cuanto a su contenido, los convenios de provisión de puestos de trabajo quedarán enteramente sujetos a lo dispuesto en el artículo 142.

## Título VI

### DE LOS PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Artículo 374.- Requisitos, procedimiento y ámbito de aplicación de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo. En aquellas empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de sus trabajadores, la o las organizaciones sindicales, conjunta o separadamente, podrán acordar con el empleador los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título.

Estos pactos sólo podrán acordarse en forma directa y sin sujeción a las normas de la negociación colectiva reglada. Su aprobación por parte del sindicato se sujetará a las disposiciones que establezcan sus estatutos y si estos nada dicen, se aprobarán por mayoría absoluta, en asamblea convocada al efecto y ante un ministro de fe.

La duración máxima de estos pactos será de tres años.

Los pactos serán aplicables a los trabajadores representados por las organizaciones sindicales que los hayan celebrado, salvo que las partes excluyan expresamente de su aplicación a los trabajadores que lo hubieren solicitado.

Para aplicar estos pactos a los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical se requerirá de su consentimiento expreso, manifestado por escrito.

Artículo 375.- Pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal. Las partes podrán acordar que la jornada ordinaria semanal de trabajo se distribuya en cuatro días. En cualquier caso, la jornada no podrá exceder de doce horas diarias de trabajo efectivo, incluidas la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos. Si la jornada de trabajo supera las diez horas, deberá acordarse una hora de descanso imputable a ella.

Artículo 376.- Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares. Las organizaciones sindicales podrán celebrar con el empleador, pactos con el objeto que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.

Para acogerse a este pacto, el trabajador deberá solicitarlo por escrito al empleador quien deberá responder de igual forma en el plazo de treinta días. El empleador tendrá la facultad de aceptar o rechazar la solicitud.

Aceptada la solicitud del trabajador, deberá suscribirse un anexo al contrato individual de trabajo que deberá contener las siguientes menciones:

1. El lugar o lugares alternativos a la empresa en que el trabajador prestará los servicios, pudiendo ser el hogar del trabajador u otro lugar convenido con el empleador.
2. Las adecuaciones a la jornada de trabajo, si fuere necesario.
3. Los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
4. El tiempo de duración del acuerdo.

El trabajador podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en su contrato de trabajo, previo aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días.

Estos pactos también podrán ser convenidos para aplicarse a trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical.

Artículo 377.- Registro y fiscalización de los pactos. Dentro de los cinco días siguientes a la suscripción del pacto, el empleador deberá registrar dicho instrumento de manera electrónica ante la Dirección del Trabajo.

El Director del Trabajo, mediante resolución exenta, determinará la forma, condiciones y características del registro de los pactos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.

La Dirección del Trabajo pondrá a disposición del público modelos tipo de pactos sobre condiciones especiales de trabajo, que se ajusten a las disposiciones de este Título.

La fiscalización del cumplimiento de los pactos corresponderá a la Dirección del Trabajo.

En caso de incumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores o si sus estipulaciones infringen gravemente el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, el Director del Trabajo podrá, mediante resolución fundada, dejar sin efecto los pactos de que trata este Título. Esta resolución será reclamable ante el tribunal respectivo de conformidad al procedimiento de aplicación general contemplado en el Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código.

## Título VII

### DE LA MEDIACIÓN, LA MEDIACIÓN LABORAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y EL ARBITRAJE

#### Capítulo I

##### DE LA MEDIACIÓN

Artículo 378.- Tipos de mediación. Conforme a lo previsto en este Libro, habrá mediación voluntaria cuando las partes de común acuerdo soliciten la designación de un mediador a la Dirección del Trabajo.

La mediación voluntaria tendrá un plazo máximo de diez días contado desde la notificación de la designación del mediador.

Artículo 379.- Facultades del mediador. En el cumplimiento de sus funciones, el mediador podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los lugares de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos y requerir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las empresas involucradas en la mediación y a las autoridades.

Artículo 380.- Informe de mediación. Si no se produce acuerdo dentro del plazo, el mediador pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre lo realizado.

#### Capítulo II

##### DE LA MEDIACIÓN LABORAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 381.- Mediación laboral de conflictos colectivos. Los conflictos colectivos que no tengan un procedimiento especial previsto en este Libro para su resolución podrán sujetarse a las disposiciones de este Capítulo.

Artículo 382.- Forma de inicio de la mediación de conflictos colectivos. Cualquiera de las partes podrá recurrir a la Inspección del Trabajo para solicitarle una instancia de mediación laboral de conflictos colectivos. Asimismo, la Inspección del Trabajo podrá intervenir de oficio.

Artículo 383.- Facultades de la Inspección del Trabajo. La Inspección del

Trabajo estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que estime necesarias para llegar a un acuerdo.

Para el logro del objeto de la mediación, la Inspección del Trabajo podrá solicitar asesoramiento e información a entidades públicas y privadas y ordenar medidas destinadas a contar con la mayor información necesaria para contribuir a resolver el conflicto.

Artículo 384.- Informe de mediación. En caso de no prosperar la mediación, la Inspección del Trabajo levantará un informe que detallará las características del conflicto, la posición de las partes, las fórmulas de mediación analizadas y las posturas de las partes respecto de aquellas. Este informe será público.

### Capítulo III

#### DEL ARBITRAJE

Artículo 385.- Definición de arbitraje. El arbitraje es un procedimiento a través del cual la organización sindical y el empleador, en los supuestos y al amparo de las reglas que señala este Capítulo, someten la negociación colectiva a un tribunal arbitral para decidir el asunto. La resolución del tribunal arbitral se denominará indistintamente laudo o fallo arbitral.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes, un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por el Ministro de Hacienda determinará las condiciones, plazos y formas por las cuales se llevará a cabo la designación del tribunal arbitral, la contratación de los árbitros, la supervigilancia del Registro Nacional de Árbitros Laborales y demás normas necesarias para el funcionamiento del arbitraje de que trata este Capítulo.

Artículo 386.- Arbitraje voluntario y obligatorio. Las partes en cualquier momento podrán voluntariamente someter la negociación colectiva a arbitraje.

El arbitraje será obligatorio para las partes en los casos en que esté prohibida la huelga y cuando se determine la reanudación de faenas, según lo dispuesto en el artículo 363.

Artículo 387.- Del tribunal arbitral, de la nómina de árbitros y su designación. El tribunal arbitral será colegiado y estará integrado por tres árbitros.

Suscrito el compromiso entre las partes, llegada la fecha de término de vigencia del instrumento colectivo o a partir del día siguiente de la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas, la Dirección Regional del Trabajo correspondiente al domicilio de la empresa deberá citar a las partes a una audiencia dentro de quinto día para la designación del tribunal arbitral, la que se llevará a cabo con cualquiera de las partes que asista o en ausencia de ambas.

En esta audiencia se procederá a designar a los árbitros que conformarán el tribunal arbitral, nombrando a tres titulares y dos suplentes entre los inscritos en la Nómina Nacional de Árbitros Laborales. Las designaciones serán de común acuerdo y, en ausencia de las partes, la Dirección Regional del Trabajo designará aquellos que más se aproximen a las preferencias de las mismas. Si las partes no manifestaren preferencias, la designación se hará por sorteo. El Director Regional del Trabajo procurará que al menos uno de los árbitros tenga domicilio en la Región respectiva.

Artículo 388.- Notificación de los árbitros, audiencia de constitución y procedimientos de arbitraje. Los árbitros designados serán notificados por la Dirección Regional del Trabajo al correo electrónico que tengan registrado, quedando citados a una audiencia de constitución del tribunal arbitral dentro de quinto día. A esta audiencia también serán convocadas las partes.

En la audiencia de constitución, el Director Regional del Trabajo tomará juramento o promesa a los árbitros designados, partiendo por los titulares y

siguiendo por los suplentes. En caso de ausencia de un árbitro titular, tomará su lugar uno de los suplentes. Los árbitros deberán jurar o prometer dar fiel e íntegro cumplimiento a su cometido. En esta audiencia el tribunal arbitral definirá el procedimiento que seguirá para su funcionamiento.

Una vez verificada la audiencia de constitución, el tribunal arbitral convocará a las partes a una audiencia dentro de los cinco días siguientes. En esta oportunidad las partes presentarán su última propuesta y realizarán las observaciones que estimen pertinentes. El tribunal levantará acta resumida de lo obrado.

Al tribunal arbitral les serán aplicables los artículos 75, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 85 y 89, inciso primero, del Código Orgánico de Tribunales, en todo aquello que no sea incompatible con las normas de este Capítulo.

Artículo 389.- Facultades del tribunal. El tribunal arbitral podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos, sobre las diversas materias sometidas a su resolución, citar a audiencia a las partes, y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole a las partes, que le permitan emitir su fallo de manera fundada.

Artículo 390.- Del fallo y del derecho de las partes a celebrar un contrato colectivo antes de su dictación. El tribunal arbitral estará obligado a fallar en favor de la proposición de alguna de las partes.

Mientras no se notifique el fallo a las partes, estas mantendrán la facultad de celebrar directamente un contrato colectivo.

Artículo 391.- Plazo para fallar. El tribunal arbitral deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a la celebración de la audiencia constitutiva, plazo que podrá prorrogarse fundadamente hasta por otros diez días hábiles. El fallo deberá resolver los asuntos sometidos a su decisión y no será objeto de recurso alguno.

Artículo 392.- De la remuneración de los árbitros. La remuneración de los árbitros será determinada por el arancel que anualmente fije la Dirección del Trabajo para el año siguiente, la que será de costo fiscal, salvo cuando el procedimiento arbitral afecte a una gran empresa, caso en el cual el costo deberá ser asumido por esta.

Artículo 393.- Secretaría del cuerpo arbitral. La Secretaría del cuerpo arbitral se radicará en la Dirección del Trabajo, la que será responsable de llevar el registro de árbitros.

Artículo 394.- Registro Nacional de Árbitros Laborales y requisitos para incorporarse. Existirá un Registro Nacional de Árbitros Laborales en el cual podrán inscribirse las personas naturales que acrediten el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Poseer un título profesional de una carrera que tenga al menos ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por este.
2. Experiencia no menor a cinco años en el ejercicio profesional o en la docencia universitaria en legislación laboral, relaciones laborales, recursos humanos o administraciones de empresas.
3. No encontrarse inhabilitado para prestar servicios en el Estado o ejercer la función pública.
4. No haber sido condenado por delito que merezca pena aflictiva.
5. No tener la calidad de funcionario o servidor público de la Administración del Estado, centralizada o descentralizada.

Los árbitros laborales permanecerán en el Registro mientras mantengan los requisitos legales para su inscripción en el mismo.

Artículo 395.- Reglas generales. Corresponderá a la Dirección del Trabajo:

1. La revisión del cumplimiento y mantención de los requisitos de quienes postulen a incorporarse en el Registro Nacional de Árbitros Laborales.

2. El pago de los honorarios correspondientes a las remuneraciones de los integrantes del tribunal arbitral, cuando proceda.

Artículo 396.- Contrato del árbitro. Constituido el tribunal arbitral, la Dirección del Trabajo suscribirá con cada uno de sus integrantes un contrato de prestación de servicios a honorarios, en el cual se especificará que estos se pagarán contra la entrega del fallo arbitral correspondiente, dentro del plazo máximo permitido.

Artículo 397.- Causales de impugnancia y recusación. Serán aplicables a los árbitros laborales las causales de impugnancia y recusación señaladas en los artículos 195 y 196 del Código Orgánico de Tribunales, considerándose que la mención que en dichas normas se hace a los abogados de las partes deberá entenderse referida a los asesores de las mismas en el respectivo procedimiento de negociación colectiva.

Para los efectos de las impugnancias o recusaciones, solamente se entenderán como parte el empleador, sus representantes legales, sus apoderados en el procedimiento de negociación colectiva, los directores de los sindicatos interesados en la misma y los integrantes de la respectiva comisión negociadora sindical, en su caso.

Las impugnancias o recusaciones serán declaradas de oficio o a petición de parte por el tribunal arbitral, con exclusión del miembro afectado por estas.

En caso de impugnancia, la declaración podrá formularse en cualquier tiempo.

En caso de recusación, el tribunal deberá declararla dentro del plazo de cinco días hábiles desde su constitución. Dentro del mismo plazo, la parte interesada podrá también deducir las causales de recusación que fueren pertinentes.

Si la causal de recusación sobreviniere con posterioridad a la constitución del tribunal arbitral, el plazo a que se refiere el inciso anterior se contará desde que se tuvo conocimiento de la misma.

Si el tribunal no diere lugar a la declaración de la impugnancia o recusación, la parte afectada podrá apelar, dentro del plazo de cinco días hábiles, ante el Director del Trabajo, el que resolverá en el más breve plazo posible.

La interposición de este recurso no suspenderá el procedimiento de arbitraje. Con todo, no podrá procederse a la dictación del fallo arbitral sin que previamente se haya resuelto la impugnancia o recusación.

La resolución que se pronuncie acerca de la impugnancia o recusación se notificará a las partes por carta certificada.

Artículo 398.- Características del Registro Nacional de Árbitros Laborales. El Registro Nacional de Árbitros Laborales será de carácter público. Contendrá el nombre del árbitro, región o regiones de desempeño, los casos asignados y terminados y el monto de los honorarios percibidos.

## Título VIII

### DE LOS PROCEDIMIENTOS JUDICIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 399.- Competencia. Será competente para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación de este Libro el Juzgado de Letras del Trabajo del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante.

Artículo 400.- Medidas de reparación. En el caso de la denuncia del artículo 345, el tribunal competente podrá disponer, como medida de reparación, una indemnización del daño causado a los afectados por la infracción a la prohibición

de reemplazar trabajadores en huelga, además de la multa establecida en el artículo 406.

Artículo 401.- Efecto de la interposición de acciones judiciales. En los procedimientos judiciales a que dé lugar el ejercicio de las acciones previstas en este Libro, el tribunal podrá, mediante resolución fundada, disponer la suspensión de la negociación colectiva en curso. La resolución será apelable conforme a lo dispuesto en el artículo 476.

Artículo 402.- Reclamación de la determinación de las empresas sin derecho a huelga. El reclamo se deducirá por la empresa o los afectados, ante la Corte de Apelaciones de Santiago o la del lugar donde se encuentre domiciliado el reclamante, a elección de este último. El reclamo deberá interponerse dentro de los quince días siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la resolución respectiva, según las siguientes reglas:

a) El reclamante señalará en su escrito, con precisión, la resolución objeto del reclamo, la o las normas legales que se suponen infringidas, la forma como se ha producido la infracción y, finalmente, cuando procediere, las razones por las cuales el acto le perjudica.

b) La empresa y el o los sindicatos, según corresponda, podrán hacerse parte en el respectivo reclamo de conformidad a las normas generales.

c) La Corte podrá decretar orden de no innovar cuando la ejecución del acto impugnado le produzca un daño irreparable al recurrente. Asimismo, podrá declarar inadmisibile la reclamación si el escrito no cumple con las condiciones señaladas en la letra a) anterior.

d) Recibida la reclamación, la Corte requerirá de informe conjunto a los ministros que suscribieron el acto reclamado, concediéndole un plazo de diez días al efecto.

e) Evacuado el traslado o teniéndosele por evacuado en rebeldía, la Corte podrá abrir un término de prueba, si así lo estima necesario, el que se regirá por las reglas de los incidentes que contempla el Código de Procedimiento Civil.

f) Vencido el término de prueba, se ordenará traer los autos en relación. La vista de esta causa gozará de preferencia para su inclusión en la tabla.

g) La Corte, en su sentencia, si da lugar al reclamo, decidirá u ordenará, según sea procedente, la rectificación del acto impugnado y la dictación de la respectiva resolución, incluyendo o excluyendo a la empresa, según corresponda.

h) En todo aquello que no estuviere regulado por el presente artículo, regirán las normas establecidas en el Código Orgánico de Tribunales y en el Código de Procedimiento Civil, según corresponda.

## Título IX

### DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES Y OTRAS INFRACCIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU SANCIÓN

Artículo 403.- Prácticas desleales del empleador. Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:

a) La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.

b) La negativa a recibir a la comisión negociadora de el o los sindicatos negociantes o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro.

c) El incumplimiento de la obligación de suministrar la información señalada en los términos de los artículos 315 y siguientes, tanto en la oportunidad como en la autenticidad de la información entregada.

d) El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro.

El empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo.

e) El cambio de establecimiento en que deben prestar servicios los trabajadores no involucrados en la huelga para reemplazar a los trabajadores que participan en ella.

f) Ofrecer, otorgar o convenir individualmente aumentos de remuneraciones o beneficios a los trabajadores sindicalizados, durante el período en que se desarrolla la negociación colectiva de su sindicato.

g) El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.

Artículo 404.- Prácticas desleales de los trabajadores, de las organizaciones sindicales y del empleador. Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de estos y del empleador, en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:

a) La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.

b) El acuerdo para la ejecución de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.

c) La divulgación a terceros ajenos a la negociación de los documentos o la información recibida del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservada.

d) El incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuestos por la autoridad competente, según corresponda.

e) El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.

f) Impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.

Artículo 405.- Práctica desleal de la empresa principal. La contratación directa o indirecta de los trabajadores en huelga de una empresa contratista o subcontratista por parte de la empresa principal será considerada práctica desleal.

Artículo 406.- Régimen sancionatorio. Las prácticas desleales serán sancionadas de la siguiente forma:

1. En la micro empresa con multa de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales.

2. En la pequeña empresa con multa de diez a cincuenta unidades tributarias mensuales.

3. En la mediana empresa con multa de quince a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.

4. En la gran empresa con multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales.

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical.

El incumplimiento de las estipulaciones contenidas en un instrumento colectivo y las prácticas desleales de la letra d) de los artículos 403 y 404 serán sancionados con una multa por cada trabajador involucrado de acuerdo a las siguientes reglas:

1. En la micro y pequeña empresa con multa de una a diez unidades tributarias mensuales.
2. En la mediana empresa con multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales.
3. En la gran empresa con multa de diez a cien unidades tributarias mensuales.

En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, esta será sancionada de conformidad a lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.

Las multas a que se refieren los incisos anteriores serán a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Lo dispuesto en los incisos anteriores es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas sancionadas como prácticas desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.

Artículo 407.- Procedimiento aplicable. El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva se sustanciará conforme a las normas establecidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del presente Código.

Las acciones judiciales destinadas a declarar y sancionar las conductas descritas en los artículos anteriores podrán ser ejercidas por la o las organizaciones sindicales o el empleador, según el caso. La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva, de los cuales tome conocimiento.

La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas desleales en la negociación colectiva, y publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los respectivos fallos.

## Título X

### DE LA PRESENTACIÓN EFECTUADA POR FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Artículo 408.- Presentación efectuada por federaciones y confederaciones, contenido y reglas generales. Las federaciones y confederaciones podrán, en cualquier momento y sin sujeción a reglas de procedimiento, previo acuerdo con uno o más empleadores, o con una o más asociaciones gremiales de empleadores, suscribir convenios colectivos y, o pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Código. Con todo, las federaciones o confederaciones que definan negociar conforme a las disposiciones de este Título deberán presentar su propuesta por escrito a los empleadores o a las asociaciones gremiales respectivas, para quienes siempre será voluntario negociar. También podrá iniciarse el procedimiento a que se refiere este Título a solicitud escrita de uno o más empleadores o de una o más asociaciones gremiales de empleadores. El plazo para manifestar la decisión de negociar será de treinta días contado desde la presentación de la propuesta. En caso de ser afirmativa, dentro de este mismo plazo se deberá dar respuesta a la proposición de convenio o pacto. En todo caso, la respuesta deberá darse siempre por escrito.

Los convenios colectivos podrán referirse a cualquiera de las materias señaladas en el artículo 306. Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo deberán ajustarse a las regulaciones previstas en el Título VI de este Libro, sin que les sea aplicable el quórum de afiliación sindical señalado en el inciso primero del artículo 374. Los convenios colectivos o los pactos tendrán la duración que dispongan las partes.

A los empleadores sólo les serán aplicables aquellos convenios y, o pactos concordados directamente por sus representantes legales o que concurran a aceptar

una vez concordados.

Los convenios colectivos y pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título se deberán depositar en la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción. Este organismo deberá llevar un registro público de estos instrumentos colectivos.

Artículo 409.- Regla de aplicación de instrumentos colectivos a organizaciones afiliadas. Los convenios colectivos y pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título serán aplicables a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales de base, previa aprobación de estos en asamblea de socios, de conformidad a lo dispuesto en sus estatutos. En caso de no existir regulación estatutaria aplicable, deberán ser aprobados en asamblea, por mayoría absoluta de los socios, en votación secreta celebrada ante un ministro de fe.

Artículo 410.- Regla de aplicación de convenios en la micro y pequeña empresa, sin sindicatos. En la micro y pequeña empresa en que no exista sindicato con derecho a negociar, los convenios podrán ser extendidos a los trabajadores sin afiliación sindical, previa aceptación escrita de la extensión y del compromiso de pago de la cuota sindical ordinaria de la respectiva organización sindical.

Artículo 411.- Regla de aplicación de pactos sobre condiciones especiales de trabajo en la micro y pequeña empresa, sin sindicatos. Podrán aplicarse los pactos sobre condiciones especiales de trabajo concordados conforme a las reglas de este Título en las empresas señaladas en el artículo anterior, siempre y cuando concurren los siguientes requisitos:

- a) Que exista un convenio colectivo sobre condiciones comunes de trabajo y remuneración, suscrito entre las mismas partes para toda la vigencia del pacto sobre condiciones especiales de trabajo.
- b) Que el convenio colectivo señalado se haya extendido a los trabajadores de la respectiva empresa, de conformidad a lo previsto en el artículo anterior.
- c) Que la aplicación del pacto sobre condiciones especiales de trabajo sea aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa, ante un ministro de fe."

Artículo 2°.- Créase el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que tendrá como objeto financiar proyectos, programas y acciones de formación sindical, promoción del diálogo social y desarrollo de relaciones laborales colaborativas entre empleadores y trabajadores.

Los recursos del Fondo serán asignados por la Subsecretaría del Trabajo mediante concurso o licitación pública. El Consejo Superior Laboral propondrá anualmente los criterios generales para la asignación de los recursos del Fondo.

Un reglamento dictado a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, suscrito también por el Ministro de Hacienda, establecerá las normas de administración y operación de este Fondo y las demás disposiciones que sean necesarias para su implementación.

A lo menos el 40% de los recursos que se asignen anualmente del Fondo deberán destinarse a proyectos, programas y acciones de formación, promoción y difusión que se ejecuten fuera de la Región Metropolitana de Santiago, siempre que exista un número suficiente de propuestas que cumplan con los requisitos técnicos que se establezcan al efecto. Asimismo, el 20% de los recursos del Fondo se destinarán a proyectos, programas o acciones focalizados en trabajadores y empleadores pertenecientes a micro y pequeñas empresas.

Artículo 3°.- El Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas estará constituido por:

- a) El aporte que se contemple anualmente en la ley de Presupuestos.
- b) Las multas pagadas por prácticas desleales y antisindicales.
- c) Las donaciones que se le hagan, y las herencias y legados que acepte, a través de la Subsecretaría del Trabajo, con beneficio de inventario. Dichas donaciones y asignaciones hereditarias estarán exentas de toda clase de impuestos y de todo gravamen o pago que les afecte. Las donaciones no requerirán del trámite de insinuación.
- d) Los aportes que se reciban por vía de cooperación internacional a cualquier título.
- e) Los demás recursos que perciba por otros conceptos.

Artículo 4°.- Créase el Consejo Superior Laboral, en adelante "el Consejo", de carácter tripartito y consultivo, cuya misión será colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país.

Artículo 5°.- Al Consejo le corresponderán las siguientes funciones:

1. Elaborar, analizar y discutir propuestas y recomendaciones de política pública en materia de relaciones laborales y mercado del trabajo.
2. Proponer iniciativas destinadas a incentivar la creación de empleos, aumentar la productividad y elevar la participación laboral de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y trabajadores vulnerables, mejorando su empleabilidad.
3. Efectuar, por sí o a través de terceros, estudios o investigaciones de diagnóstico sobre el estado de las relaciones laborales y funcionamiento del mercado de trabajo en el país.
4. Formular propuestas sobre los criterios generales para la asignación de los recursos del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.
5. Informar las materias que se le encomienden expresamente a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
6. Rendir en el mes de abril de cada año un informe anual de sus actividades, propuestas y el resultado de las mismas al Presidente de la República y al Congreso Nacional. Este informe deberá publicarse a través de la página web del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 6°.- El Consejo estará integrado por nueve miembros de reconocida trayectoria en el ámbito de las relaciones laborales y mercado del trabajo, que serán designados de la siguiente manera:

- a) Un consejero designado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social.
- b) Un consejero designado por el Ministro de Hacienda.
- c) Un consejero designado por el Ministro de Economía, Fomento y Turismo.
- d) Tres consejeros designados por las organizaciones de empleadores de mayor representatividad del país, incluyendo al menos un representante de las organizaciones de empresas de menor tamaño.
- e) Tres consejeros designados por las centrales sindicales de mayor representatividad del país.

Los miembros del Consejo durarán cuatro años en sus cargos, pudiendo ser designados por un período adicional. La renovación de los consejeros se realizará por parcialidades cada dos años en la forma que determine el reglamento.

En el caso de vacancia, la designación del reemplazante se efectuará dentro de los treinta días corridos siguientes de producida esta, siguiendo el mismo procedimiento indicado en el inciso primero. El reemplazante durará en sus funciones por el tiempo que reste para completar el período del miembro reemplazado.

El reglamento de que trata el artículo 11 establecerá los mecanismos para asegurar que al menos un tercio de los integrantes del Consejo sean mujeres.

El Consejo elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Vicepresidente que durarán dos años en sus cargos, no pudiendo ser reelegidos. El Vicepresidente subrogará al Presidente en caso de ausencia o impedimento de este.

Artículo 7°.- Los integrantes del Consejo no serán remunerados en sus funciones y cesarán en sus cargos por alguna de las siguientes causales:

- a) Expiración del plazo por el que fueron nombrados.
- b) Por renuncia presentada ante el Presidente del Consejo.
- c) Por falta grave al cumplimiento de sus funciones, en los términos previstos en el reglamento a que se refiere el artículo 11 de la presente ley.
- d) Por remoción de las organizaciones o autoridades que los hubieren designado.

Artículo 8°.- El Consejo sesionará con al menos cinco de sus miembros y sus acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los presentes. Su Presidente dirimirá los empates que pudieren producirse.

Cuando se estime necesario, el Consejo podrá invitar a expertos o especialistas nacionales o extranjeros, vinculados a temas de su competencia. Asimismo podrá solicitar la participación de funcionarios de la Administración del Estado.

Artículo 9°.- El Consejo sesionará ordinariamente al menos una vez al mes. Además, sesionará extraordinariamente cada vez que así lo soliciten al menos cinco de sus miembros en ejercicio o lo convoque su presidente.

Artículo 10.- El Consejo contará con una Secretaría Técnica que estará radicada en la Subsecretaría del Trabajo, la que le proveerá la infraestructura y los recursos necesarios para su adecuado funcionamiento.

Artículo 11.- Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, suscrito también por el Ministro de Hacienda, regulará la forma de designación de los integrantes del Consejo y establecerá las normas necesarias para su adecuado funcionamiento.

Artículo 12.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el año presupuestario de su entrada en vigencia se financiará con cargo a los recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y, en lo que faltare, con cargo a la Partida Presupuestaria Tesoro Público. En los años siguientes se financiará con cargo a los recursos que anualmente contemple la ley de Presupuestos.

Artículo 13.- Intercálase en el artículo 6° de la ley N° 19.886 el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando el actual tercero a ser cuarto:

"También se dará prioridad, en los términos del inciso primero, a las empresas que mantengan vigentes convenios colectivos con las organizaciones sindicales representativas de sus trabajadores o que le hagan aplicables a estos convenios colectivos acordados por otros empleadores u organizaciones gremiales de empleadores, suscritos de conformidad a las reglas del Título X del Libro IV del Código del Trabajo."

Artículo 14.- Agrégase en el inciso primero del artículo 46 de la ley N° 19.518 la siguiente letra g), nueva:

"g) La ejecución de acciones de capacitación destinadas a trabajadores de empresas de menor tamaño que mantengan vigentes o apliquen convenios colectivos a sus trabajadores, siempre que se trate de aquellos suscritos conforme a las reglas del Título X del Libro IV del Código del Trabajo."

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- La presente ley entrará en vigencia el día primero del séptimo mes posterior a su publicación en el Diario Oficial, sin perjuicio de las excepciones que se contemplan en las normas siguientes.

Artículo segundo.- Las negociaciones colectivas se regirán íntegramente y para todos los efectos legales por las normas vigentes al día de presentación del proyecto de contrato colectivo.

Los instrumentos colectivos suscritos por sindicatos o grupos negociadores con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley regirán hasta la fecha convenida en ellos.

Artículo tercero.- A partir de la publicación de la presente ley, las empresas y organizaciones sindicales podrán calificar de común acuerdo los servicios mínimos y equipos de emergencia a que se refiere el artículo 359 del Código del Trabajo, aplicando al efecto lo dispuesto en los incisos primero, segundo y séptimo del artículo 360 de dicho Código, ambos incorporados por el numeral 36) del artículo 1° de esta ley.

En las negociaciones colectivas que deban iniciarse dentro de los seis meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley y respecto de las cuales no exista acuerdo en la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, el empleador deberá recurrir a la Dirección Regional del Trabajo correspondiente, de acuerdo al procedimiento dispuesto en el artículo 360 del Código del Trabajo, incorporado por el numeral 36) del artículo 1° de esta ley, en la oportunidad siguiente:

a) Si la negociación colectiva debe iniciarse dentro de los dos primeros meses siguientes a la entrada en vigencia de la ley, el empleador deberá ejercer su requerimiento dentro del plazo de noventa días, contado desde el cuarto mes siguiente a la publicación de la ley.

b) Si la negociación colectiva debe iniciarse dentro del tercer o cuarto mes posterior a la entrada en vigencia de la ley, el empleador deberá ejercer su requerimiento dentro del plazo de noventa días, contado desde el quinto mes

siguiente a la publicación de la ley.

c) Si la negociación colectiva debe iniciarse dentro del quinto o sexto mes siguiente a la entrada en vigencia de la ley, el empleador deberá ejercer su requerimiento dentro del plazo de noventa días, contado desde el sexto mes siguiente a la fecha de publicación de la ley.

Con todo, no se podrá iniciar el proceso de negociación colectiva a que se refiere el inciso anterior, en tanto no esté resuelto el requerimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia formulado oportunamente por el empleador.

Artículo cuarto.- La modificación del inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, relativa al plazo de vigencia de las resoluciones, será aplicable a las que se dicten a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

Las resoluciones dictadas con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley regirán hasta la fecha establecida en ellas.

Artículo quinto.- El delegado del personal que hubiere sido elegido antes de la publicación de esta ley podrá permanecer en sus funciones hasta expirar el período para el cual fue elegido y gozará del fuero a que se refiere el artículo 243 del Código del Trabajo.

Artículo sexto.- Otórgase el plazo de un año, a contar de la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, para que las organizaciones sindicales vigentes a dicha fecha procedan a adecuar sus estatutos a las disposiciones contenidas en ella.

Artículo séptimo.- El reglamento señalado en el artículo 385 del Código del Trabajo y los reglamentos señalados en los artículos 2° y 11 de esta ley deberán dictarse dentro del plazo de seis meses contado desde su publicación en el Diario Oficial.

Artículo octavo.- El Consejo Superior Laboral se constituirá dentro de los sesenta días siguientes a la publicación en el Diario Oficial del reglamento señalado en el artículo 11 de la presente ley.

Artículo noveno.- Dentro de los tres años siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe anual de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de sus disposiciones, requiriendo antecedentes, opiniones técnicas y formulando recomendaciones, en su caso. Este informe deberá ser remitido al Presidente de la República y al Congreso Nacional."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1° del Artículo 93 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 29 de agosto de 2016.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la

República.- Ximena Rincón González, Ministra del Trabajo y Previsión Social.-  
Rodrigo Valdés Pulido, Ministro de Hacienda.- Javiera Blanco Suárez, Ministra de  
Justicia y Derechos Humanos.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Francisco Javier Díaz  
Verdugo, Subsecretario del Trabajo.

Tribunal Constitucional

Proyecto de ley que moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, introduciendo  
modificaciones al Código del Trabajo, correspondiente al Boletín N° 9835-13

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la  
Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro,  
aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el  
control preventivo de constitucionalidad respecto de los artículos 326; 362,  
inciso final; 363; 386; 394; 397; 399; 401; y 402, todos ellos contenidos en el  
número 36 del artículo 1° del proyecto de ley, y por sentencia de 11 de agosto de  
2016, en los autos Rol N° 3112-16-CPR.

Se resuelve:

1° Que la expresión "el o" y la palabra "sindicatos" contenidas en el inciso  
primero del nuevo artículo 402, que el artículo 1°, N° 36, del proyecto de ley  
incorpora al Código del Trabajo, es inconstitucional.

2° Que, el artículo 1°, numeral 13 del proyecto de ley, que intercala una  
nueva frase en el inciso primero del artículo 218 del Código del Trabajo, es  
constitucional.

3° Que, las disposiciones del Proyecto de Ley contenidas en el artículo 1°,  
N° 36, que sustituye el Libro IV del Código del Trabajo, en lo que respecta a los  
artículos 313; 326; 362; 363, inciso primero; 386; 387, inciso primero; 394; 397,  
inciso primero; y 399, todas, de dicho cuerpo codificado, son conformes con la  
Constitución Política de la República.

Santiago, 11 de agosto de 2016.- Rodrigo Pica Flores, Secretario.

# ANEXO V: RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO N°0609 DEL 08-AGOSTO-2017



DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES  
UNIDAD DE SERVICIOS MÍNIMOS  
K. 5986 (750) M. 115/2017

0609

RESOLUCION N° \_\_\_\_\_ /

SANTIAGO,

08 AGO 2017

## VISTOS:

Las facultades que me confiere el artículo 360 del Código del Trabajo; el artículo 5º, especialmente, las letras a), c), y f), del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; el artículo 59 de la Ley N° 19.880; la Resolución N° 1600 de 2008, de la Contraloría General de la República; y, la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo.

## CONSIDERANDO:

1. Que, con fecha 29.06.2017, don Sebastián Parga Moraga en representación de la empresa **FARMACIAS AHUMADA S.A. (FASA CHILE), RUT 76.378.831-8-3**, recurre ante este Director Nacional, deduciendo recurso jerárquico en conformidad a lo dispuesto en el artículo 360 inciso 11 del Código del Trabajo y la doctrina contenida en Ord. N° 5346/0092, de 28 de octubre de 2016 de este Servicio, en contra de la Resolución N°487 de fecha 16.06.2017, pronunciada por el Director Regional del Trabajo Metropolitano Poniente, don Jorge Meléndez Córdova, la que fuera dictada en el marco del procedimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, iniciado en virtud de requerimiento solicitado por la empresa recurrente, con fecha 02.05.2017 ante el citado Director Regional del Trabajo.

2. Que, en efecto, se interpuso requerimiento de calificación por la empresa recurrente, de conformidad a lo dispuesto en el artículo tercero transitorio de la Ley N° 20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales siendo resuelta dicha solicitud con fecha 16 de junio de 2017, en virtud de lo consignado en la Resolución N°487 ya individualizada, la que fuera notificada a la requirente con fecha 21 de junio de 2017. Conforme lo resuelto por la autoridad regional, la resolución determina calificar en calidad de servicios mínimos de seguridad el cargo de guardia de seguridad y solo para atender las siguientes funciones específicas:

- Prevención de delitos al interior de su lugar de trabajo, tanto de origen interno, como externo.
- Control de delitos, mediante procedimiento de seguridad privada, que ocurran al interior de su lugar de trabajo.
- Prevención y control de mermas que ocurran dentro de su lugar de trabajo, ya sean de origen interno o externo.
- Apoyo y colaboración permanente al Gerente/jefe de local y personal en general, respecto de toda situación que pueda generar riesgo a la seguridad.
- Protección y control, según proceda, de toda persona que ingrese a su lugar de trabajo, mediante las técnicas de control de acceso respectivas.

- Control de personal interno y externo que preste servicios en el lugar de trabajo, conforme a instrucciones de la jefatura respectiva.
- Prevención y control de contingencias (ante incendios, sismos, otros) y accidentes al interior de su lugar de trabajo.

Por lo anterior, en caso de una eventual huelga, la resolución establece que el equipo de emergencia estará compuesto por **1 guardia de seguridad (por turno), en cada una de las instalaciones o locales de la empresa que se encuentren en funcionamiento**, independiente del formato que se trate. En lo restante, la resolución rechaza fundadamente la calificación de los otros cargos y funciones indicadas en requerimiento, esto es, las labores de químico farmacéutico, auxiliar de farmacia y reponedores, en lo atinente a la venta de medicamentos por parte de la empresa.

3. Que, conforme lo señalado, consta que el recurso jerárquico ha sido interpuesto oportunamente, siendo pertinente dar cuenta de lo que solicita, esto es, que se sirva a acoger el recurso y se proceda a modificar la Resolución N° 487 recurrida, en el sentido de *"recalificar los servicios mínimos de utilidad pública solicitados por esta parte, otorgándose éstos en razón al mérito y proporcionalidad de su otorgamiento"*. Para sustentar lo solicitado, el recurso efectúa en principio un resumen de lo planteado en la resolución que se recurre, para luego establecer que el Director Regional del Trabajo incurrió en su dictación en los errores que a continuación se indican, respecto de los cuales solicita a este superior jerárquico proceda a su enmienda, calificando como servicio mínimo de funcionamiento los restantes cargos indicados en requerimiento, señalados precedentemente. A saber:

- 3.1. El recurrente indica que la resolución recurrida mal entiende el rol subsidiario del Estado en materia de distribución de medicamentos a la población, pues el rol subsidiario en este caso no es del Estado sino de los privados quienes, de acuerdo a la normativa que invoca, detentan el deber de colocar a disposición de la población medicamentos en protección de su salud. Refiere entre otras razones que es el Estado el que delega en las farmacias el otorgamiento de productos farmacéuticos en aquellos tratamientos médicos de carácter ambulatorio, de modo tal que la ley solo otorga un mandato al Estado, a través del Ministerio de Salud, para asegurar la adecuada disponibilidad de medicamentos.
- 3.2. El recurrente indica que considerando el rol subsidiario del Estado en la disposición de medicamentos hacia la población - de la manera en que lo entiende y expone -, radica la importancia del cumplimiento a la designación que efectúa la autoridad sanitaria, respecto a la calidad de farmacia de turno o farmacia de urgencia, ya que en estos casos la ley, precisamente con la finalidad de prevenir el desabastecimiento de medicamentos, designa determinados locales que deben cumplir con dicha carga pública, remitiéndose a las palabras señaladas por el Seremi de Salud de Región del Bio Bio, en Recurso de Protección Rol N°286-2013, ante la Corte de Apelaciones de Concepción.
- 3.3. El recurrente indica que respecto de la designación que realiza la autoridad administrativa, Instituto de Salud Pública, si bien la ley le permite suspender el cumplimiento de la designación, nombrando otro establecimiento, ello no se condice con lo señalado por el citado Seremi de Salud, en orden a que la designación corresponde a una carga pública, cuya finalidad es poder cumplir con los tratamientos médicos sin suspensión, con independencia del horario en que se requiera el medicamento prescrito.
- 3.4. El recurrente indica que la decisión de suspender una designación de turno, es facultativa de la autoridad sanitaria y en tal sentido formula consulta

respecto si el derecho a la salud prevalece sobre el derecho a huelga de los trabajadores en los casos de farmacias de turno o emergencia.

- 3.5. El recurrente indica que no es efectivo que la huelga sea del todo previsible, ya que se pueden suscitar hipótesis en que se efectúe presentación de proyecto de contrato colectivo por parte de una organización sindical (ej. sindicato deja vencer su instrumento colectivo), sin que los tiempos permitan y/o se encuadren con aquellos en que la autoridad sanitaria dispone la designación de los turnos y emergencias mediante resolución.
- 3.6. El recurrente indica que la determinación adoptada por la Autoridad Regional del Trabajo, restringe además el acceso de los ciudadanos a las Garantías Explícitas en Salud (GES) y AUGE, las que constituyen un conjunto de beneficios garantizados por ley a las personas afiliadas a FONASA e Isapres, indicando que conforme lo señalado por el sitio web de la Superintendencia de Salud, dichas garantías y derechos se hacen efectivas en el conjunto de prestadores que la aseguradora, Fonasa o Isapre, disponga para ello.

4. Que, de acuerdo a lo recurrido y teniendo a la vista los antecedentes que obran en el Servicio respecto del presente procedimiento de calificación de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia, corresponderá en el presente acto administrativo determinar si la Resolución N° 487 recurrida, se ajusta a la normativa laboral aplicable en la materia y, a su turno, analizar las alegaciones vertidas por la empresa en el recurso interpuesto. De conformidad a lo señalado, cabe hacer presente que el marco normativo aplicable para la procedencia de la calificación de servicios mínimos, contenida en el artículo 359 del Código del Trabajo y la doctrina de este Servicio, contenida en Ord. N°5346/0092, de 28 de octubre de 2016, ha reconocido tres tipos de servicios mínimos que hacen procedente la institución, a saber, **servicios mínimos de seguridad** que serían *"aquellos que están destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes"*. Por su parte los **servicios mínimos de funcionamiento** que han sido entendidos como *"aquellos que están destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas"* y, finalmente, los **servicios mínimos para prevenir daños ambientales o sanitarios**, se han conceptualizado como *"aquellos que están destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios"*.

5. Que, el recurso interpuesto versa su fundamentación en controvertir el análisis y argumentos consignados en la resolución que se recurre, sin acompañar nuevos hechos o antecedentes que de acuerdo al requerimiento efectuado, permitan modificar lo resuelto, atendido lo cual se entrará directamente al análisis de lo planteado, iniciando con lo dispuesto en el numeral 3.1 de Considerando N°3 precedente, en virtud del cual el recurrente estima se ha aplicado y/o entendido erróneamente la subsidiariedad del rol de las farmacias, en materia de la disponibilidad de productos farmacéuticos a disposición de la población. En tal sentido, lo argumentado por la recurrente no pretende modificar los hechos que se han tenido en vista para determinar la improcedencia de la calificación, sino que el recurso pretende establecer que el Principio de Subsidiariedad, en base al cual argumenta la resolución recurrida, se ha planteado de una manera errónea que influye finalmente en lo resolutivo, no obstante para fundar tal aseveración, la argumentación del recurso no resulta del todo clara. En efecto, si bien por una parte reconoce el deber constitucional del Estado, en orden a la protección de la salud de la población, indica que por ley (Ley N°20.724, Ley de Fármacos), "el Estado delega en parte la obligación de expender productos

farmacológicos”, para aquellos tratamientos médicos de carácter ambulatorio, delegación conforme la cual la ley solo establecería un mandato al Estado, para que a través del Ministerio de Salud arbitre las medidas para asegurar la disponibilidad de medicamentos. Pues bien, las mismas argumentaciones planteadas por la empresa, y la utilización de frases tales como “deber constitucional” y “delegación”, refuerzan lo razonado por el Director Regional en los Considerandos N°18 y siguientes de la resolución recurrida.

6. Que, en efecto, respecto al denominado Principio de Subsidiariedad del Estado, y más allá de las tesis que a su respecto se desarrollan en doctrina y jurisprudencia nacional, se ha determinado que éste constituye un principio procedimental ya que puede operar como una regla acerca de las responsabilidades que detentan el Estado y los privados en tanto actores del sistema, considerando que el objetivo del principio apunta a velar por la realización de la persona humana, de ahí la existencia de consenso en cuanto al rol del Estado de servir a las personas, quienes se desarrollan en convivencia y asociación con otros seres humanos, a través de estructuras como la familia, hasta una pluralidad de asociaciones (o comunidades) que el ordenamiento regula. En tal sentido, el razonamiento expresado en la resolución recurrida, recoge acertadamente la denominada fase positiva del Principio de Subsidiariedad, en orden a la cual al Estado le asiste el deber de actuar o de intervenir, ámbito en el cual éste puede proceder de forma directa o indirecta. Así las cosas, el propio recurso establece que es la Constitución Política del Estado, quien le asigna a aquel el deber de proteger la salud de las personas y por su parte, que delegar tal función implica necesariamente el traslado de la obligación de un órgano de la cual es titular, a otros, en este caso los privados, quienes deberán ejercer las funciones bajo su responsabilidad y dentro de los términos y condiciones que fije la ley, de modo tal que en caso de incumplimiento o imposibilidad por parte de esos privados, es el Estado quien detenta originariamente las competencias y el deber de solventar en este caso, la provisión de medicamentos a disposición de la población.

7. Que, de acuerdo a nuestra legislación, siendo el Estado quien debe velar por la promoción, protección y recuperación de la salud, mediante un sistema de salud integrado por una red de entidades públicas y privadas, estas últimas a libre iniciativa, es decir por decisión propia y no por obligación legal o constitucional, si deciden dedicarse al giro o actividad de que se trata, deberán someterse a las normas que regulan las referidas acciones de salud (artículos 2 y 3 del DFL N° 1 DEL Ministerio de Salud). Por ello es que la actividad realizada voluntariamente por los privados, detenta un rol subsidiario, ya que con independencia que antes privados decidan y/o se encuentren justificada o injustificadamente en situación de no ejercer la actividad en comento, igualmente el Estado debe y continuara velando por la promoción y protección de la salud, entre las cuales se encuentra el deber de proveer a la población de los medicamentos necesarios.

8. Que, lo anterior se corrobora de la lectura a la propia normativa invocada por el recurrente, toda vez que el inciso primero del artículo 94 del Código Sanitario, modificado en virtud de la ley 20.724, se establece: “*corresponderá al Ministerio de Salud velar por el acceso a la población de medicamentos o productos farmacéuticos de calidad, seguridad y eficacia... **Corresponderá a la central de abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud velar por la adecuada disponibilidad de medicamentos en el sector y arbitrar las medidas que al respecto le indique el ministerio***”. La citada norma es clara, al establecer el deber del Estado de velar por la adecuada disponibilidad de medicamentos en la población, en consecuencia, en caso de que los privados que optan voluntariamente por desarrollar las funciones de abastecimiento de medicamentos para la población, tengan que paralizar sus funciones por diferentes motivos, entre los cuales podemos encontrar la huelga, ello no implica una denegación de acceso a la salud para la

población, sino que obligaría al Estado a procurar los medios necesarios para así cumplir con su mandato constitucional.

9. Que, en lo que respecta a lo señalado por la empresa contenido en numeral 3.2 a 3.5 de Considerando N°3 precedente, en orden a que las farmacias de turno y de emergencia no podrían paralizar sus funciones debido a que la designación efectuada por la autoridad sanitaria importaría una carga pública para la empresa, con la finalidad de proveer a los habitantes de una adecuada disponibilidad de medicamentos en días inhábiles, feriados irrenunciables y durante las 24 horas del día, conforme se aprecia de la resolución recurrida, ésta no controvierte ni asigna alguna calidad o denominación particular a la obligación que deviene de la designación que efectúe el órgano competente, en este caso el Instituto de Salud Pública, sino que lo que analiza son los hechos y antecedentes que establezcan si las funciones de que se trata son estrictamente necesarias acorde el estándar exigido por el artículo 359 del Código del Trabajo, ámbito en el cual, la propia resolución de la autoridad sanitaria que establece la designación de turnos, la que contempla la posibilidad del cierre temporal o definitivo de alguna farmacia, indicando que *"este deberá ser informado con la debida anticipación"*, lo que se explica en el contexto del deber de la autoridad en tal caso, de determinar la necesidad de designar otro establecimiento en reemplazo de aquel imposibilitado. Considérese que en una situación de normal funcionamiento de una farmacia, esta podría encontrarse imposibilitada de cumplir con su turno fijado con anterioridad, ya sea por no contar con un Químico Farmacéutico o bien por cualquier motivo que signifique su cierre temporal o definitivo, por lo tanto con mayor razón se puede dar esta situación en el caso excepcional y previsible de una huelga de los trabajadores.

10. Que, refuerza lo señalado anteriormente, lo indicado en la resolución recurrida en orden a la disponibilidad por parte del Instituto de Salud Pública, del denominado formulario FARMA-08, el que tiene por finalidad precisamente informar al ISP el cierre definitivo o temporal de una farmacia, lo que permitiría al organismo fijar nuevas designaciones de turnos, entre los restantes establecimientos farmacéuticos cuyo sector se pretende cubrir, sin sujeción a una limitación temporal en la cual sea procedente dar este aviso por la empresa. Lo indicado, da cuenta que no resulta pertinente la pregunta contenida en el recurso respecto a la relevancia de la salud de la población en una oposición al derecho a huelga de los trabajadores de la empresa, ya que dicho escenario no es dable en la medida que existen otros mecanismos, tales como el aviso y la designación de un nuevo establecimiento de turno si fuere pertinente, que permiten resguardar ambos derechos o bienes jurídicos sin que sea estrictamente necesario limitar uno en beneficio del otro.

11. Que, lo señalado anteriormente, responde a su turno las alegaciones efectuadas por el recurrente en orden a que ante una eventual huelga no constituye una situación previsible en términos que permita dar los avisos correspondientes y adoptar los cursos de acción por la autoridad sanitaria, no obstante, como se ha señalado, la misma resolución que designa los turnos, considera la posibilidad que por circunstancias sobrevinientes se produzca el cierre temporal o definitivo del establecimiento, sin sujetarlo a ninguna limitación temporal como lo indica el recurso. A su turno, aún ante situaciones como la creación de un nuevo sindicato en la empresa, o la existencia de una organización sindical sin instrumento vigente, y por tanto, en condiciones de presentar proyecto de contrato colectivo en cualquier tiempo, acorde la normativa que regula el proceso de negociación colectiva reglada, se establece una duración de 45 días desde la presentación proyecto de contrato colectivo hasta antes de la posibilidad del ejercicio del derecho a huelga de los trabajadores involucrados en la referida negociación, período en el cual la empresa podrá dar cuenta de la situación a la autoridad competente a efectos que se adopten los cursos de acción necesarios.

12. Que, lo anteriormente señalado, da cuenta que aun en ausencia de los establecimientos en los términos que indica el recurrente, la población no queda desamparada en cuanto a la obtención de medicamentos necesarios en horarios inhábiles, y feriados, puesto que algo no controvertido ni mencionado por el recurso, es la existencia de otra multiplicidad de establecimientos farmacéuticos designados en turno. De consecuencia, al contemplarse esta posibilidad, no resulta estrictamente necesario limitar el derecho fundamental de huelga de los trabajadores, ya que la limitación de la huelga no es la única medida posible para evitar el daño al que alude la empresa recurrente, constando la existencia de una gran competencia en cuanto a venta de medicamentos al público, según da cuenta la propia Resolución N°487 en su Considerando N°26, hecho no controvertido en el recurso interpuesto.

13. Que, finalmente lo argumentado por el recurrente, consignado en punto 3.6 de Considerando N°3 precedente, en orden a que la Resolución N° 487 restringe el acceso a miles de ciudadanos a las Garantías Explícitas en Salud (GES) y (AUGE), las que constituyen un conjunto de beneficios garantizados por ley para las personas afiliadas a FONASA e ISAPRE, ya que en caso de presentarse una de las enfermedades cubiertas por estas, los afiliados pueden acogerse a sus garantías y derechos, pero exclusivamente en el conjunto de prestadores que su aseguradora (FONASA o ISAPRE) disponga para ello, dando cuenta que Farmacias Ahumada sería justamente una de esas empresas que otorgan el servicio de dispensación de medicamentos a cientos de pacientes crónicos amparados por el GES. Al respecto, cabe señalar en primer término que este no fue un hecho que se planteara en el requerimiento interpuesto, de modo tal que malamente el resolutor de la instancia regional puede errar en un punto que no ha sido sometido a su conocimiento y que no forma parte de los hechos y razones que motivan la solicitud de calificación, argumento que por sí sólo y teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 30 de la Ley N°19.880, permitirá descartar lo señalado para efectos del análisis, no obstante este resolutor toma en cuenta lo planteado, conforme lo que a continuación se indica.

14. Que, de acuerdo a lo establecido por la Ley N°19.966 que establece el régimen de garantías en salud (AUGE) publicada en el Diario Oficial el 03 de septiembre de 2004, en su artículo 2 inciso 2° *“Las garantías explícitas de salud serán constitutivas de derechos para los beneficiarios y su cumplimiento podrá ser exigido por estos ante el Fondo Nacional de Salud o las Instituciones de Salud Previsional, la Superintendencia de salud y las demás instancias que correspondan”*. Por tanto, los obligados a cumplir con las garantías establecidas en el AUGE o GES, corresponde a FONASA y las ISAPRES, son éstas instituciones quienes se encuentran obligadas a entregar a sus afiliados los derechos conferidos por la Ley N°19.966, por lo tanto en caso de una eventual huelga de los trabajadores de Farmacias Ahumada, será la institución de salud de los distintos afiliados, las encargadas de otorgar la debida prestación de salud o bien el medicamento con los descuentos establecidos según la ley, con independencia y/o condiciones que establezcan los convenios suscritos con una u otra cadena farmacéutica.

15. Que, a mayor abundamiento, la misma Ley N°19.966 en su artículo 24 señala: *“El Fondo Nacional de Salud y las Instituciones de Salud Previsional deberán dar cumplimiento obligatorio a las garantías explícitas en salud que contemple el régimen que regula esta ley para con sus respectivos beneficiarios.”* Queda por tanto claro, que el obligado en el cumplimiento de las Garantías Explícitas en Salud, es decir, la entrega de medicamentos para enfermedades contempladas en el GES y AUGE, es FONASA o bien la ISAPRE correspondiente, dependiendo de la afiliación del afectado por dicha enfermedad. Son estas instituciones de salud las encargadas de otorgar, en caso de paralización de las farmacias con las cuales mantienen convenios, alternativas a sus afiliados para poder continuar con sus respectivos tratamientos.

16. Que, por las razones expresadas en los considerandos anteriores, este resolutor estima que la resolución recurrida se ajusta a derecho, debido al rol subsidiario del Estado en relación al expendio de medicamentos, y considerando además que el mercado farmacéutico es altamente competitivo, existiendo un gran número de establecimientos comerciales privados que se dedican a la venta de medicamentos a la población, es que se puede sostener que si bien las funciones desarrolladas por la recurrente, relativas a la venta de medicamentos, podrían eventualmente enmarcarse en la protección y cuidado de la salud de la población, no se configura la exigencia de estricta necesidad al que alude el legislador en el artículo 359 del Código del Trabajo, no configurándose por tanto una circunstancia que permita establecer una restricción del derecho fundamental de huelga de los trabajadores de la recurrente, concordando éste resolutor con lo razonado y decidido en la resolución recurrida.

17. Que, en mérito de los argumentos expuestos y las normas legales señaladas en los considerandos anteriores,

**RESUELVO:**

**RECHÁZASE RECURSO JERÁRQUICO** interpuesto por la empresa **FARMACIAS AHUMADA S.A., Rut 76.378.831-8.**, en contra de la Resolución N° 487, de 16 de junio de 2017, del Sr. Director Regional del Trabajo de la Región Metropolitana Poniente, don Jorge Meléndez Córdova, manteniéndose en definitiva lo resuelto en la citada resolución.

**Infórmese** a las partes que conforme a lo establecido en el artículo 360 inciso 11 del Código del Trabajo y el Dictamen 1563/038 de fecha 07 de abril de 2017 de la Dirección del Trabajo, ejecutoriada que se encuentre esta resolución, la organización sindical, en caso de haberse suspendido el inicio de la negociación colectiva y prorrogado el instrumento colectivo vigente, podrá presentar su proyecto al día siguiente de ejecutoriada, entendiéndose tal día el día 60 anterior al vencimiento del mismo.

**NOTIFÍQUESE A LAS PARTES Y A LA DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO REGION METROPOLITANA PONIENTE.**

HECHO, ARCHÍVESE.



*Christian Melis Valencia*  
**CHRISTIAN MELIS VALENCIA**  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO



*ca*  
WSR/CLAV/CLM/clm

Distribución:

- Empresa Farmacias Ahumada S.A.
- Sindicatos de la empresa.
- Coordinación de RRL DRTMP
- Unidad de Servicios Mínimos.
- Gabinete Sr. Director del Trabajo
- Departamento de Relaciones Laborales
- Of. Partes
- D.R.T. Metropolitana Poniente.

# ANEXO VI: RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO N°0535 DEL 11-JULIO-2017



DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES  
UNIDAD DE SERVICIOS MÍNIMOS  
K. 4762 (501) M. 94/2017

RESOLUCION N° 0535,

SANTIAGO, 11 JUL 2017

## VISTOS:

Las facultades que me confiere el artículo 360 del Código del Trabajo, el artículo 5º, especialmente, las letras a), c), y f), del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el artículo 59 de la ley N° 19.880, la resolución N° 1.600 de 2008, de la Contraloría General de la República, y la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo y,

## CONSIDERANDO:

1. Que, mediante presentación de 31 de marzo de 2017, doña Cecilia Gazmuri Schleyer, en representación de la **SOCIEDAD DE INSTRUCCIÓN PRIMARIA**, ha requerido calificación de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia, conforme a lo dispuesto en el artículo tercero transitorio de la Ley N° 20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales, siendo resuelta dicha solicitud, mediante Resolución N° 362, de 15 de mayo de 2017, del Sr. Jorge Melendez Cordova, Director Regional del Trabajo de la Región Metropolitana Poniente, siendo debidamente notificada a las partes con fecha 22 de mayo de 2017.
2. Que, en la resolución referida en considerando precedente, se calificaron como servicios mínimos de seguridad las labores de auxiliares respecto al control de acceso de personas al respectivo establecimiento y las labores de higienización, en este caso, siempre que concurren estudiantes al establecimiento respectivo. Asimismo, se calificó como servicio mínimo de funcionamiento la prestación del servicio educacional, consistente en actividades de nivelación a los estudiantes que concurren a los establecimientos en el lapso de una semana en media jornada desde el día 30 de la huelga, servicio que deberá ser efectuado por todos los profesores jefes de enseñanza básica y enseñanza media por establecimiento.
3. Que, con fecha 29 de mayo de 2017, doña Cecilia Gazmuri Schleyer, en representación de la empresa, interpuso recurso jerárquico en conformidad a lo dispuesto en el artículo 360 del Código del Trabajo, en contra de la resolución señalada en el considerando primero, solicitando efectuar la calificación de servicios mínimos una vez que se haya evacuado el informe técnico solicitado a las instituciones públicas, debiendo en dicho caso acceder a la propuesta presentada por la recurrente con fecha 31 de

Tesi:

Autor: Camilo Matías González Labra.

Escuela de Derecho

Universidad Miguel de Cervantes



DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES  
UNIDAD DE SERVICIOS MÍNIMOS  
K. 4762 (501) M. 94/2017

marzo de 2017 y disponer que los servicios mínimos sean atendidos desde el primer día de huelga.

4. Que, en relación a los fundamentos del recurso, la recurrente señala que se emitió un pronunciamiento con la ausencia de informes trascendentales para la adecuada comprensión del servicio educacional y de las exigencias constitucionales y legales a que los actores de la educación particular subvencionada están obligados. Asimismo, advierte que la importancia de estos insumos radica en que los establecimientos son cooperadores de la prestación educacional del Estado y su función se encuentra regulada en normas de diversos rangos, encontrándose la actividad sujeta a la fiscalización de la Superintendencia de Educación.

En consecuencia, a juicio de la recurrente, sin los informes de las instituciones no es posible tener certeza respecto de las funciones que, en caso de una huelga, serán exigidas porque se estiman esenciales o mínimas y que serán fiscalizadas por la Superintendencia, puesto que la huelga afectará el derecho a la educación de niños, niñas y adolescentes y el Estado se encuentra obligado a protegerlo en conformidad al artículo 10 de la Constitución Política de la República, el artículo 4° y el artículo 10 letra f) de la Ley General de Educación, destacando en relación a este último el deber para los sostenedores del servicio educacional de garantizar su continuidad durante el año escolar y cumplir los requisitos para mantener el reconocimiento oficial. A este respecto, incorpora en relación a la continuidad del servicio educacional el Dictamen N° 76.490, de 25 de septiembre de 2015, de la Contraloría General de la República en relación a una paralización de docentes de establecimientos públicos.

Finalmente, indica que de acuerdo a lo referido por la Superintendencia de Educación, en Resolución Exenta N° 2016/PA/02/018, un establecimiento educacional sólo puede suspender clases o modificar alguna de las fechas establecidas en el calendario escolar por casos fortuitos o fuerza mayor, pudiendo la Superintendencia intervenir para garantizar el adecuado funcionamiento del establecimiento, desde sanciones, un administrador provisional e incluso la pérdida de reconocimiento oficial del establecimiento, entre otros.

5. Que, en este orden de ideas y de acuerdo a lo expuesto, la recurrente estima que la única forma posible de garantizar la continuidad del servicio educativo y cumplir con la regulación de la negociación colectiva es fijando los servicios mínimos al tenor del requerimiento presentado, así las cosas, reitera que no es posible saber si la calificación del Director Regional del Trabajo cumple con obligaciones constitucionales y legales cuando no se tiene un informe técnico de los organismos reguladores y entidades fiscalizadoras.

Finalmente, indica que la legislación laboral no dispone que los servicios mínimos se hagan a plazo o a contar de una determinada fecha, razón por la cual, tampoco podría disponer que al día 30° de huelga se reanude parcialmente la prestación del servicio, lo que pudiendo ser concordante con la doctrina OIT, es una decisión ilegal por las facultades señaladas en la ley.

6. Que, en atención a las alegaciones esgrimidas y teniendo a la vista los antecedentes que obran en el procedimiento de calificación de Servicios Mínimos y Equipos de emergencia, mediante el presente acto administrativo resulta necesario determinar si la Resolución N° 362, de 15 de mayo de 2017, se ajusta a la normativa



DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES  
UNIDAD DE SERVICIOS MÍNIMOS  
K. 4762 (501) M. 94/2017

laboral aplicable en la materia y la doctrina institucional de este servicio, analizando las alegaciones vertidas por la empresa en su recurso de fecha 29 de mayo de 2017.

7. Que, atendido a lo ha señalado en el recurso esgrimido, en torno a la ausencia de informe técnico, es pertinente advertir que en la materia en análisis, la Superintendencia de Educación, organismo fiscalizador en la materia, frente a una pretensión idéntica a la analizada ha señalado en Ord. N°1105, de 07 de junio de 2017, que *en materia estrictamente educacional, no existen servicios esenciales propiamente tales, entendiéndose por ellos, aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en todo o parte de la nación. Tampoco podría hablarse de servicios mínimos, cuya función sea la de mantener la ejecución de ciertas tareas, procesos o áreas de gestión.*

A este respecto agrega como órgano fiscalizador que, a su juicio, *resulta inoficioso estimar aquellos servicios considerados mínimos que debe prestar un establecimiento en el contexto de una huelga. Solo por dar un ejemplo, el artículo 46, letra g) de la LGE, le exige a todos los establecimientos educacionales "tener personal idóneo que sea necesario y el personal asistente de la educación suficiente que les permita cumplir con las funciones que les corresponden, y atendido el nivel y modalidad de la enseñanza que impartan y la cantidad que atiendan ¿cómo se concilia esta disposición en un periodo extraordinario de negociación colectiva o huelga? Simplemente no se puede. Si atendiéramos rigurosamente a la norma, entonces necesitaríamos al menos un docente por curso, lo que echaría por tierra cualquier mecanismo de negociación sindical.*

8. Que, en conformidad a lo referido por el organismo regulador en torno a la prestación del servicio educacional, esta autoridad comparte la visión del ente público, siendo una de las consecuencias posibles del ejercicio del derecho fundamental de huelga la suspensión de actividades escolares en virtud del giro del establecimiento. Asimismo, de acuerdo a lo referido por la Superintendencia de Educación y los efectos que de ello se deriva, la Sociedad se verá afectada en el marco de la huelga por las exigencias de los apoderados frente a la imposibilidad de enviar a los estudiantes al establecimiento, resultado propio de un escenario de negociación colectiva la presión que estos últimos también ejerzan.

En otro aspecto, compartiendo lo referido por la Superintendencia es pertinente destacar que el establecimiento de un servicio mínimo no puede afectar la esencia del derecho de huelga, circunstancia que ocurriría al tenor de lo descrito por el órgano respecto a que *necesitaríamos al menos un docente por curso, lo que echaría por tierra cualquier mecanismo de negociación sindical*, en consecuencia, por el mandato establecido en el artículo 359 del Código del Trabajo, debemos observar la prohibición o el alcance máximo de la limitación del derecho de huelga, no resultando en consecuencia precedente el servicio educacional en la especie.

9. Que, en lo referido por la recurrente a que el presente acto implica una decisión ilegal por ir más allá de las facultades definidas por la ley, es pertinente en virtud del artículo 7° de la Constitución Política de la República, realizar una lectura coherente del artículo 359 y 360 del Código del Trabajo, toda vez que estas disposiciones buscan armonizar el derecho de huelga con otros derechos, cuestión que supone un análisis de una circunstancia excepcional como el ejercicio de un derecho colectivo que produce el desplazamiento de otros derechos o bienes jurídicos y, en dicha circunstancia, el propio legislador ha autorizado a la Administración laboral a morigerar el efecto de la huelga en



DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES  
UNIDAD DE SERVICIOS MÍNIMOS  
K. 4762 (501) M. 94/2017

las hipótesis reguladas, por ejemplo, mediante el establecimiento de una circunstancia de excepción a sus efectos al día 30° del ejercicio de la huelga.

Asimismo, es pertinente advertir que el inciso 3° del artículo 359 del Código del Trabajo consigna que, *los servicios mínimos deberán proveerse durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados*, lo que también debemos relacionar al estándar de procedencia de esta institución laboral, que se encuentra destinada para aquellos casos en que la limitación resulte estrictamente necesaria, en tal circunstancia, una inclinación relativa al tiempo de procedencia de un servicio mínimo resulta completamente factible

10. Que, en relación a los informes técnicos, resulta también pertinente señalar que frente a la ausencia del informe del organismo regulador se utilizaron en el procedimiento informes e instrumentos técnicos en materia de accidentes emitidos por la Superintendencia de Educación, no obstante, se debe precisar que los informes constituyen un insumo más a considerar al momento de calificar servicios mínimos, pero su ausencia no impide el normal desarrollo del proceso administrativo y la obligación de pronunciar una resolución oportuna del asunto sometido al conocimiento de este Servicio, más aun, considerando que se ha cumplido finalmente la exigencia de solicitar el informe. En este sentido, por esta razón también se justifica que la Administración Laboral de oficio haya activado visita inspectiva en el presente procedimiento con la finalidad de contrastar los argumentos de la recurrente con lo que ocurre en los hechos, circunstancia que también dice relación con la observancia del principio de primacía de la realidad.

No obstante lo anterior, se debe consignar que, en la institución laboral en tratamiento, estamos frente a la restricción a un derecho fundamental y, por tanto, su procedencia de carácter excepcional. En consecuencia la legitimación legal otorgada por el legislador para requerir la limitación acarrea una responsabilidad también para la recurrente, exigiéndole que asuma la carga de justificar fundadamente la procedencia de los Servicios Mínimos esto considerando el principio de buena fe y el principio pro-homine, que garantiza el carácter expansivo de la libertad sindical.

En este sentido, los principios referidos implican un llamado a evitar la limitación mientras no se demuestre la necesidad de su restricción por quien lo alega, siendo trascendental esta circunstancia en una institución laboral como la analizada. Así las cosas, una interpretación contraria implicaría establecer a las organizaciones sindicales una barrera en el ejercicio del derecho fundamental de huelga, donde se encontrarían obligadas a efectuar acciones positivas para demostrar que no afectan determinados bienes o derechos y que sea esto lo que finalmente les permita el goce efectivo del principio fundamental, cuestión que resulta injustificable y transforma el procedimiento de calificación en una carga no fijada por la ley para los trabajadores, cuestión que considerando la naturaleza de derecho fundamental tampoco se debe tolerar en un Estado Democrático. Por lo expuesto, resulta necesario reiterar que la recurrente detenta una posición activa en el procedimiento entregando los elementos que permitan justificar fehacientemente la restricción del derecho de huelga, ciñéndose la administración a las competencias otorgadas en la ley a través de las visitas inspectivas y a la solicitud de informes técnicos, acciones que por lo demás no relevan a la recurrente de su obligación legal en materia probatoria en base a los principios referidos y a este Servicio de resolver o calificar de acuerdo a los antecedentes existentes en el procedimiento.



DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES  
UNIDAD DE SERVICIOS MÍNIMOS  
K. 4762 (501) M. 94/2017

11. Que, teniendo presente lo referido y de acuerdo a lo consignado en considerando 7º de la presente resolución, no resulta factible acceder a las labores consignadas en requerimiento de fecha 31 de marzo de 2017 toda vez que, de los antecedentes que constan en el procedimiento, la prestación del servicio educativo no se trata de un servicio esencial o servicio mínimo, siendo compartida esta visión por la Superintendencia de Educación. No obstante, se hace presente que el conocimiento de Ord. Nº1105, de 07 de junio de 2017, de la Superintendencia de Educación, ha sido posterior al pronunciamiento de la Resolución Nº 362, de 15 de mayo, por lo tanto, no corresponde una modificación de la resolución impugnada, sin perjuicio que en virtud del artículo 41 inciso 3º de la Ley 19.880, tampoco resultaría factible una eventual reformatio in peius, manteniéndose en consecuencia el contenido fijado por el Director Regional del Trabajo en este caso concreto, relativo a un servicio mínimo de funcionamiento basado en la prestación del servicio educacional al día 30 del ejercicio de huelga.

12. Que, en lo que respecta a la calificación de servicios mínimos, debe también hacerse presente que el cuidado de los niños, niñas y adolescentes, no se circunscribe al giro propio de los establecimientos o al carácter prestacional de la relación entre apoderados y la Sociedad, encontrándose las labores de cuidado asociadas o supeditadas al cumplimiento del servicio educacional, en consecuencia, resulta necesario advertir que no habiéndose justificado su procedencia en un escenario de huelga, en base a un vínculo causal, no se justifica tampoco la prestación de servicios mínimos asociados al cuidado de niños, debiendo también estarse a los argumentos contenidos en la resolución impugnada.

En consecuencia, este suscrito comparte lo referido en considerando 15º de la Resolución Nº 362, de 15 de mayo de 2017, debiendo insistirse que ante la no prestación del servicio educacional es la comunidad educativa en su conjunto, lo que incluye a las familias y apoderados, la que juega un rol fundamental en la protección de los niños, niñas y adolescentes, siendo estas quienes pueden de forma efectiva en el marco de la huelga velar por el cuidado de los mismos igual como ocurre en circunstancias donde se debe compatibilizar la vida laboral y familiar, tales como vacaciones de invierno, verano, fiestas patrias u otra suspensión del normal funcionamiento del establecimiento, esto en virtud de la responsabilidad legal que recae sobre los propios padres o tutores y que los obliga a adoptar medidas de resguardo previas, no siendo la huelga una excepción a lo anterior cuando la Sociedad tiene conocimiento de la época de su eventual acaecimiento y puede informar de esto a las familias con anticipación. Asimismo, parece irresponsable que sean los establecimientos y particularmente los trabajadores quienes fuera de la prestación educacional deban hacerse cargo de los estudiantes cuando ello implica, al menos, igualar condiciones de normal funcionamiento en lo relativo al número de personal para no generar riesgos a los menores, cuestión que no resulta exigible en base al artículo 359 del Código del Trabajo, el que prohíbe la afectación de la esencia del derecho de huelga.

13. Que, por las razones descritas en los considerandos precedentes, respecto a los cargos en que se requiere modificar la resolución impugnada no resulta plausible legalmente acceder a la solicitud, esto en razón de los fundamentos analizados que llevan a este suscrito a considerar que la actuación del Director Regional del Trabajo, en virtud de los antecedentes existentes en el presente procedimiento, se ajusta al marco legal y a las instrucciones vigentes al respecto y,



DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES  
UNIDAD DE SERVICIOS MÍNIMOS  
K. 4762 (501) M. 94/2017

### RESUELVO

**RECHÁZASE RECURSO JERÁRQUICO** doña Cecilia Gazmuri Schleyer, en representación de la **SOCIEDAD DE INSTRUCCIÓN PRIMARIA**, en contra de la Resolución Nº 362, de 15 de mayo de 2017, del Sr. Director Regional del Trabajo de la Región Metropolitana Poniente, manteniéndose en definitiva lo resuelto en la citada resolución.

**INFORMÁSE** a las partes que conforme a lo establecido en el artículo 360 inciso 11º del Código del Trabajo y el Dictamen Nº 1563/038, de fecha 07 de abril de 2017, de la Dirección del Trabajo, ejecutoriada que se encuentre esta resolución, la organización sindical, en caso de haberse suspendido el inicio de la negociación colectiva y prorrogado el instrumento colectivo vigente, podrá presentar su proyecto al día siguiente de ejecutoriada, entendiéndose tal día el día 60 anterior al vencimiento del mismo.

**Notifíquese al peticionario y a la Dirección Regional del Trabajo.**

**Hecho, archívese.**



*Christian Melis Valencia*  
**CHRISTIAN MELIS VALENCIA**  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO

*[Signature]*  
wsr/sqd/fnr  
Distribución:

- Sociedad de Instrucción Primaria
- Sindicatos.
- Gabinete Sr. Director del Trabajo
- Departamento de Relaciones Laborales
- U. Servicios Mínimos
- Of. Partes
- D.R.T. Metropolitana Poniente.



# ANEXO VII: RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO N°0539 DEL 11-JULIO-2017

 Gobierno de Chile  
DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES  
UNIDAD DE SERVICIOS MÍNIMOS  
K 4760(499) M 94/17  
K 4797 (678) 559 M 94/17  
K 5985 (749) M115/2017  
K 5955 (736) M 114/2017  
K6415 (813) M 122/2017

RESOLUCION N° 0539 /

SANTIAGO, 11 JUL 2017

## VISTOS:

Las facultades que me confiere el artículo 360 del Código del Trabajo, el artículo 5°, especialmente, las letras a), c), y f), del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el artículo 59 de la ley N° 19.880, la resolución N° 1600 de 2008, de la Contraloría General de la República, y la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo.

## CONSIDERANDO:

1. Que, mediante presentación de 30 de Marzo de 2017, la empresa Banco Ripley, RUT 97.947.000-2, representada legalmente para estos efectos por don Lorenzo Davico Maggi, Gerente de Gestión de Personas, ha requerido la calificación de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia conforme a lo dispuesto en el artículo tercero transitorio de la Ley N°20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales, siendo resuelta dicha solicitud con la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, en virtud de lo consignado en la resolución N°359 de fecha 12 de Mayo de 2017, dictada por don Jorge Meléndez Córdova, Director Regional del Trabajo, Región Metropolitana Poniente, que fue notificada a las partes con fecha 22 de Mayo de 2017.
2. Que, mediante presentación recepcionada con fecha 29.05.2017, Banco Ripley interpone, oportunamente, recurso Jerárquico en contra de la resolución N°359 de fecha 12.05.2017, realizando una serie de alegaciones que serán desarrolladas en esta resolución, para finalmente solicitar que el recurso sea admitido a tramitación y acogido en todas sus partes, ampliando los equipos de emergencia resueltos por la resolución ya referida, en el sentido que se detalla en los considerandos siguientes.
3. Que, mediante presentación recepcionada con fecha 29.05.2017, el Sindicato Nacional de Trabajadores Banco Ripley S.A. interpone, oportunamente, recurso jerárquico, solicitando que el presente recurso sea admitido a tramitación y sea acogido dejando sin efecto la resolución de calificación de servicios mínimos establecidos en la Resolución N°359 de fecha 12.05.2017 o en subsidio, modificarla en la parte que se determine en base a las alegaciones que plantea.
4. Que, con fecha 10.07.2017, se recepcionó por esta autoridad ordinario N° 3.800 de fecha 10.07.2017 de la Superintendencia de bancos e Instituciones Financieras, que adjunta Oficio Ord N° 17092 del presidente del banco Central, que en resumen, ambos documentos reiteran

separado a los intervinientes, siendo citado el Sindicato Nacional de Trabajadores de empresa Banco Ripley S.A. con fecha 09.06.2017. En dicha audiencia, comparecieron doña Nicole Massone Salinas y don Eduardo Moya Espinosa, directora y tesorero de la organización respectivamente y, don Juan Vergara, asesor jurídico. A la empresa, se le citó para el día 14.06.2017, compareciendo en representación de Banco Ripley, don Alejandro Subelman Alcalay, gerente general, don Cristián González, gerente de gestión y medios, don Manuel Rojas Reyes, gerente de operaciones y tecnología, don Lorenzo Davico, gerente de personas y, don Marcelo Albornoz, asesor jurídico.

6. Que, las alegaciones de la organización sindical se resumen en las siguientes, las que se extraen de su recurso y de la audiencia celebrada como medida para mejor resolver, señalando que se calificaron 25 cargos, que comprenden 138 trabajadores, de los cuales 24 cargos corresponden a servicios back office (44 trabajadores), y los restantes al cargo de vigilante, con un total de 94 trabajadores. Sus impugnaciones se concretizan en los siguientes puntos:

6.a Que, se garantiza continuidad operacional de actividades del giro principal del Banco Ripley a través de canales remotos, señalan, *"Aunque se tuviera un 100% de sindicalización, la resolución procura que la atención de clientes a través de canales remotos sustituya a la atención presencial. Esto afecta el derecho a huelga en su esencia ya que la desnaturaliza al impedir que ésta signifique la paralización efectiva (incluso temporal) de los servicios que presta la empresa, reduciéndola al mero derecho del trabajador a no prestar servicios. Huelga sin paralización efectiva de las funciones no puede ser considerada como tal"*.

6.b Que, no se consideró proximidad de otras instituciones que ofrecen mismos servicios, expresan que hicieron ver este punto ante la autoridad regional, y que existen otras instituciones financieras que presten los mismos servicios que banco Ripley.

6.c Que, no se consideró proximidad de otras sucursales Banco Ripley en la misma ciudad. Señalando que en varias de las 25 ciudades donde tiene sucursales la empresa no se consideró que en algunas se emplaza más de una sucursal de Banco Ripley (Santiago, Viña del Mar, Concepción y Talcahuano). *"Sólo en Santiago existen 21 sucursales<sup>1</sup> que ofrecen los mismos servicios y se calificaron servicios de vigilante para todas ellas, lo cual es desproporcionado para los fines de la institución de servicios mínimos"*. Agregan, *"De hecho, los "avances" y "superavances" pueden ser obtenidos y pagados en cualquier tienda del holding Ripley, las que pertenecen a otra empresa (Ripley Store S.A.), lo que elimina el riesgo de perjuicio a terceros. Además, los avances y los superavances, son créditos, por tanto no estamos hablando de dinero del cliente, es un nuevo producto, por tanto, no procede permitir su continuidad"*.

6.d Que, no se consideró que la requirente es un banco biproducto cuya interrupción sólo afecta a Banco Ripley, la dirigencia sindical señala *"El Banco está dedicado al otorgamiento de créditos, el Banco vende créditos, llamando a clientes de la base de datos de Ripley Store, o clientes que llegan espontáneamente a las oficinas. La Tarjeta Ripley se transformó en tarjeta de crédito Mastercard. Y finalmente nos corresponde la recaudación de las cuotas de dichos créditos. Sólo esto es referido a créditos de consumo, no hay crédito hipotecario, de hecho ya no existe materia Hipotecario", "Los créditos son contraídos con cargo a dicha tarjeta cuando un cliente realiza una compra a crédito con la misma, solicita un "avance" en efectivo o un*

<sup>1</sup> Casa Matriz, Alameda, Ahumada, Agustinas 1070 piso 3, Agustinas 1070 piso 4, Moneda, Mall Plaza Egaña, 21 de Mayo, Mall Florida Center, Boulevard-Plaza Vespucio, Mall Parque Arauco, Mall Plaza Oeste, Mall Plaza Norte, Mall Plaza Vespucio, Providencia, Maipú, Mall Arauco Maipú, Irrazával, Gran Avenida, Puente Alto, Estado N°91.

de los vigilantes sindicalizados, *"la dotación de la empresa es de 87 vigilantes, de los cuales 6 se encuentran con licencia prolongada"* y que hay sucursales en las que se opera con vigilante y guardia de seguridad, hacen referencia al informe de fiscalización 0201/2017/975, además enumeran las sucursales en las que se cuenta solo con 1 vigilante y finalmente señala que la resolución recurrida atribuye a las funciones de apertura y cierre como "críticas", en circunstancias que las mismas son realizadas por guardias (apertura y cierre) e incluso por trabajadores del banco que son ajenos a las labores de seguridad (cierre).

6.f Que, en la resolución recurrida se fomenta la apertura normal de las sucursales, pertinencia de un solo turno, expresan que *"al estar condicionado el servicio mínimo del vigilante a la apertura de una sucursal, bastaría que un solo trabajador concurriera a prestar servicios a la misma para que el vigilante se viera obligado a trabajar, creando el incentivo perverso para que la empresa insista en la apertura de sucursales aunque la dotación sea objetivamente insuficiente. La resolución debió haber apuntado hacia un funcionamiento mínimo de las sucursales, reduciendo el tiempo al necesario e indispensable (un turno de 6 horas) para concentrar los servicios estrictamente necesarios para evitar los daños señalado en el artículo 359 del Código"*.

6.g Que, la resolución recurrida carece de adecuada fundamentación, no dando cuenta de las razones de la continuidad del servicio, qué es una labor crítica, porqué las funciones calificadas se encuadran en las hipótesis del artículo 359. Respecto del informe del Banco Central, expresan que *"pareciera contener una evaluación política sobre el daño hipotético que podría producir la paralización de un banco en la "estabilidad del sistema financiero" razón ajena a las hipótesis de daño que el artículo 359 pretende evitar"*.

Luego hace un análisis de cada uno de los cargos los cuales se harán ver al momento de referirse en particular a cada uno de ellos.

El sindicato acompaña: Manuales de Procedimiento Interno de Seguridad de Banco Ripley A, B y C y correo electrónico del Jefe de Seguridad de fecha 30.05.2017 que da cuenta de la dotación de vigilantes de la empresa Banco Ripley.

7. Que, las alegaciones de la empresa Banco Ripley S.A., se resumen en las siguientes, haciendo referencia solo a los cargos que conforme a la audiencia de fecha 14.06.2017, persisten en solicitar su calificación, dado que expresamente se desisten de algunas peticiones y alegaciones realizadas en recurso jerárquico de fecha 29.05.2017.

7.a Que realiza consideraciones generales, entre las que destacan para estos efectos, que el Banco cuenta con 47 sucursales, que tiene una dotación de 874 trabajadores, *que "el giro del Banco es exclusivo, y las actividades que puede desarrollar son captar de forma habitual dinero del público, con el objeto de darlos en préstamo, descontar documentos, realizar inversiones, proceder a la intermediación financiera, hacer rentar estos dineros, y realizar las demás operaciones que están taxativamente señaladas en la propia ley"*,

Respecto del funcionamiento y sujeción de horario, señalan *"por expreso mandato de la ley (artículo 38 LGB), el Superintendente de Bancos e Instituciones Financieras ha establecido mediante norma de carácter general, el horario para la atención del público, la que no se puede suspender sin afectar los intereses de sus clientes y del público en general, el funcionamiento y continuidad de la cadena de pagos, y el normal funcionamiento de la economía nacional."*

En audiencia sostenida con la Jefa del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección Nacional, la empresa señala en el ámbito de consideraciones generales, que *"En materia de back office, hay algunos cargos claves que no fueron otorgados y en sucursales, que los clientes puedan renovar, rescatar, depositar, recibir cheques, emitir vale vista"*, "El banco no

que tiene (El Banco) son depósitos a plazo, créditos de consumo, seguros, cuentas vistas, emite bonos (para financiarse), vales vista y letras hipotecarias". "Desde el punto de vista de la fiscalización (esta) es permanente, que se materializa en una visita al año, reportes periódicos y diarios a la SBIF, y en cualquier momento la SBIF se puede apersonar en cualquier sucursal y requerir información".

7.b. Informes organismos Reguladores, en este punto, la empresa reproduce pasajes del informe técnico entregado por la SBIF y el informe del Banco central de Chile, señalando que "estos antecedentes relatan de forma precisa cuales son las áreas en que un banco, dada la naturaleza y regulación bancaria, no pueden dejar de funcionar toda vez que si ello ocurre se afectarían gravemente servicios básicos de la población, junto con impedir el aseguramiento de los bienes e instalaciones de la entidad financiera"

7.c Que existe incumplimiento del Director Regional de su deber de solicitar a los organismos técnicos fiscalizadores y reguladores el informe técnico respecto de la solicitud de servicios mínimos del Banco Ripley, expresando que hay vulneración del artículo 360 inciso 10º del Código del Trabajo, expresando que sólo se limitó a realizar tres preguntas genéricas al ente regulador y nunca puso en conocimiento el requerimiento específico, vulnerando de esta forma el texto expreso de la ley, que el Director regional, se basa en esta "negligencia e infracción legal" para argumentar en contra de los fundamentos de la calificación de servicios mínimos del Banco Ripley, que a su vez, el Director regional, omite la consideración y ponderación del informe técnico de la SBIF quien se pronuncia de manera específica sobre las áreas del banco que deben ser calificadas como servicios mínimos, señalando "tal omisión injustificada, causa evidente perjuicio a este Banco ya que ha sido evaluado sesgadamente y sin considerar los fundamentos técnicos que este servicio debe considerar para los efectos de resolver técnicamente".

7.d Que, en el punto IV del recurso la empresa lo titula "Argumentos técnica y normativamente errados del Director regional en su calificación de servicios mínimos", señalando entre ellos 1) Servicios mínimos bancarios y derecho a huelga (página 1, párrafo final, Informe SBIF) "la propia OIT ha señalado que los servicios bancarios y financieros son per se un servicio mínimo frente a la huelga. Por otra parte es equivocado el razonamiento en cuanto a que el derecho a huelga debe tener un equilibrio frente a los servicios financieros, toda vez que la propia norma del Código del Trabajo dispone que los servicios mínimos son una limitación del derecho de huelga, es decir, prevalecen por sobre tal prerrogativa". 2) Dotación de banco Ripley y porcentaje de servicios mínimos y cargos requeridos. Los servicios mínimos se califican en cuanto tal y no según número de dotación total o porcentajes de sindicalizados, señalan que la actividad del banco, como consecuencia de la normativa bancaria, no puede dejar de funcionar por cuanto ello pone en peligro al sistema bancario e impide entregar un servicio de utilidad pública, resguardando además la seguridad de los clientes y de los propios trabajadores, y que a diferencia de otros bancos, el requirente tiene una reducida dotación de personal, lo que implica intentar conciliar el necesario funcionamiento del banco con el personal con que cuenta, lo cual aumenta el porcentaje de cargos sujetos a calificación. 3) Los bancos son partes del sistema financiero del país y no una simple empresa proveedora de servicios de consumo, deben ser mirados como parte de un sistema y no como una empresa aislada. 4) que los bancos tienen un funcionamiento obligatorio y tienen el deber de "mantener abiertas sus oficinas para la atención del público en general" (artículo 37 LGB) ya que el cliente debe acceder a sus servicios, porque de otro modo se vería privado de poder cumplir con sus obligaciones o requerir servicios propios de los que ha contratado, por ejemplo si el cliente necesita realizar consulta sobre sus productos, presentar reclamo, dar orden de bloqueo o solicitar un certificado de prepago, requiere de un ejecutivo comercial, para tener acceso presencial para renovar, cancelar o liquidar un depósito a plazo, para pagar sus deudas

pueden ser objeto de fraude) y también la utilidad de la población como parte de la cadena de pagos que abarca todo el sistema bancario y a todas las personas que forman parte de él.

Finalmente, agrega una tabla con las fundamentaciones para cada cargo, lo cual se analizará en cada una de las funciones que impugna lo resuelto por la instancia regional.

En audiencia que se realiza el 14.06.2017, la empresa acota su solicitud, estableciéndola en los siguientes cargos, los cuales se comparan con lo solicitado en el recurso de fecha 29.05.2017. Desistiendo de su recurso en lo referido a los cargos de agente de sucursal, subgerente de contraloría, auditor interno, analista de prevención de fraude UAF, analista de prevención de fraude (PEP), supervisor de operaciones, analista de riesgo operacional, asistente de prevención de fraude y jefe de evaluación financiera. Y se desiste parcialmente de su recurso, al rebajar los números de trabajadores solicitados en los cargos de analista contable (de 2 a 1), analista de operaciones (de 12 a 10), supervisor zonal de evaluación financiera (de 4 a 1) y analista central de crédito (de 4 a 2).

CARGO	DOTACIÓN SOLICITADA RECURSO JERÁRQUICO 29.05.2017	DESISTIMIENTO PARCIAL AUDIENCIA 14.06.2017
Agente de Sucursal	47	0
Analista Central de Crédito	4	2
Analista Contable	2	1
Analista de Operaciones	12	10
Analista de Prevención de Fraude	1	1
Analista de Riesgo Operacional	1	0
Analista Prevención de Fraude (PEP)	1	0
Analista Prevención de Fraude (UAF)	1	0
Asistente Prevención de Fraude	1	0
Auditor Interno	2	0
Cajero Banco	47	47
Cajero/ Tesorero	47	47
Ejecutivo Comercial (Back UP Agente)	47	47
Jefe Evaluación Financiera	1	0
Sub Contador	1	1
Subgerente Contraloría	1	0
Supervisor de Operaciones	1	0
Supervisor Zonal Evaluación Financiera	4	1
Vigilante	94	94

8. Que, producto de las audiencias de medidas para mejor resolver de fechas 09.06.2017 y 14.06.2017, respectivamente, se logró recabar la siguiente información:  
-Manual de Procedimiento Interno de Seguridad de Banco Ripley A, B y C.

-Copia de contratos de trabajo de los siguientes cargos: ejecutivo comercial, agente de sucursal, subgerente de contraloría, auditor interno, analista de cumplimiento, vigilante, subcontador, analista contable, cajero banco, cajero/ tesorero, jefe de operaciones, analista de operaciones, analista de riesgo operacional, analista central de crédito, supervisor zonal evaluación financiera, evaluador de crédito.

-Contratos de empresa contratista acompañados con fecha 27.06.2017.

-Pendrive con la siguiente información digitalizada: horarios de trabajo de las distintas sucursales del banco Ripley, referencia al artículo de la RAN que autoriza a Banco Ripley a funcionar en horario extraordinario, dotación total de cargos back office de Banco Ripley.

A su vez, con fecha 30.06.2017, la empresa acompaña los siguientes informes en derecho "Evaluación de derecho público de la resolución N° 359, de 12 de mayo de 2017, de la Dirección Regional Metropolitana Poniente del Trabajo sobre calificación de servicios mínimos de banco Ripley, firmado por los abogados Arturo Fermandois V. y José Francisco García G. y "Consulta sobre potencial infracción a las normas de defensa de la libre competencia por los órganos de administración del Estado", firmado por Juan Cristóbal Gumucio Sch.

9. Que, en lo que dice relación con las alegaciones expuestas en el considerando 6, por la organización sindical, en específico el 6.b y 6.c, es preciso señalar que dado que la relación bancaria es del cliente con el cual ha elegido contratar producto de una relación de confianza, y principalmente porque hay fondos propios del cliente depositados en dicha institución, no procede estimar - para efectos de las operaciones que se califican - que se deba acudir a la cercanía de otras instituciones del mismo rubro.

Ahora bien respecto de las cercanías entre sucursales de la misma institución, a saber, Banco Ripley, se ha estimado pertinente analizar, la cercanía entre ellas, lo cual no se realizó en la resolución recurrida.

La empresa, aportó la siguiente información en audiencia de fecha 14.06.2017.

N°	Sucursal	Dirección
1	Mall Copiapó	Maipú 110, Copiapó
2	Arica	21 de Mayo N° 255, Arica
3	Iquique	Vivar N° 550, Iquique
4	Antofagasta	Prat N° 518, Antofagasta
5	Mall Calama	Balmaceda N° 3242 Local 105, Calama
6	Copiapó	Colipi N° 484 Local F 105, Copiapó
7	La Serena	Balmaceda N° 501, La Serena
8	La Calera	José Joaquín Pérez N°2-98 Local 1, La Calera
9	Quillota	Maipú N° 350 (Plaza de Quillota), Quillota
10	San Felipe	Arturo Prat N° 723-C, San Felipe
11	Viña del Mar	Sucre N° 290, Viña del Mar
12	Mall Marina Arauco	Libertad N° 1348 Local 011, Viña del Mar
13	Valparaíso	Plaza Victoria N° 1644, Valparaíso
14	Quilpué	Claudio Vicuña N° 815, Quilpué
15	Gran Avenida	Gran Avenida N°4952, Santiago

20	Estación Central	Avda. Libertador Bdo. O'Higgins N°3053, Santiago
21	Mall Plaza Vespucio	Vicuña Mackenna N° 7110 Local 5, La Florida
22	Mall Plaza Vespucio Boulevard	Vicuña Mackenna N° 7110 Local 20-21, La Florida
23	Mall Florida Center	Vicuña Mackenna N° 6100 Local 3103, La Florida
24	Mall Plaza Oeste	Américo Vespucio N° 1501, Cerrillos
25	Mall Plaza Norte	Américo Vespucio N° 1737 Local 1201, Huechuraba
26	Mall Parque Arauco	Presidente Kennedy N° 5413, Las Condes
27	Providencia	Providencia N° 2149, Santiago
28	Maipú	5 de Abril N° 71, Maipú
29	Mall Arauco Maipú	Américo Vespucio N° 399 Local 301 A, Maipú
30	Irrazával	Irrazával N°2470, Santiago
31	Huérfanos (Casa Matriz)	Huérfanos N° 1060, Santiago
32	Mall Plaza Egaña	Avda. Larrain N°5862 Local BF121-125, La Reina
33	Moneda	Moneda N° 888, Santiago
34	Rancagua	Cuevas N°483 Local 101 (Mall VIVO), Rancagua
35	Curicó	O'Higgins N°201 Local 39 (Mall Center), Curicó
36	Talca	8 Oriente N° 1212, Talca
37	Chillán	El Roble N° 623, Chillán
38	Los Ángeles	Lautaro N° 350, Los Ángeles
39	Talcahuano	Colón N° 409, Talcahuano
40	Concepción Barros Arana	Barros Arana N°653, Concepción
41	Mall del Centro Concepción	Barros Arana N°1068 Local 2, Concepción
42	Mall Plaza Trébol	Jorge Alessandri N° 3177 Local C 131, Talcahuano
43	Temuco	Arturo Prat N° 688, Temuco
44	Osorno	Eleuterio Ramírez N° 978, Osorno
45	Valdivia	Ramón Picarte N°401 Local 3, Valdivia
46	Puerto Montt	Antonio Varas N° 583, Puerto Montt
47	Punta Arenas	Bories N° 847 Local A, Punta Arenas

para efectos de cubrir los servicios mínimos que se deberán prestar en sucursales en caso de huelga, como se determinarán en los considerandos que sigan, se revisaron los antecedentes aportados por la empresa, se cotejó la información expuesta por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Banco Ripley S.A. y se analizó la cercanía de unas y otras. Como resultado de este examen, se observa que en las siguientes comunas de Chile existe más de una sucursal requerida por el Banco Ripley:

I.-En la Región de Atacama, particularmente en la comuna de Copiapó, se encuentran las siguientes sucursales:

- 1.-Sucursal Mall Copiapó, ubicada en Maipú N°110.
- 2.-Sucursal Copiapó, ubicada en Colipi N° 484.

II.-En la Región de Valparaíso, particularmente en la comuna de Viña del Mar, se encuentran las siguientes sucursales:

- 1.-Sucursal Viña del Mar, ubicada en Sucre N°290.
- 2.-Sucursal Mall Marina Arauco, ubicada en Libertad N° 1348, local 011.

III.-En la Región del Biobío, particularmente en la comuna de Concepción, se encuentran las siguientes sucursales:

- 1.-Sucursal Concepción Barros Arana, ubicada en calle Barros Arana N°653, Concepción.
- 2.-Sucursal Mall del Centro Concepción, ubicada en calle Barros Arana N°1068, local 2, Concepción.

IV.-En la Región del Biobío, particularmente en la comuna de Talcahuano, se encuentran las siguientes sucursales:

- 1.-Sucursal Talcahuano, ubicada Colón N°409, Talcahuano.
- 2.-Sucursal Mall Plaza Trébol, ubicada en Jorge Alessandri N°3177, local C131, Talcahuano.

V.-En la Región Metropolitana de Santiago, particularmente en las comunas de Santiago se encuentran las siguientes sucursales:

- 1.-Sucursal Huérfanos (Casa Matriz), ubicada en calle Huérfanos N° 1060, Santiago.
- 2.-Sucursal Moneda, ubicada en calle Moneda N° 886, Santiago.
- 3.-Sucursal Ahumada, ubicada en calle Ahumada N° 47, Santiago.
- 4.-Sucursal Mall del Centro, ubicada en calle 21 de Mayo N° 668, Santiago.
- 5.-Sucursal Estación Central, ubicada en Avda. Libertador Bernardo O'Higgins N°3053, Santiago.

VI.-En la Región Metropolitana de Santiago, particularmente en la comuna de La Florida se encuentran las siguientes sucursales:

- 1.-Sucursal Mall Florida Center, ubicada en Vicuña Mackenna N°6100, local 3103, La Florida.
- 2.-Sucursal Mall Plaza Vespucio, ubicada en Vicuña Mackenna N°7110, local 5, La Florida.
- 3.-Sucursal Mall Plaza Boulevard, ubicada en Vicuña Mackenna N°7110, local 20-21, La Florida.

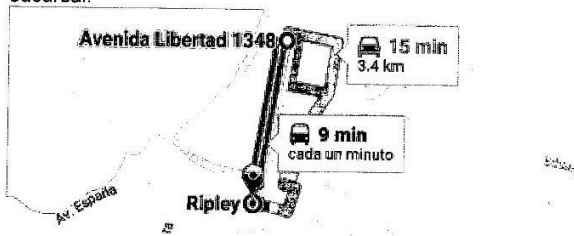
VII.-En la Región Metropolitana de Santiago, particularmente en la comuna de Maipú se encuentran las siguientes sucursales:

- 1.-Sucursal Maipú, ubicada en calle 5 de Abril N°71, Maipú.
- 2.-Sucursal Mall Arauco Maipú, ubicada en calle Américo Vespucio N°399, local 301 A, Maipú.

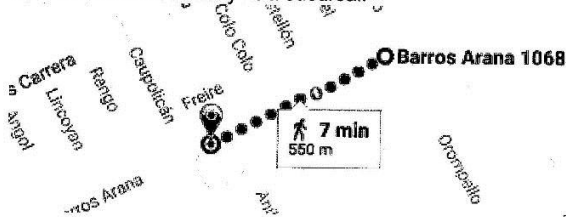
de Copiapo, ya que esta cercana a la sucursal ubicada en calle Colipi N°484, de la misma comuna, a 1,1 km de distancia, lo que significa que en vehículo existe una demora de 6 minutos entre una y otra sucursal.



II.- La sucursal ubicada en calle Libertad N°1348, local 011, comuna de Viña del Mar, está cercana a la sucursal ubicada en calle Sucre N° 290, de la misma comuna, a 3,4 km de distancia, lo que significa que en vehículo existe una demora de 15 minutos entre una y otra sucursal.

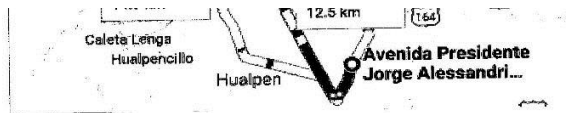


III.- La sucursal ubicada en calle Barros Arana N°653, comuna de Concepción, está cercana a la sucursal ubicada en calle Barros Arana N°1068, local 2 del Mall del Centro de Concepción, de la misma comuna, a 550 metros de distancia, lo que significa que a pie existe una demora de 7 minutos entre una y otra sucursal.

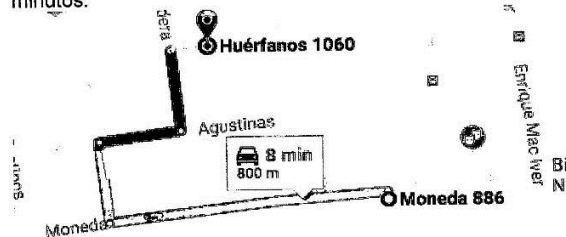


IV.- La sucursal ubicada en calle Colón N°409, comuna de Talcahuano, está cercana a la sucursal del Mall Plaza Trébol, ubicada en Avenida Presidente Jorge Alessandri N°3177, local C131, de la misma comuna, a 12,5 km de distancia, lo que significa que en vehículo existe una demora de 21 minutos entre una y otra sucursal.

<sup>2</sup> <https://www.google.cl/maps/dir/>



V.-a) La casa matriz del Banco Ripley, se encuentra ubicada en calle Huérfanos N° 1060, comuna de Santiago, está cercana a la sucursal ubicada en calle Moneda N° 886, de la misma comuna, a 800 metros de distancia, lo que significa que en vehículo existe una demora de 8 minutos.



b) La sucursal ubicada en calle Ahumada N°47, comuna de Santiago, se encuentra cercana a la casa matriz, ubicada en calle Huérfanos N°1060, misma comuna, a 400 metros de distancia, lo que significa que a pie existe una demora de 5 minutos, entre una y otra sucursal.



c) La sucursal Mall del Centro, ubicada en calle 21 de Mayo N° 668, Santiago, se encuentra cercana a la casa matriz, ubicada en calle Huérfanos N°1060, misma comuna, a 700 metros de distancia, lo que significa que a pie existe una demora de 9 minutos, entre una y otra sucursal.





VI.-La sucursal del Mall Florida Center ubicada en Vicuña Mackenna N°6100, local 3103, comuna de La Florida, se encuentra cercana a las sucursales del Banco Ripley del Mall Plaza Vespucio, ubicadas en calle Vicuña Mackenna N°7110, local 5 y 20-21, comuna de La Florida, a 1,8 km de distancia, lo que significa que en vehículo existe una demora de 5 a 11 minutos aproximadamente.



VII.- La sucursal ubicada en calle 5 de Abril N°71, comuna de Maipú, se encuentra cercana a la sucursal del Mall Arauco Maipú, ubicada en calle Américo Vespucio N°399, local 301 A, misma comuna, a 5,4 km de distancia, lo que significa que en vehículo existe una demora de 15 minutos, entre una y otra sucursal.



10. Que, en lo que dice con las alegaciones expuestas en el considerando 6, en específico el 6.d y en las consideraciones generales señaladas por la empresa y expuestas en el considerando 7.a, junto con los antecedentes recabados del proceso de fiscalización y demás tenidos a la vista por el Director Regional, se ha logrado establecer, que Banco Ripley, tiene como productos comerciales depósitos a plazo, créditos de consumo, seguros, cuentas vistas, emite bonos (para financiarse), vales vista y letras hipotecarias.

*en las oficinas. La Tarjeta Ripley se transformó en tarjeta de crédito Mastercard. En consecuencia, nos corresponde la recaudación de las cuotas de dichos créditos. Solo esto es referido a créditos de consumo, no hay crédito hipotecario, de hecho ya no existe materia Hipotecario".* En materia de Hipotecario se ha logrado establecer que es un servicio que ya no se otorga a los clientes, y que solo quedan algunas operaciones de créditos de esta especie otorgados con anterioridad.

En consecuencia, los servicios calificados, y se justifican respecto a los supuestos establecidos en el artículo 359 del Código del Trabajo en lo que se refiere a servicios mínimos de funcionamiento, solo respecto del retiro de circulante por parte de los usuarios o clientes, pero en caso alguno, con otorgar créditos nuevos o servicios anexos.

La circunstancia de tener la empresa solo algunos productos de los habituales del mercado financiero, se tendrán en cuenta al momento de analizar cada uno de los cargos, conforme a las alegaciones e impugnaciones realizadas por las partes en específico. Que algunas de las funciones o tareas requeridas sean realizadas por otras empresas del holding, son ajenas al marco de la presente calificación, en cuanto, lo que se ha solicitado es pronunciarse sobre la situación de Banco Ripley, para lo cual, solo se estará a las funciones, tareas o procesos que esta institución realiza.

11.- Que, en lo que se refiere a los organismos reguladores, contenido en los recursos de ambas partes, resumidos en los considerandos 6.g, 7.b y 7.c, es necesario señalar que el Director Regional Metropolitano Poniente, en el considerando 8, 9 y 10 de la resolución N° 359, y en el cuadro adjunto en el considerando 13, se hace referencia en resumen a lo expuesto por la SBIF y a lo expuesto por el Banco Central, por cada uno de las áreas, las cuales se fueron ajustando a los cargos particulares solicitados por el Banco.

La empresa en su recurso, solicita como medida para mejor resolver, solicitar un informe complementario a los reguladores, lo cual en audiencia, señalan que no insisten en el punto, dejando a criterio de este resolutor su solicitud, en ese entendido, se ha estimado, no ser necesario, ya que dichas instituciones han estimado desglosar las áreas o procesos titulares, que son comprensivos de las distintas actividades que realiza una institución bancaria.

Es necesario señalar que la norma legal, obliga a solicitar informe al organismo regulador o fiscalizador. En materia de instituciones financieras, el regulador y fiscalizador es la Superintendencia de Bancos e Instituciones financieras (SBIF), así lo establece el artículo 2° de la Ley General de Bancos. Junto con los informes de los reguladores, el ente administrativo llamado a resolver, debe tener a la vista, los informes y antecedentes que acompañen las partes, la visita inspectiva que se ordene, y demás antecedentes que estime pertinentes para fundar su resolución, en ese entendido el informe de los organismos reguladores, viene a ser un antecedente calificado, a tener en cuenta, el cual no tiene carácter vinculante, ya que el resolutor, debe ponderar todos los elementos a efectos de calificar servicios mínimos, bajo el mandato restrictivo que le otorga el legislador, ya que se trata de una limitación a un derecho fundamental. Con todo, en la resolución recurrida se tuvo a la vista y se plasmó lo señalado por la SBIF y el Banco Central, considerando lo informado, ya sea para calificar o para estimar que no era necesario establecer servicios mínimos.

12. Que en cuanto a cada uno de los cargos, lo cual fue alegado por ambas partes, adjuntando tablas con consideraciones para cada uno de ellos, se procederá al análisis de cada uno, en el presente considerando, señalando las consideraciones que se tendrán en cuenta al momento de resolver.

Sucursal de Antofagasta cuenta con un vigilante.  
 Sucursal Boulevard Vespucio, no tiene vigilantes.  
 Sucursal Parque Arauco cuenta con un vigilante.  
 Sucursal Puente Alto cuenta con un vigilante.  
 Sucursal Trébol, cuenta con un vigilante.

Se acompaña, correo electrónico del jefe de seguridad al sindicato, documento que indica que existen 87 vigilantes privados, de los cuales 81 se encuentran en funciones, dado que 6 se encuentran con licencia médica.

Por tanto, necesariamente, se debe revisar lo resuelto por el Director regional, ya que como se ha logrado establecer, no existe una dotación de 94 vigilantes en razón de dos por sucursal, como señalara el Banco en su requerimiento de fecha 31 de marzo de 2017.

De acuerdo a la información proporcionada por el Banco Ripley en la audiencia medida para mejor resolver de fecha 14.06.2017, las sucursales del Banco Ripley funcionan en horario extraordinario. El cuadro que incorpora a continuación da cuenta del horario de cada una de las sucursales del Banco Ripley.

N°	Sucursal	Horario de Atención
1	Mall Copiapó	09:00 a 21:00 hrs
2	Arica	09:00 a 19:00 hrs*
3	Iquique	09:00 a 20:00 hrs
4	Antofagasta	09:00 a 20:00 hrs
5	Mall Calama	09:00 a 20:00 hrs
6	Copiapó	09:00 a 19:00 hrs
7	La Serena	09:00 a 20:00 hrs
8	La Calera	09:00 a 20:00 hrs
9	Quillota	09:00 a 19:00 hrs
10	San Felipe	09:00 a 20:00 hrs*
11	Viña del Mar	09:00 a 20:00 hrs
12	Mall Marina Arauco	09:00 a 20:00 hrs
13	Valparaíso	09:00 a 20:00 hrs
14	Quilpué	09:00 a 20:00 hrs
15	Gran Avenida	09:00 a 19:00 hrs
16	Puente Alto	09:00 a 20:00 hrs
17	San Bernardo	09:00 a 20:00 hrs
18	Ahumada	09:00 a 20:00 hrs
19	Mall del Centro	09:00 a 20:00 hrs
20	Estación Central	09:00 a 20:00 hrs
21	Mall Plaza Vespucio	09:00 a 20:00 hrs
22	Mall Plaza Vespucio Boulevard	09:00 a 19:00 hrs
23	Mall Florida Center	09:00 a 20:00 hrs
24	Mall Plaza Oeste	09:00 a 20:00 hrs

29	Mall Arauco Maipú	09:00 a 20:00 hrs
30	Irarrázaval	09:00 a 20:00 hrs
31	Huérfanos (Casa Matriz)	09:00 a 20:00 hrs
32	Mall Plaza Egaña	09:00 a 20:00 hrs
33	Moneda	09:00 a 20:00 hrs
34	Rancagua	09:00 a 20:00 hrs
35	Curicó	09:00 a 20:00 hrs
36	Talca	09:00 a 20:00 hrs
37	Chillán	09:00 a 20:00 hrs
38	Los Ángeles	09:00 a 19:00 hrs
39	Talcahuano	09:00 a 19:00 hrs
40	Concepción Barros Arana	09:00 a 20:00 hrs
41	Mall del Centro Concepción	09:00 a 20:00 hrs
42	Mall Plaza Trébol	09:00 a 20:00 hrs
43	Temuco	09:00 a 20:00 hrs
44	Osorno	09:00 a 19:00 hrs
45	Valdivia	09:00 a 19:00 hrs
46	Puerto Montt	09:00 a 20:00 hrs
47	Punta Arenas	09:00 a 19:00 hrs

En este mismo lineamiento, mediante correo electrónico dirigido a los representantes del Banco Ripley de fecha 12.06.2017, se les solicitó proporcionar el documento en que consta la Autorización de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras de Chile, que faculta a Banco Ripley para funcionar en horario extraordinario. Durante la audiencia, el Banco proporcionó una serie de documentos, uno de los cuales, respecto a lo atinente señala lo siguiente: *“En relación al horario de funcionamiento de nuestras sucursales en horario extraordinario, es preciso señalar que de conformidad con lo establecido en el número 2, título II del Capítulo 1-8 de la Recopilación Actualizada de Normas (RAN) de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF), existe una autorización general de este Regulador a los bancos, para atender determinadas operaciones y prestar determinados servicios en horario especial, esto es, después del término del horario obligado, o de la extensión de éste”. “En consecuencia, la SBIF no emite documento que dé cuenta de una autorización particular de funcionamiento extraordinario, a favor de un banco determinado”.*

La autorización aludida en el párrafo anterior, se encuentra en el N°2, título II del capítulo 1-8, de la RAN que señala: *“Los bancos que así lo decidan, podrán prestar determinados servicios después del término del horario obligado o del término de la extensión de éste, siempre que esos servicios no correspondan a: i) recepción de depósitos en cuenta corriente, ii) entrega de importes por el otorgamiento de créditos diferentes a créditos de consumo; o, iii) pago de cheques distintos de aquellos que correspondan a convenios celebrados entre el banco y el cuentacorrentista para pagar en forma regular remuneraciones, dividendos de acciones u otros”.*

Por tanto, en cuanto a los hechos constatados, corresponderá contar con la función de vigilante en cada una de las sucursales cuya apertura proceda, procediendo la apertura de solo 34 de las 47 sucursales del Banco, que en caso de huelga que abarque un alto

la sucursal cercana.

A su vez, dado que en la sucursal ubicada en Boulevard Vespucio, que no tiene vigilantes, conforme a la información proporcionada por la misma empresa, no procederá calificar el servicio mínimo de vigilante en la misma, dado que dicha función no existe en dicho lugar.

Que, conciliando lo alegado por el Banco, en cuanto a entregar un servicio, a los clientes, consistente en disponer de sus recursos encargados en confianza a la entidad financiera y el derecho a huelga defendido por el sindicato, corresponde a este resolutor conciliar el ejercicio de ambos derechos, resguardando los supuestos establecidos por el legislador como servicios mínimos, calificando estos como aquellos estrictamente necesarios y que resguarden el ejercicio del derecho a huelga en su esencia.

Por tanto, y teniendo en cuenta la recopilación de normas, ya citada, capítulo 1-8, de la RAN que señala: "Los bancos que así lo decidan, podrán prestar determinados servicios después del término del horario obligado o del término de la extensión de éste, siempre que esos servicios no correspondan a: i) recepción de depósitos en cuenta corriente, ii) entrega de importes por el otorgamiento de créditos diferentes a créditos de consumo; o, iii) pago de cheques distintos de aquellos que correspondan a convenios celebrados entre el banco y el cuentacorrentista para pagar en forma regular remuneraciones, dividendos de acciones u otros", procederá calificar la función de vigilantes, en un solo turno.

Con todo, siendo la huelga, en nuestro sistema jurídico, un derecho que se encuentra regulado normativamente, y que de acuerdo al art. 350 del Código del Trabajo, comienza efectivamente al 5º día de su aprobación, por lo que la empresa puede tomar todos los resguardos necesarios para que al momento de iniciarse el derecho fundamental de la huelga, se comuniquen a los clientes las medidas a adoptar, que permitan el ejercicio en su esencia de dicho derecho, considerando los servicios mínimos calificados y sus particularidades.

Finalmente, se reitera lo señalado en la resolución recurrida en su considerando N°17, en cuanto a que la función calificada y que realizarán los trabajadores que compondrán el equipo de emergencia serán solamente "la apertura y cierre de sucursal, manejo de claves y seguridad de trabajadores y clientes", conforme a las especificaciones que se establecen en el "Anexo "C" al manual Básico de procedimientos internos de seguridad (procedimientos y protocolos)" de Banco Ripley, aprobado por Luis Gatica, elaborado por Jaime Astorga y con vigencia desde el 18 de noviembre de 2013. Funciones que se enmarcan dentro de lo que se ha denominado servicios mínimos de seguridad, ya que busca resguardar los bienes corporales de la empresa, en lo que se refiere a apertura y cierre, y servicios mínimos de funcionamiento, al resguardar la integridad de trabajadores y clientes, en lo que se refiere a resguardar la seguridad de la instalación, mientras se encuentre en funcionamiento.

Con todo, en esta misma resolución se establecerá la distribución geográfica de las sucursales cuya apertura se califica, por tanto la calificación de 1 vigilante por sucursal se deberá atender a dicho número de establecimientos, y siempre en la medida que no existan otras sucursales que puedan operar, en la localidad respectiva, cuando otros trabajadores de la empresa que se desempeñen en las mismas no estén afiliados al sindicato que esté desarrollando un proceso de negociación colectiva.

- b) **Operador de mesa de dinero.** La organización sindical, señala que no se explica cuál es la importancia de la interacción con el mercado financiero, no se considera la declaración

de esta forma, que el sistema bancario, satisfaga las necesidades de la población, a través de permitirle a quienes han confiado en el sistema bancario, retirar los fondos en él depositados, por otra parte, lo declarado por el trabajador que ejerce el cargo, en cuanto a que ante su ausencia, sus labores son realizadas por su jefatura, es del caso señalar que la calificación de servicios mínimos se refiere a las áreas, tareas o procesos que se realizan en una empresa, y lo que se califica es la función, no debe confundirse en que dicha calificación autorice el reemplazo de los trabajadores que realizan dicha tarea, lo cual, debemos recordar se encuentra prohibido en nuestra legislación y finalmente en lo que se refiere a las declaraciones del dirigente sindical, estas solo fueron consideradas como un antecedente más, que refuerza lo resuelto, ya que como se advierte en el mismo considerando, dicha anuencia no es suficiente para calificar un cargo que no cumple con las hipótesis del artículo 359.

Por tanto, se mantiene lo resuelto por do Jorge Meléndez Córdova en la resolución N° 359 de fecha 12 de mayo de 2017.

- c) En los cargos de Tecnologías de la Información, **Analista Calidad TI, Analista Desarrollo Operacional, Jefe de Área de Continuidad de Servicios TI y Jefe de Calidad y Ambiente TI**, la organización sindical, señala que no se han dado los fundamentos que permiten calificar estos cargos como servicios mínimos, en este sentido. Al respecto, es procedente complementar lo señalado en el considerando 17 de la resolución recurrida, señalando que los cargos se refieren a la administración de la liquidez y gestión de riesgos financieros, principalmente se encuentran orientados a la mantención de software y hardware en etapa de pre producción y producción, que significan un soporte a las operaciones que han sido calificadas como servicios mínimos en la presente resolución, dado que estos sistemas, permiten registrar las operaciones que se realicen en las sucursales, cuya apertura se ha establecido. Y la calificación se encuadra en servicios mínimos de seguridad, en cuando busca proteger bienes corporales de la empresa, los que se refieren a la mantención de software y hardware y necesidades básicas de la población, en lo que dice relación a la disponibilidad de liquidez por parte de los clientes que han depositado su confianza en dicha entidad bancaria.
- d) **Analista de Control de Accesos, Analista de Sistema, Analista de Sistema Senior, Analista Programador, Analista Programador Senior**, la organización sindical, señala que no se han dado los fundamentos que permiten calificar estos cargos como servicios mínimos, en este sentido, y señala que no se han dado argumentos para estimar el número de trabajadores que deberán conformar el equipo de emergencia en caso de huelga. Al respecto, es procedente complementar lo señalado en el considerando 17 de la resolución recurrida, señalando que los cargos se refieren a mitigar riesgos de contingencia en los sistemas informáticos, y están orientados a la administración de la liquidez y gestión de riesgos financieros, estimándose aquello como servicios mínimos de funcionamiento y solo se refiere a aquellos que dan soporte a las operaciones bancarias que se han calificado respecto de la atención presencial de clientes. En cuanto al número, revisado los antecedentes aportados en la etapa de impugnación mediante recurso jerárquico, se ha podido establecer que el cargo de analista de control, lo realiza solo 1 persona en la institución, que en el cargo de **analista de sistema**, no aparece en los cargos que el banco señala en su documento de dotación.

En concordancia con lo recién anotado, cabe hacer presente que la empresa al no establecer con claridad las razones o fundamentos de sus peticiones en el requerimiento efectuado, desde lo jurídico, contraviene lo señalado en el artículo 30 de la ley 19.880, que establece las bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del estado, esto es, que la solicitud que la parte interesada formula a la Administración, mediante la cual se inicia un procedimiento administrativo,

zuto, señala en materia de la propuesta de calificación del empleador, que ésta deberá indicar "los antecedentes que justifican la propuesta de servicios mínimos", "la propuesta en análisis deberá indicar los antecedentes que justifican la propuesta de servicios mínimos y las competencias y número de trabajadores que compondrán el equipo de emergencia, condición que a la vez es concordante con el principio de negociación de buena fe contemplado en el artículo 303 del Código del Trabajo", en consecuencia, es el empleador quien debe fundar con claridad su propuesta y luego su solicitud de requerimiento, lo que para este caso, revisados los antecedentes no ocurrió, al no indicar los parámetros tenidos a la vista para la determinación del número de trabajadores que eventualmente conformarán el equipo de emergencia.

Atendido que dicho cargo no aparece en la dotación señalada por la empresa a efectos de evaluar su adecuada calificación cuya revisión se solicita, procede dejar sin efecto en este punto lo resuelto por el Director Regional.

En lo que dice relación con **Analista de Sistema Senior**, en la información entregada por la empresa, en su requerimiento señala que depende de la gerencia de operaciones y tecnología, y en ambas áreas conforme a lo informado por la empresa, no existen trabajadores que ejerzan este cargo, por tanto, debe revertirse lo calificado por el Director Regional del Trabajo, ya que en el área de operaciones aparecen los cargos de Analistas de Operaciones, lo cual fue solicitado por la empresa en su recurso, en otro apartado, por cuanto, no es dable a este resolutor suponer, que la empresa se está refiriendo a los mismos cargos.

Atendido que dicho cargo no aparece en la dotación señalada por la empresa, en la gerencia indicada en su requerimiento, a efectos de evaluar su adecuada calificación cuya revisión se solicita, procede dejar sin efecto en este punto lo resuelto por el Director Regional.

En cuanto a **Analista programador**, se acoge la alegación sindical, principalmente porque dicho cargo no aparece en la dotación entregada por la empresa.

Finalmente, respecto de **Analista programador senior**, la empresa adjunta en su dotación, que dicho cargo lo ejercen 2 trabajadores, siendo que en su requerimiento solicita que conformen el equipo de emergencia y en la resolución recurrida se le otorgó 3 trabajadores, excediendo la dotación total de la empresa para el cargo, se adecuará la resolución en este punto, aplicando la regla expresada en los párrafos precedentes, autorizando la conformación de equipo de emergencia por 1 trabajador.

- e) **Jefe de área de proyectos de informática, y Jefe de Proyecto de Informática**, la organización sindical, señala que no se explica por qué es necesario garantizar la continuidad operativa de los sistemas que se encuentran en producción ni porqué ello sería un servicio de utilidad pública o atendería una necesidad básica de la población y agrega que no se señalan las razones para estimar el número de trabajadores que deberán conformar el equipo de emergencia resuelto por la autoridad regional, al respecto, procede complementar y en lo pertinente modificar el considerando 17 de la resolución recurrida, complementando lo que se refiere a la justificación, señalando que los cargos se refieren a mitigar riesgos de contingencia en los sistemas informáticos, y están orientados a la administración de la liquidez y gestión de riesgos financieros, estimándose aquello como servicios mínimos de funcionamiento y solo se refiere a aquellos que dan soporte a las operaciones bancarias que se han calificado respecto de la atención presencial de clientes. Cabe hacer presente que la empresa al no establecer con claridad las razones o fundamentos de sus peticiones en el requerimiento efectuado, desde lo jurídico,

problemática desde lo práctico, ya que la información incompleta o inconsistente en lo planteado, hace imposible que el resolutor visualice con claridad el nexo causal que, restrictivamente, daría lugar a la calificación del servicio mínimo que se pretende. En el mismo sentido, el Ord. dictamen 5346/0092 de fecha 28 de octubre de 2016, señala en materia de la propuesta de calificación del empleador, que ésta deberá indicar "los antecedentes que justifican la propuesta de servicios mínimos", "la propuesta en análisis deberá indicar los antecedentes que justifican la propuesta de servicios mínimos y las competencias y número de trabajadores que compondrán el equipo de emergencia, condición que a la vez es concordante con el principio de negociación de buena fe contemplado en el artículo 303 del Código del Trabajo", en consecuencia, es el empleador quien debe fundar con claridad su propuesta y luego su solicitud de requerimiento, lo que para este caso, revisados los antecedentes no ocurrió, al no indicar los parámetros tenidos a la vista para la determinación del número de trabajadores que eventualmente conformarán el equipo de emergencia.

Respecto de **jefe área de proyectos de informática**, dicho cargo se encuentra asociado a la gerencia de CORE bancario, y solo lo ejerce 1 trabajador, distinto a lo solicitado por la empresa con fecha 31 de marzo, solicitando 9 trabajadores, y habiendo autorizado el Director regional a 5 trabajadores para conformar el equipo de emergencia en este cargo, excediendo la dotación total de la empresa en dicho cargo, en consecuencia, se estima que para conformar eventualmente el equipo de emergencia, lo hará 1 trabajador. En cuanto a **Jefe de proyecto de informática**, este se encuentra asociado a gerencia Proyecto Core bancario, compuesto por 2 trabajadores, siendo que la empresa originalmente solicitó 12 trabajadores, y conforme a su informe de dotación, el cargo lo ejercen 2 trabajadores, habiéndose resuelto por la autoridad regional, la conformación de un eventual equipo de emergencia por 6 personas, lo que claramente excede la dotación real de la empresa, procediéndose a autorizar la función por 1 trabajador.

- f) **Jefe de Arquitectura y Bases de Datos TI, Jefe de Data Center e Infraestructura, Jefe de Área de Activos y Pasivos y Jefe de área de apoyo**, se reproduce lo señalado por la autoridad regional en su considerando 17 que señala "procede calificarlos como servicios mínimos en cuanto estos cargos en cada una de sus especificidades están orientados al soporte y corrección de incidencias, y solo en lo que se refiere a sistemas en producción, cualquier otro tipo de funciones referidos a preproducción (salvo contingencia relevante) o proyectos nuevos, no se encuentra considerado dentro de las funciones calificadas. En el caso de data center su ausencia impediría el funcionamiento de los centros de datos, impactando todos los servicios y productos", complementándose la argumentación, señalando que se ajusta a la hipótesis de servicios mínimos de funcionamiento, están orientados a la administración de la liquidez y gestión de riesgos financieros, estimándose aquello como servicios mínimos de funcionamiento y solo se refiere a aquellos que dan soporte a las operaciones bancarias que se han calificado respecto de la atención de clientes.
- g) **Jefe de Procesamiento Operación TI, Subgerente CORE Bancario, Subgerente de Producción, jefe de prevención de fraudes, analista de seguridad de la información, jefe de operaciones, analista de riesgo financiero, tesorero central**, se reproduce lo señalado por el Director regional, en cuanto a las funciones, señalando que estas obedecen a lo estrictamente necesario para garantizar servicios mínimos de funcionamiento orientado a la administración de la liquidez y gestión de riesgos financieros, respecto de la errada calificación respecto de seguridad de fraude, estimándose que se trata de una materia que se ajusta a la hipótesis legal, corresponde a la autoridad dar su adecuada calificación y

trabajadores, en razón de 1 por sucursal, fundamentando su petición en que dichos cargos deben ser calificados para servicios mínimos de funcionamiento, al desempeñar funciones que permiten resguardar la cadena de pagos y recaudación, dado que la labor de estos, les permite a los clientes realizar las siguientes operaciones: pagos de depósitos a plazo, pagos de vale vistas presentados a cobro, pagos de convenios proveedores, pago de cuota de crédito de consumo, pago de dividendo hipotecario, pago de estado de cuenta, pago de operaciones morosas y convenio, recaudación de primas de seguro, señalando además que se encuadra en las hipótesis del artículo 359 para proteger los bienes corporales de la empresa y garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, atendiendo necesidades básicas de la población.

Revisadas las funciones y lo solicitado por el banco, solo procede calificar en lo que respecta a servicios mínimos de funcionamiento, dado que de los antecedentes aportados no aparece ninguna función asociada a servicios mínimos de seguridad. La empresa señala lo siguiente, para ser calificado:

- Cadena de Pago:

Pago de Depósitos a Plazo a su vencimiento  
Pago de Depósitos rescates anticipados  
Pago vale vista presentado a cobro y demás saldos a la vistas  
Emisión Vale Vista (captación y firma)  
Pago convenio (proveedores y otros)

2.- Recaudación:

Pago de cuota de crédito de consumo  
Pago de dividendo hipotecario  
Pago crédito CAE a estudiantes  
Pago estado de cuenta  
Pago operaciones morosas y convenio  
Recaudación de primas de seguro

3.- Colocaciones y otros:

Entrega monto líquido crédito de consumo  
Entrega monto líquido Avances y Súper Avances  
Restitución de prima de seguro  
Curse créditos renegociados

4.- Cuadratura y Cierre de Cajas

A este respecto, en atención que se trata de una limitación a un derecho, el cual no puede afectarse en su esencia y por consiguiente los servicios mínimos serán aquellos estrictamente necesarios, en este caso para garantizar servicios mínimos de funcionamiento, orientados a la administración de la liquidez y gestión de riesgos financieros, de quienes han depositado su confianza en la institución bancaria, procede solo calificar aquello, establecido en cadena de pagos, esto es Pago de Depósitos a Plazo a su vencimiento, Pago de Depósitos rescates anticipados, Pago vale vista presentado a cobro y demás saldos a la vistas y Pago convenio (proveedores y otros).

Con todo, en esta misma resolución se establecerá la distribución geográfica de las sucursales cuya apertura se califica, por tanto la calificación de 1 cajero banco por sucursal se deberá atener a dicho número de establecimientos, y siempre en la medida que no existan otras sucursales en operación, en la localidad respectiva, cuando otros trabajadores

estándares de calidad de servicio a los clientes del Banco Ripley, en todo lo relacionado a la administración de transacciones y de documentos valorados, velando por el estricto cumplimiento de políticas, y normativas internas y externas". Asimismo, "Desarrolla apertura de bóveda con el agente y/o ejecutivo comercial, atención al público, realiza arqueos de caja, cuadratura de balance diario, arqueos de pagarés respecto de los créditos de consumo, genera vales vista nominativos, arqueos de documentos (cheques), valorados (vales vista), tarjetas de créditos, tarjetas cuentas vistas".. Por lo demás, según el perfil aportado por la empresa, en el área de tesorería, el cajero tesorero es el custodio de las claves de acceso de la bóveda, apertura de la bóveda- arqueo diario normativo de bóveda y cajas, envía y recibe remesas (atención de empresa transporte de valores), remesas extraordinaria de alto valor, asignación y control de cajas. También realiza labores de canje y cámara de compensación, al brindar asistencia diaria al proceso de preparación de los documentos de canje y compensación en regiones, realiza el proceso de preparación de los documentos de canje y revisa la aceptación o rechazo de los documentos de canje.

La empresa solicita sea calificado este cargo y se le otorgue para conformar el equipo de emergencia 47 trabajadores, en razón de 1 por sucursal, fundamentando su petición en que dichos cargos deben ser calificados para servicios mínimos de funcionamiento, al desempeñar funciones que permiten resguardar la cadena de pagos y recaudación, dado que la labor de estos, les permite a los clientes realizar las siguientes operaciones: pagos de depósitos a plazo, pagos de vale vistas presentados a cobro, pagos de convenios proveedores, pago de cuota de crédito de consumo, pago de dividendo hipotecario, pago de estado de cuenta, pago de operaciones morosas y convenio, recaudación de primas de seguro, señalando además que se encuadra en las hipótesis del artículo 359 para proteger los bienes corporales de la empresa y garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, atendiendo necesidades básicas de la población.

Revisadas las funciones y lo solicitado por el banco, procede calificar en lo que respecta a servicios mínimos de seguridad, para lo cual se deben tener en cuenta las funciones de custodio, apertura y cierre de sucursal apertura de bóveda, y servicios mínimos de funcionamiento. La empresa señala lo siguiente, para ser calificado:

.- Cadena de Pago:

Pago de Depósitos a Plazo a su vencimiento  
Pago de Depósitos rescates anticipados  
Pago vale vista presentado a cobro y demás saldos a la vistas  
Emisión Vale Vista (captación y firma)  
Pago convenio (proveedores y otros)

2.- Recaudación:

Pago de cuota de crédito de consumo  
Pago de dividendo hipotecario  
Pago crédito CAE a estudiantes  
Pago estado de cuenta  
Pago operaciones morosas y convenio  
Recaudación de primas de seguro

3.- Colocaciones y otros:

Entrega monto líquido crédito de consumo  
Entrega monto líquido Avances y Súper Avances  
Restitución de prima de seguro  
Curse créditos renegociados

4.- Apertura/Cierre de sucursal:

Custodio de las claves de accesos a bóveda  
Apertura de la bóveda - Arqueo diario normativos de bóveda y cajas  
Envío y recibo de Remesas (atención de empresa transporte de valores)  
Remesas extraordinaria de alto valor  
Asignación y control de Cajas

6.- Canje y Cámara de Compensación:

Asistencia diaria a procesos de cámara de compensación en regiones  
Proceso de preparación de los documentos de canje  
Revisión de documentos de Canje Aceptación/rechazo

A este respecto, en atención que se trata de una limitación a un derecho, el cual no puede afectarse en su esencia y por consiguiente los servicios mínimos serán aquellos estrictamente necesarios, en este caso para garantizar servicios mínimos de funcionamiento, orientados a la administración de la liquidez y gestión de riesgos financieros, de quienes han depositado su confianza en la institución bancaria, procede solo calificar. Apertura/Cierre de sucursal: Custodio de Claves de accesos; Obligatoriedad en la apertura y cierre de la sucursal según plan de seguridad; Control de Tesorería; Custodio de las claves de accesos a Bóveda, Apertura de la bóveda, Arqueo diario normativos de bóveda y cajas, Envío y recibo de Remesas (atención de empresa transporte de valores), Remesas extraordinaria de alto valor, Canje y Cámara de Compensación: Asistencia diaria al procesos de cámara de compensación en regiones, Proceso de preparación de los documentos de canje, Revisión de documentos de Canje Aceptación/rechazo. No procediendo otorgar las funciones de cajero, ya que estas se encuentran calificadas respecto del cargo "cajero banco", y que se refieren a aquello estrictamente necesario.

Con todo, en esta misma resolución se establecerá la distribución geográfica de las sucursales cuya apertura se califica, por tanto la calificación de 1 cajero tesoroero por sucursal se deberá atener a dicho número de establecimientos, y siempre en la medida que no existan otras sucursales que puedan operar, en la localidad respectiva, cuando otros trabajadores de la empresa que se desempeñen en las mismas no estén afiliados al sindicato que esté desarrollando un proceso de negociación colectiva.

- j) **Ejecutivo Comercial** (back up agente), la empresa en su recurso y actos complementarios, ha solicitado que se califique esta función, y se le otorgue para conformar el equipo de emergencia 47 trabajadores, en razón de 1 por sucursal, fundamentando su petición en que dichos cargos deben ser calificados para servicios mínimos de funcionamiento, realizando atención al cliente, pre venta, venta postventa reclamos y solicitudes, ingreso anticipado de pago de crédito, gestión de renegociación de crédito y cumplimiento de plan de seguridad. Que conforme a lo constatado en el proceso de fiscalización, realiza las tareas de "Atender directamente al público en la oficina así como la venta directa de una serie de productos financieros" (Informe 0201/2017/975) "Encargado de realizar la venta directa a los clientes gestionando las bases asignadas de productos adecuados a las necesidades de los clientes, mediante atención integral y así cumplir con los objetivos comerciales individuales y grupales con énfasis en calidad, riesgo y crédito, logrando de esta forma aportar a la rentabilidad de la sucursal y de la organización". (Informe 1301/2017/1826), dado que se trata de venta de productos y nuevos negocios, no procede dentro de las hipótesis de administración de liquidez ni gestión de riesgos bancarios, siendo netamente una labor de continuidad y productividad del giro de la empresa, por tanto, se mantiene lo resuelto por el Director regional, en cuanto no procede su calificación como servicio mínimo.

no contempla este cargo, en consecuencia, no procede su análisis ya que excede lo solicitado a la autoridad administrativa para su conocimiento. **Analista de Operaciones tesorería y Custodia**, no fue solicitado de esta forma en el requerimiento, solo fue contemplado en el genérico analista de operaciones, lo mismo ocurre para los cargos de **Analista de Operaciones reportes Normativos** y **Analista de Operaciones Proceso de Activos**, sin especificar la empresa en sus documentos complementarios, cuanto es la dotación de cada uno de estos cargos en la empresa, ya que conforme a la dotación declarada, existen 6 analistas de operaciones, 3 analistas de operaciones senior, 3 analistas de mesa de dinero 3 analistas de reportes legales.

Que conforme a lo expuesto en cuanto a las funciones de cada uno de ellos, procede calificar como servicios mínimos las funciones de analista de operaciones proceso de activos y analista de operaciones tesorería y custodia, al respecto, cabe hacer presente que la empresa al no establecer con claridad las razones o fundamentos de sus peticiones en el requerimiento efectuado, desde lo jurídico, contraviene lo señalado en el artículo 30 de la ley 19.880, que establece las bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del estado, esto es, que la solicitud que la parte interesada formula a la Administración, mediante la cual se inicia un procedimiento administrativo, debe contener: "b) hechos, razones y peticiones en que consiste la solicitud."; y por otro lado, produce una problemática desde lo práctico, ya que la información incompleta o inconsistente en lo planteado, hace imposible que el resolutor visualice con claridad el nexo causal que, restrictivamente, daría lugar a la calificación del servicio mínimo que se pretende. En el mismo sentido, el Ord. dictamen 5346/0092 de fecha 28 de octubre de 2016, señala en materia de la propuesta de calificación del empleador, que ésta deberá indicar "los antecedentes que justifican la propuesta de servicios mínimos", "la propuesta en análisis deberá indicar los antecedentes que justifican la propuesta de servicios mínimos y las competencias y número de trabajadores que compondrán el equipo de emergencia, condición que a la vez es concordante con el principio de negociación de buena fe contemplado en el artículo 303 del Código del Trabajo", en consecuencia, es el empleador quien debe fundar con claridad su propuesta y luego su solicitud de requerimiento, lo que para este caso, revisados los antecedentes no ocurrió, al no indicar los parámetros tenidos a la vista para la determinación del número de trabajadores que eventualmente conformarán el equipo de emergencia.

Sin embargo, atendido el carácter restrictivo con el cual se debe analizar la limitación al derecho a huelga, sumado a que el empleador ha dado una justificación genérica en relación a estos puestos de trabajo requeridos, sin especificar ni fundamentar la necesidad de contar con una dotación mayor, ni indicar las variables tenidas a la vista para proponer el número de trabajadores a componer el equipo de emergencia que solicita, se ha revisado en atención a la dotación de la empresa en dichos cargos, resolviendo que en caso de analista de operaciones de tesorería y Custodia y Analista de Operaciones procesos activos, se proveerá el cargo en caso de huelga por 1 trabajador en cada función.

En lo que se refiere a Analista de Operaciones reportes normativos, no se especifica por parte de la empresa la periodicidad de cada uno de estos reportes, señalando que existen reportes diarios, semanales y mensuales, sin especificar los volúmenes y urgencias de cada uno de ellos, sin perjuicio de aquello, los representantes del empleador señalaron en audiencia que *"Desde el punto de vista de la fiscalización es permanente, que se materializa en una visita al año, reportes periódicos y diarios a la SBIF, y en cualquier momento la SBIF se puede apersonar en cualquier sucursal y requerir información"*, existiendo por tanto la posibilidad, de en caso de reportes de trascendencia, que la entidad reguladora y fiscalizadora, fiscalice, apersonándose en la empresa.

de los derechos de los consumidores y en la Ley General de Bancos, artículo 69, que detalla las operaciones que pueden efectuar los Bancos. Sin embargo, el informe de Fiscalización N°1301/2017/1826 de fecha 12.05.2017, establece lo siguiente respecto a estos cargos: "Supervisor Zonal Evaluación financiera: Responsable de velar por el correcto proceso de evaluación de créditos enviados de cada sucursal Banco Ripley, de acuerdo a las políticas y procedimientos establecidos vigentes en función de la zona asignada" y "Analista central de Crédito: Encargado de evaluar y analizar las Operaciones de crédito de cada cliente en función de las políticas crediticias vigentes". Analizado lo expuesto, no se justifica el cargo de analista central de crédito, en la medida que el banco solo se ha autorizado para realizar operaciones que permitan a sus clientes acceder a liquidez, pero en ningún caso a otorgar nuevos créditos ni el análisis de nuevos clientes, en cuanto a acceder a información veraz y oportuna sobre los productos crediticios contratados, no corresponde a un servicio estrictamente necesario que haga pertinente limitar el derecho a huelga, por tanto, no se califican los cargos solicitados.

- m) **Sub contador y analista contable**, la empresa Banco Ripley, solicitó un trabajador para cada cargo, señalando que su labor contribuye en la elaboración de los reportes normativos que deben ser enviados a los órganos controladores, dado que trabajan en el área contable. De acuerdo a lo que establece el informe de fiscalización N°1301/2017/1826 de fecha 12.05.2017, el subcontador es el encargado de "establecer los controles internos que permiten validar que los distintos procesos contables sean reflejados de acuerdo a la normativa vigente y correctamente imputados de manera de poder cumplir con la generación y envío de todos los informes exigidos por la SBIF y BCCH". Adicionalmente, respecto del cargo de analista contable el informe referido expresa que es el encargado de "Planificar, elaborar, controlar y emitir los Estados Financieros Trimestrales y Anuales, bajo normativa IFRS. Efectuar control sobre la emisión de EEFF y registros contables de las filiales del banco. Con el objetivo de dar cumplimiento a las exigencias legales y normativas vigentes correspondientes y garantizar entrega oportuna de todos los Estados financieros exigidos". "Control, cálculo y registro de los eventos tributarios del banco, determinación de impuestos, mantención de libros y movimientos contables conforme a la norma tributaria vigente".
- Teniendo presente que la huelga es un derecho que opera en el marco de la negociación colectiva reglada, y por lo tanto regulada en su ejercicio, corresponde que la misma se ejerza en una oportunidad claramente definida en la ley, siendo previsible desde el inicio del proceso, permitiéndole a Banco Ripley adoptar las medidas necesarias para dar aviso a los órganos Fiscalizadores para que se apersonen en terreno a fiscalizar cada una de las sucursales en huelga. En consecuencia, no se califican como servicios mínimos los cargos de subcontador y analista contable.
- n) **Analista prevención de fraude**, la empresa Banco Ripley fundamenta su petición catalogando que este cargo detenta un rol crítico y debe ser considerado un servicio mínimo en pos de resguardar la seguridad al momento de transaccionar por parte de los clientes en el día a día con los productos del Banco Ripley, evitando que los clientes sean víctimas de fraude que lleven a una pérdida de su patrimonio. La propuesta del Banco Ripley complementa su petición del cargo aludido, detallando que las actividades que realiza son: análisis de alertas de transacciones con patrones de fraude interno y externo (detección), acciones de mitigación de vulnerabilidades que lleven a la potencial materialización de fraudes (prevención) y acciones inmediatas en caso de materialización de acciones individuales o masivas que afecten asociado a fraude (mitigación). En virtud de lo expuesto y teniendo presente que en la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia N°359 de fecha 12.05.2017, se calificó el cargo de jefe de prevención de fraude para cumplir con esta función, no procede que se califique el cargo de analista de prevención de

que de los antecedentes existentes en el procedimiento administrativo y aquellos aportados por la empresa y sindicatos en su recurso, se constata que los canales remotos calificados por la resolución N°359 de fecha 12.05.2017, no resultan eficaces para cumplir con los servicios mínimos de funcionamiento de la empresa Banco Ripley, debido a que la página web de la empresa no se encuentra habilitada para efectuar transacciones bancarias, siendo una plataforma que cumple una función meramente informativa para los clientes del Banco. Asimismo, el Banco Ripley no cuenta con un servicio de call center que permita realizar operaciones bancarias vía telefónica. En consecuencia, los cargos autorizados en la resolución 359, no dicen relación con canales remotos, sino que con soportes informáticos no presenciales de las operaciones crediticias que realiza el banco a través de sus canales presenciales.

14. Que, en cuanto al número de sucursales de Banco Ripley cuya apertura se solicita, en consideración a lo expuesto en los considerandos N° 9 al 12, solo procede la calificación de las siguientes sucursales:

N°	Sucursal	Dirección
1	Arica	21 de Mayo N° 255, Arica
2	Iquique	Vivar N° 550, Iquique
3	Antofagasta	Prat N° 518, Antofagasta
4	Mall Calama	Balmaceda N° 3242 Local 105, Calama
5	Copiapó	Colipi N° 484 Local F 105, Copiapó o Maipú N° 110
6	La Serena	Balmaceda N° 501, La Serena
7	La Calera	José Joaquín Pérez N°2-98 Local 1, La Calera
8	Quillota	Maipú N° 350 (Plaza de Quillota), Quillota
9	San Felipe	Arturo Prat N° 723-C, San Felipe
10	Viña del Mar	Sucre N° 290, Viña del Mar o Mall Marina Arauco, Libertad 1348, local 011.
11	Valparaíso	Plaza Victoria N° 1644, Valparaíso
12	Quilpué	Claudio Vicuña N° 815, Quilpué
13	Gran Avenida	Gran Avenida N°4952, Santiago
14	Puente Alto	Concha y Toro N°187, Santiago
15	San Bernardo	Eyzaguirre N° 671, Santiago
16	La Florida (1 de las 3 sucursales)	Vicuña Mackenna N° 7110 Local 20-21, o mall Plaza Vespucio, Vicuña Mackenna 7110 local 5 o mall Florida Center, Vicuña Mackenna 6100 local 3103, todas de la comuna de La Florida
17	Mall Plaza Oeste	Américo Vespucio N° 1501, Cerrillos

20	Maipú	Nº 71, ambas de la comuna de maipú
21	Irarrázaval	Irarrázaval Nº2470, Santiago
22	Santiago Centro (1 de las 5 sucursales)	Huérfanos Nº 1060, Santiago, o Sucursal Moneda, o Sucursal Ahumada o Sucursal Mall den centro o Sucursal Estación central, todas en la comuna de Santiago
23	Mall Plaza Egaña	Avda. Larrain Nº5862 Local BF121-125, La Reina
24	Rancagua	Cuevas Nº483 Local 101 (Mall VIVO), Rancagua
25	Curicó	O'Higgins Nº201 Local 39 (Mall Center), Curicó
26	Talca	8 Oriente Nº 1212, Talca
27	Chillán	El Roble Nº 623, Chillán
28	Los Ángeles	Lautaro Nº 350, Los Ángeles
29	Talcahuano	Colón Nº 409, Talcahuano o Sucursal mall Plaza trébol, Jorge Alessandri 3177 local C131.
30	Concepción	Barros Arana Nº653, Concepción o Sucursal Mall del Centro Concepción, en Barros Arana 1068 local 2, ambas en la comuna de Concepción.
31	Temuco	Arturo Prat Nº 688, Temuco
32	Osorno	Eleuterio Ramírez Nº 978, Osorno
33	Valdivia	Ramón Picarte Nº401 Local 3, Valdivia
34	Punta Arenas	Bories Nº 847 Local A, Punta Arenas

Que, de conformidad a las sucursales calificadas en el considerando anterior, es preciso señalar que las sucursales ubicadas en Américo Vespucio Nº1737, local 1201, de la comuna de Huechuraba y en Antonio Varas Nº583, Puerto Montt, no se calificaron debido a que en el documento "Dotación Sucursales" aportado por el Banco Ripley con fecha 14.06.2017, éstas no aparecían entre las sucursales detalladas, impidiendo analizar la dotación de personal a calificar para cumplir servicios mínimos de funcionamiento en dichas sucursales.

15. Que, dentro de las alegaciones, se ha señalado que existen funciones que pueden ser realizadas por otros cargos, en específico el sindicato lo señala respecto de los vigilantes, así en la audiencia realizada con fecha 09.06.2017 señala expresamente "Los guardias son externos, solo 1 es del Banco. En el caso que no existan vigilantes, son reemplazos por una empresa externa, se trata de distintas empresas, que incluso en Santiago son distintas empresas". En atención a la alegación realizada, se le solicitó a la empresa que acompañara los contratos que tuviere con empresas externas a efectos de proveer cargos, ante lo cual acompañó contratos con empresas de servicios transitorios, al respecto se debe tener presente que en el caso de huelga de los trabajadores, no se podrá contratar la puesta a disposición

Regional del Trabajo habría considerado que la requirente buscaban asegurar la operatividad de la empresa lo que, a la luz de la resolución, parece una afirmación que no considera elementos trascendentales en análisis. En este sentido, es pertinente advertir que efectivamente los servicios mínimos podrían permitir una operatividad mínima de acuerdo a la normativa laboral y la doctrina institucional contenida en Ord. N° 5346/92, de 28 de octubre de 2016, donde en cuyo caso estaríamos frente a servicios mínimos de funcionamiento que son aquellos que están destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas. La doctrina institucional en la materia ha puntualizado además que los servicios mínimos de funcionamiento, conforme a la descripción legislativa, *buscan mantener un cierto nivel de operación de la empresa o institución en que se produce la huelga, en el entendido que la interrupción de todo o parte de su operación podría afectar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas.*

Así las cosas, efectuado este alcance, debemos señalar que de acuerdo a las hipótesis del requerimiento y lo expuesto en la resolución impugnada, necesariamente el Director Regional del Trabajo debió en su pronunciamiento garantizar que la calificación no tuviese por efecto indirecto permitir el funcionamiento de la requirente puesto que dicha circunstancia no se enmarcaría en el espíritu de la legislación y terminaría afectando la esencia del derecho al tornarse el ejercicio de la huelga inoperante en razón de su escaso impacto, elemento que ha sido considerado por la Organización Internacional del Trabajo en el tratamiento de esta institución y que vincula a nuestro país en razón del control de convencionalidad que recae sobre los instrumentos internacionales suscritos por nuestro país en la materia.

Así las cosas, se debe reiterar que este elemento ha debido tenerse en consideración ineludiblemente por el Director Regional del Trabajo en su pronunciamiento de fecha 12 de mayo de 2017, sin perjuicio que advierta que el requerimiento no garantiza el funcionamiento de la empresa. En este sentido, debe reiterarse que lo trascendental será determinar si realmente las labores requeridas resultan estrictamente necesarias de acuerdo al marco legal en la materia.

Que, en mérito de los argumentos expresados anteriormente y en consideración de ser la huelga un derecho fundamental,

**RESUELVO:**

**1.- ACOGER PARCIALMENTE LOS RECURSOS JERÁRQUICOS,** uno deducido por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Banco Ripley S.A. y otro por la Empresa Banco Ripley en contra de la Resolución N°359, de fecha 12.05.2017 del Director Regional del Trabajo Jorge Meléndez Córdova, de la Región Metropolitana Poniente, remplazándose el resolvo de dicha resolución por el siguiente:

Cargo	Función Calificada	Número de Trabajadores	Inicio y Duración

Vigilante	Velar por la seguridad e integridad de las personas internas y externas y de los bienes e inmuebles de la institución, manejo de claves, apertura y cierre de sucursal	34	1 turno, 1 por sucursal excluyendo sucursal Boulevard Vespucio por no contar con dicha función.
Analista calidad TI	Vigila, controla y aplica la Gestión Control de Cambios en Pre-Producción (solo en caso de contingencias relevantes, no proyectos nuevos): Banco Ripley.	1	Desde el inicio de la huelga
Analista de Desarrollo Operacional	Vigila, controla y aplica la Gestión Control de Cambios en Pre-Producción: Banco Ripley. Abocado fundamentalmente a la gestión de actividades para el cumplimiento de los niveles de acuerdo al Servicio que sostienen el negocio. Solo respecto de contingencias relevantes, que generen preproducción, se excluyen proyectos nuevos.	1	Desde el inicio de la huelga
Jefe área de Continuidad de Servicios TI	Participa en forma directa en la consecución de las metas de la Red de sucursales de Banco Ripley, asegurando y gestionando que funcione en óptimas condiciones la infraestructura Tecnológica integral, tanto en términos físicos y lógicos de las sucursales del banco, en proporción al funcionamiento de los canales presenciales durante la huelga.	1	Desde el inicio de la huelga
Jefe de calidad y Ambiente TI	Disminuir el impacto en todo cambio aplicado a la plataforma productiva, no afectando la continuidad y operación de la plataforma, contratada con IBM y otros proveedores con el fin de mantener los SLA comprometidos en los sistemas productivos del Banco.	1	Desde el inicio de la huelga
Tesorero Central	Supervisar, controlar y dar soporte a la Red de sucursales en el ámbito operacional, normativo y de controles e interactuar con otras áreas de la Gerencia y el banco para la resolución de distintas materias que tienen impacto tanto interno como externo con el fin de garantizar la continuidad operacional de los servicios ofrecidos por el banco a los clientes.	1	Desde el inicio de la huelga
Analista de control de accesos	Analista de Control de Accesos: Gestiona la continuidad de sistemas y tecnología, controlar e instruir los servicios internos y externos de apoyo a la Gerencia Tecnológica en las buenas prácticas TI. Gestión conocimiento de Producción orientados al servicio financiero (CORE BANCARIO y sistemas satélites de apoyo al negocio).	1	Desde el inicio de la huelga
Analista Programador Senior	Analista Programador Senior: Soporte y corrección de incidencias de producción para los Sistemas de: Plataforma Banco TL Suite Anywhere, RealAis de la Mesa de Dinero y Metrix Riesgo Crédito, Base de datos FISA e Hipotecarios, autenticación Procesos de Renewal y Extract, Interfaces Core Bancario, Depósitos a Plazo y Vales Vista.	1	Desde el inicio de la huelga
Jefe de Arquitectura y Bases de datos TI	Jefe de Arquitectura y Base de Datos TI: Gestiona que las plataformas tecnológicas, su arquitectura y Bases de Datos funcionen en forma eficiente, asegurando que los procesos Batch y transacciones ONLINE tengan la más alta disponibilidad.	1	Desde el inicio de la huelga
Jefe de data Center e Infraestructura	Gestiona y controla los activos tecnológicos y físicos alojados en el data center y bóvedas externas para los servicios tercerizados con nuestros proveedores de: Outsourcing, Hosting o Housing que asisten a Banco Ripley, CAR, Corredores de Seguros y Payback.	1	Desde el inicio de la huelga
Jefe Área de Activos y Pasivos	Soporte y corrección de incidencias de producción para los sistemas de Productos Banco.	1	Desde el inicio de la huelga

Proyectos Informática	Documental Docutech, Clientes (bupers) y Tarjetas Generales (bupers), Autorizador transacciones Redbank (ATM), Autorizador transacciones Transbank y Comercios Asociados, Transferencias Interbancarias y Pago de cuentas, Plataforma comercial y admisión, Portal Internet de Banco Ripley. Sitio público y privado.	1	de la huelga
Jefe de Proyecto de Informática	Soporte y corrección de incidencias de producción para los Sistemas de Multicotizador de Seguros WEB, FIDENS de seguros e integraciones con canales externos a la aplicación, Sistemas de Fidelización SFC, Sistemas de Riesgos Experian e interfaces con el Banco, Servicios de Integración de canales con RSAT, EASE/RSAT de Tarjetas de Crédito, MCC Liquidación y mantenidos de comercios asociados más presentaciones, Administración de Tasas, Provisiones (pry en curso) y One Click (pry en curso), Informes regulatorios, Deudores y Protestos Sinacofi.	1	Desde el inicio de la huelga
Jefe de procesamiento Operación TI	Vigila por la continuidad y operación de la plataforma informática del Banco, se encuentre dentro de los SLA definidos. Para tales efectos debe tener un exhaustivo control con los proveedores que otorgan estos servicios. Asegurando la disponibilidad de los datos para la apertura del Banco. (Solo en lo que se refiere a Banco Ripley, no a las filiales)	1	Desde el inicio de la huelga
Subgerente CORE Bancario	Soporte y corrección de incidencias de producción para los Sistemas de Productos y Servicios Bancarios.	1	Desde el inicio de la huelga
Subgerente de Producción	Asegurar la continuidad, disponibilidad y correcto funcionamiento de la Plataforma Productiva TI, para las empresas asociadas al Negocio Financiero en Banco Ripley, en la Red de Sucursales, Centro de Servicios y Backoffice. (solo en lo referido a Banco Ripley, no a las filiales)	1	Desde el inicio de la huelga
Jefe de Prevención de Fraude	Responsable de monitorear transacciones diarias con el objetivo de evitar fraudes. Alertar transacciones sospechosas.	1	Desde el inicio de la huelga
Analista de Seguridad de la Información	Velar por una adecuada Administración y Gestión del riesgo de seguridad de la información y del riesgo tecnológico de la organización. Apoyar en las tareas de Administración del riesgo de seguridad de la información y/o el riesgo tecnológico.	1	Desde el inicio de la huelga
Jefe de Operaciones	Responsable de las operaciones de cobranzas y envío de canales remotos a los clientes, será también el encargado de velar por el resguardo de los dineros recaudados e instalaciones.	1	Desde el inicio de la huelga
Analista Riesgo Financiero	Responsable de controlar las exposiciones de Riesgos de Tasa de Interés y Monedas, y la situación de liquidez del Banco (no de las filiales).	1	Desde el inicio de la huelga
Cajero Banco	Pago de Depósitos a Plazo a su vencimiento, Pago de Depósitos rescates anticipados, Pago vale vista presentado a cobro y demás saldos a la vistas, y Pago convenio (proveedores y otros).	34	Desde el inicio de la huelga
Cajero tesorero	Apertura/Cierre de sucursal: Custodio de Claves de accesos; Obligación en la apertura y cierre de la sucursal según plan de seguridad; Control de Tesorería: Custodio de las claves de accesos a Bóveda, Apertura de la bóveda, Arqueo diario normativos de bóveda y cajas, Envío y recibo de Remesas (atención de empresa transporte de valores), Remesas extraordinaria de alto valor, Canje y Cámara de Compensación: Asistencia diaria al procesos de cámara de compensación en regiones, Proceso de preparación de los documentos de canje, Revisión de documentos de Canje Aceptación/rechazo.	34	Desde el inicio de la huelga
Analista de Operaciones	1 analista de operaciones Tesorería y custodia y 1 analista de operaciones proceso de activos, en las funciones que establecen sus respectivos contratos de trabajo	2	Desde el inicio de la huelga

... el mismo proceso de negociación colectiva, de forma tal, que en cada caso se deberá verificar si los puestos de trabajo calificados son o no ocupados por trabajadores que no forman parte de la negociación colectiva, y en caso afirmativo, no procederá el otorgamiento de trabajadores para el equipo de emergencia de aquellos que se encuentran en negociación colectiva.

**Infórmese** a las partes que conforme a lo establecido en el artículo 360 inciso 11 del Código del Trabajo y el Dictamen 1563/038 de fecha 07 de abril de 2017 de la Dirección del Trabajo, ejecutoriada que se encuentre esta resolución, la organización sindical, en caso de haberse suspendido el inicio de la negociación colectiva y prorrogado el instrumento colectivo vigente, podrá presentar su proyecto al día siguiente de ejecutoriada, entendiéndose tal día el día 60 anterior al vencimiento del mismo.

**Notifíquese a las partes y a la Dirección Regional del Trabajo.**

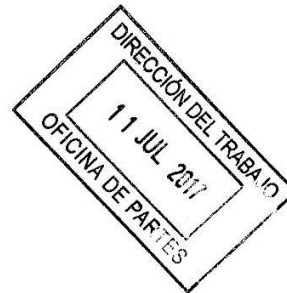
Hecho, archívese.

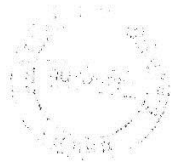


  
CHRISTIAN MELIS VALENCIA  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO

  
MSR

Distribución:  
- Empresa  
- Sindicato  
- Departamento de Relaciones Laborales  
- Of. Partes  
- D.R.T. Metropolitana Poniente







### CERTIFICADO N°1301/2017/7776

La Jefa de la División de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo que suscribe, CERTIFICA:

Que, la organización denominada: SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA BANCO RIPLEY, se encuentra legalmente constituida y tiene su Personalidad Jurídica vigente. La referida entidad aparece inscrita con el Nro. 13012751 en el REGISTRO SINDICAL ÚNICO de la Inspección Provincial del Trabajo de SANTIAGO

Que, mediante oficio, los representantes de dicha organización comunicaron a esa inspección la composición del directorio. De conformidad a dicha comunicación, el referido directorio se encontraría, a la fecha, integrado por las personas y por el período que se indica a continuación:

RUT	NOMBRE	CARGO	FECHA INICIO	FECHA TERMINO
7520942-8	DENNIS ALBERTO CASTRO MORAGA	PRESIDENTE	25/11/2015	25/11/2019
9736319-6	MARCELA IVETTE DEL PILAR LLANOS HERNANDEZ	TESORERO	25/11/2015	25/11/2019
7197565-7	EDUARDO ENRIQUE MOYA ESPINOSA	SECRETARIO	25/11/2015	25/11/2019
10401552-2	OSCAR DAGOBERTO QUILODRAN VASQUEZ	DIRECTOR	25/11/2015	25/11/2019
12861721-3	NICOLE ANDREA MASSONE SALINAS	DIRECTOR	25/11/2015	25/11/2019



**WENDOLING SILVA REYES**  
**ABOGADA**

**JEFA DE LA DIVISION DE RELACIONES LABORALES**

Incorpora firma electrónica

La institución o persona ante quien se presente éste certificado, podrá verificarlo en la siguiente dirección:

<http://tramites.dt.gob.cl/tramitesenlinea/VerificadorTramites/VerificadorTramites.aspx>

Código de verificación: 331f99b6-d8cb-4af8-a155-550bb986c527

La validación de éste certificado se podrá efectuar hasta 60 días contados desde la fecha de emisión.

Certificado emitido el 14-07-2017

# ANEXO VIII: RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA PONIENTE N°0487 DEL 16-JUNIO-2017

DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO  
REGIÓN METROPOLITANA PONIENTE  
COORDINACIÓN JURÍDICA  
K: 3823 (02/05/2017)

000487  
RESOLUCIÓN N° \_\_\_\_\_/

Santiago, 16 JUN 2017

## VISTOS:

La facultad que me confiere el artículo tercero transitorio de la Ley N°20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, en relación al artículo 360 del Código del Trabajo, y

## CONSIDERANDO:

1. Que, con fecha 02.05.2017 y encontrándose dentro de la oportunidad legal, la empresa **FARMACIAS AHUMADA S.A. (FASA CHILE)**, RUT N°76.378.831-8, representada legalmente -para estos efectos- por don Christian Acevedo Montecinos, ha requerido la intervención de esta Dirección Regional del Trabajo con la finalidad de calificar los servicios mínimos y equipos de emergencia procedentes en la empresa; solicitud que fuera declarada admisible por este Servicio, mediante Ord. N°1833, de fecha 25/05/2017, acto administrativo mediante el cual además se solicitó al empleador, información y antecedentes, destinados a clarificar la petición efectuada, petición que fuera respondida por la empresa mediante correos electrónicos y presentación efectuada con fecha 07.06.2017, a la cual adjunta pen drive con antecedentes que han sido considerados en la presente resolución.
2. Que, en su requerimiento, luego de referir a la competencia de esta Dirección Regional del Trabajo y dar cuenta del instrumento colectivo cuyo vencimiento lo habilita para efectuar el requerimiento, procede a señalar los fundamentos de la solicitud de calificación interpuesta. A continuación enuncia los antecedentes generales de la empresa, conforme a los cuales señala ser una sociedad anónima abierta cuyo principal giro es la comercialización de productos farmacéuticos a través de su red de farmacias, consistente en 401 puntos de venta de Arica a Punta Arenas, con una dotación de 3937 trabajadores, de los cuales 3637 se desempeñan en los puntos de venta, universo de los cuales un 56% serían sindicalizados, afiliados a alguna de las 4 organizaciones sindicales existentes en la empresa, cuya individualización detalla.
3. Que, el requerimiento, da cuenta que al tenor de lo dispuesto en el artículo 359 del Código del Trabajo, y lo indicado en dictamen N°5346/0092 de fecha 28.10.2016 emitido por este Servicio, la empresa incurriría en las tres categorías de servicios mínimos existentes conforme ley, toda vez que:
  - 3.1. Presta un servicio de utilidad pública y de atención de salud básica de la población: (servicios mínimos de funcionamiento) El requerimiento señala que el expendio de productos farmacéuticos, se encuentra expresamente regulado por ley, quien radica la autorización para su comercialización solo en las farmacias. Luego, acorde lo dispuesto en el artículo 129 inciso 2° del Código Sanitario, las farmacias constituirían centros de salud – lugares donde se realizan acciones sanitarias – y en tal carácter, cooperan con el fin de garantizar el uso racional de los medicamentos en la atención de salud. Entonces, al ser un servicio destinado a la prestación de acciones sanitarias, a fin de garantizar el uso racional de los medicamentos, es un servicio de utilidad

1

L2

pública prestado; por su giro, la empresa atiende las necesidades de salud básica de la población.

Cita entre otros, el artículo 93 del DS 466 del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento de Farmacias, conforme a la cual la empresa debe proveer determinados productos del Formulario Nacional de Medicamentos, y artículos del 41 a 45 del mismo cuerpo normativo, que refieren a la composición de la farmacia – exigencia de Director Técnico (químico farmacéutico) para su funcionamiento – o bien, a las características y regulación de las denominadas “farmacias de turno”.

Desarrolla y refuerza en este acápite, el rol subsidiario que cumplen las empresas de este giro, respecto a la disponibilidad de medicamentos para la población, así como el cumplimiento a la designación de farmacia de turno o emergencia.

- 3.2. Atendida necesidad de apertura por otorgamiento de servicios mínimos de funcionamiento. Farmacias Ahumada debe contar con servicios mínimos de seguridad: a fin de proteger los bienes e instalaciones de la empresa, evitar merma de medicamentos, tráfico de estupefacientes, entre otros que lista.

4. Que, luego el requerimiento indica que los servicios mínimos cuya calificación solicita lo es respecto de todos los locales y solo subsidiariamente, respecto de aquellos que la autoridad administrativa defina como farmacias de turno y de emergencia, señalando los siguientes cargos solicitados y que más adelante se detallan: químicos farmacéuticos, auxiliares de farmacia, reponedores y guardias de seguridad requeridos, respecto de todos los cuales recalca, proceden servicios mínimos de seguridad y funcionamiento.

5. Que en lo que dice estricta relación a las funciones respecto a las cuales se requiere la calificación de servicios mínimos, el solicitante procede a brindar las características, competencias, número de trabajadores solicitados por cada establecimiento y cargo, para luego indicar que los servicios mínimos solicitados, debiesen ser provistos durante todo el período de la eventual huelga. Los cargos cuya calificación solicita son los siguientes:

- a) **Químico Farmacéutico:** Profesional de la salud que verifica entre otras funciones, que el despacho de recetas de medicamentos se efectúe conforme la normativa sanitaria. Detalla funciones y normativa que regula el cargo.
- b) **Asistente de Sala o Auxiliar de Farmacia:** Trabajador que cuenta con autorización sanitaria para desempeñarse como tal bajo supervisión del Director Técnico o Químico Farmacéutico, su labor principal es la venta de medicamentos. Detalla funciones y normativa que lo regula.
- c) **Reponedor** Trabajador que desarrolla actividades de apoyo a las tareas sanitarias del químico farmacéutico y los asistentes de sala, entre otras funciones que detalla.
- d) **Guardia de seguridad.** Trabajador que evita, dentro de la normativa existente, que se produzcan mermas de medicamentos, internas o externas, considerando las características de alguno de los fármacos que se resguardan,

6. Que, con el objeto de oír a las partes esta Dirección Regional confirió traslado a las organizaciones sindicales vigentes que según los registros de este Servicio, se encuentran asociadas a la empresa FARMACIAS AHUMADA S.A. Lo anterior se verificó mediante el envío del Ord. 1834 del 25/05/2017, dirigido a las siguientes organizaciones sindicales: Sindicato de Empresa Farmacias Ahumada S.A. RSU N°1301.0970; Sindicato

de Profesionales de Farmacias Ahumada S .A. Y Filiales RSU N°1301.1201; Sindicato N°2 Fasa Chile RSU N°1301.2406; Sindicato Interempresa Nacional De Empleados De Servicios Financieros Leasing, Factoring, Retail, Comercio Y Servicios Afines. RSU N°1301.4461; Sindicato de Empresa Fasa Chile. RSU N°1301.3709. A la fecha de emisión de la presente resolución no se ha recibido respuesta a los traslados conferidos.

7. Que, a su turno, en virtud de lo dispuesto en el artículo 360 del Código del Trabajo, se solicitó informe técnico al organismo fiscalizador correspondiente. De este modo y teniendo presente los argumentos de la solicitud de calificación de servicios mínimos, con fecha 01.06.2017 se emitió Ord. N°1900 y Ord. N°1901 de este Director Regional, dirigidos al Jefe de Sub Departamento de Farmacias del Instituto de Salud Pública y al Director de Cenabast respectivamente, con el objeto de solicitar un informe técnico en relación a la actividad de la empresa de farmacia de que se trata. A la fecha de emisión de la presente resolución no se ha recibido respuesta a los informes técnicos requeridos.

8. Que, para una mejor resolución del asunto sometido al conocimiento de esta Dirección Regional, se instruyó la realización de fiscalizaciones signadas con los N° 1301.2017.1210 y fiscalización N°1201.2017.711, 0901.2017.930, 1322.2017.2210, 1309.2017.895, 1312.2017.1906, 1312.2017.1832, 0303.2017.260, 1307.2017.923 y 1301.2017.2439, con el objetivo de recabar antecedentes y brindar información relevante para la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia respecto de la empresa Farmacias Ahumada. Las fiscalizaciones indicadas son de aquellas catalogadas como investigativas, pues se encuentran referidas a un conjunto de procedimientos y actuaciones desarrolladas con la finalidad principal de emitir un informe de fiscalización que sirva de base y sustento para el ejercicio de facultades y deberes administrativos que no tienen prevista la aplicación de sanciones.

9. Que, los informes de fiscalización singularizados en el considerando precedente, abarcan una muestra según formatos de establecimiento indicados en requerimiento: Multifunción, Multifunción Góndola, Fose, Drugstore, según distribución en regiones III, IX, XII y XIII Regiones. En las fiscalizaciones efectuadas se procedió a requerir documentación, realizar entrevistas y la respectiva visita a las instalaciones de la empresa, constatándose las circunstancias de hecho que en cada caso se indicarán. Según se establece, los principales hechos constatados son:

- 9.1. El giro de los establecimientos es la comercialización y ventas de productos farmacéuticos, fármacos de todo tipo y productos de consumo asociados a la salud y belleza, alimentos, bebestibles entre otros.
- 9.2. La habilitación para operar como establecimiento farmacéutico la confiere el Instituto de Salud Pública.
- 9.3. Los turnos los asigna el ISP y la farmacia debe funcionar 24 horas. Las declaraciones señalan que en esos casos se adecuan turnos de manera de organizar previamente el funcionamiento
- 9.4. La existencia de guardias de seguridad no se verifica en todas las instalaciones fiscalizadas, en particular aquellas que se encontraban al interior de supermercados
- 9.5. Los mayores volúmenes de venta dicen relación con medicamentos según estacionalidad.
- 9.6. Algunos productos a la venta tienen alguna prevención especial en cuanto a su seguridad o tratamiento, en particular aquellos que se venden con receta médica, hay medicamentos que tienen protocolos especiales, deben mantenerse a ciertas temperaturas, no admiten traslado y tienen vencimiento determinado de corta y larga duración. Adicionalmente hay fármacos que una vez vencidos deben tener un tratamiento especial. Hay medicamentos que son controlados por la autoridad policial.
- 9.7. Respecto a la provisión de medicamentos, la empresa maneja softwares que van midiendo los niveles de abastecimiento de los locales, de manera que centralizadamente se les provee stock, A los proveedores se les contacta y

compra a través de una empresa del holding y a través de esta se distribuye a través de todo el país.

- 9.8. Los clientes de los establecimientos fiscalizados, son personas naturales, publico que viven o trabajan en las comunas en que están situados
- 9.9. Se declara en algunos establecimientos haber sido objeto de robos y hurtos

En relación a Recursos Humanos.

- 1- Dotación normal del establecimiento, depende de los formatos, ya que cuentan con diversos organigramas, pero siempre se encuentra la presencia del Químico Farmacéutico (Gerente tienda). Vendedores multifunción, consultoras de belleza, reponedores.

Definición de Cargos Químico Farmacéutico  
El químico farmacéutico

- 1- Descripción del cargo. Es profesional universitario, Gerente de tienda, director técnico de la tienda, Supervisión técnica de la tienda
- 2- Administración de personal, su trabajo específico tiene que ver con su cargo y habilita el funcionamiento del establecimiento
- 3- Apoya en ventas
- 4- Jornada de trabajo. Turnos conforme horarios de funcionamiento de local.
- 5- Procedimiento o protocolo ante ausencia, en general reemplaza el químico farmacéutico del otro turno,

Definición de cargos Auxiliar de farmacia

- 1- Descripción de cargo. El auxiliar vende, repone, atienden público. Deben estar certificado por ISP para vender medicamentos
- 2- Atiende público, vende, repone
- 6- Jornada de trabajo. Turnos conforme horarios de funcionamiento de local.

Defunción de cargos de Reponedores

- 1- Descripción del cargo. Reponedor o SAL servicio atención de local, 1 por turno
- 2- Ordena, pone precios, reemplaza mercaderías. Retira la mercadería vencida
- 3- Jornada de trabajo. Los Turnos indicados.

Defunción de cargos de guardias.

En algunas fiscalizaciones se encontraban guardias externalizados, otras propios dela instalación en la que se encontraba la sucursal y en otras con guardia interno de la empresa,

10. Que, por su parte, desde el ámbito normativo, es relevante hacer presente que para la determinación de los servicios mínimos y equipos de emergencia debe considerarse que la huelga es un derecho fundamental y, consecuentemente, su restricción debe ser lo estrictamente necesaria para la protección de bienes jurídicos que particularmente interesan al legislador y sin afectar su esencia, principios a la luz del cual deben ser han analizadas las alegaciones de las partes, los informes de fiscalización detallados en los considerandos precedentes y demás antecedentes que obran en el proceso administrativo.

11. Que, conforme a la jurisprudencia administrativa, contenida en dictamen N° 5346/92 de 28/10/2016, se advierte que el legislador ha previsto tres categorías de servicios mínimos, siendo relevante para efectos de analizar la procedencia de la solicitud de calificación que compete a esta autoridad, resolver en relación a las justificantes legales invocadas por el requirente. De este modo, en el dictamen recién citado se han definido los **servicios mínimos de seguridad** como "*aquellos que están destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes*". Por su parte los **servicios mínimos de funcionamiento** han sido entendidos

como "aquellos que están destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas". Finalmente, los **servicios mínimos para prevenir daños ambientales o sanitarios**, se han conceptualizado como "aquellos que están destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios".

12. Que, previo a analizar en lo particular el requerimiento, atendido lo dispuesto en la normativa y doctrina vigente, la calificación que se efectúe en materia de servicios mínimos y equipos de emergencia, reviste la característica de general y única para toda la empresa, de ahí la relevancia de clarificar la individualización de la requirente, por tanto de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, es posible sostener que el requerimiento efectuado, **alcanza a todas las sucursales y establecimientos asociados a la razón social FARMACIAS AHUMADA S.A. RUT N°76.378.831-8**, el que según se verifica de los antecedentes acompañados por la empresa, deviene de proceso de fusión comercial entre la empresa inglesa Alliance Boots Chile SpA., RUT N°59.202.190-0 y empresa chilena FASA RUT 96.809.530-7, fusión que diera lugar, en virtud de lo establecido en el artículo 12 del DS 466 que Aprueba el Reglamento de Farmacias., a las solicitudes de cambio de dominio de los establecimientos de la cadena farmacéutica, según dan cuenta entre otras Resoluciones N°1370 de 01.04.2016 y N°2559 de fecha 15.06.2016 emitidas por el Instituto de Salud Pública, autorizando el cambio de dominio de los establecimientos que en ellas se indican, atendido el cambio de rut informado.

13. Que, asimismo, es necesario precisar el alcance del requerimiento en cuanto a las funciones cuya calificación se solicita, toda vez que como lo consigna el sitio web de la empresa y lo constatado en las fiscalizaciones efectuadas, la finalidad o giro de la requirente refiere a la venta de medicamentos, productos naturales, suplementos nutricionales, artículos de belleza, higiene y cuidado personal, alimentos, bebestibles entre otros, no obstante el requerimiento efectuado por la parte empleadora, refiere a solicitud de calificación de las funciones asociadas al expendio de productos farmacéuticos o medicamentos. En consecuencia, es menester tener a la vista lo dispuesto en el artículo 95 del Código Sanitario, modificado en virtud de la Ley N°20.724, que define: "Producto farmacéutico o medicamento es cualquier sustancia, natural o sintética, o mezcla de ellas, que se destine al ser humano con fines de curación, atenuación, tratamiento, prevención o diagnóstico de las enfermedades o sus síntomas, para modificar sistemas fisiológicos o el estado mental en beneficio de la persona a quien le es administrado. Se consideran productos farmacéuticos las materias primas activas, los preparados farmacéuticos, las especialidades farmacéuticas y los medicamentos herbarios tradicionales". Al respecto, cabe precisar que la denominada Ley de Fármacos establece cuatro categorías de productos: 1) productos farmacéuticos; 2) productos alimenticios; 3) productos cosméticos y productos de higiene y sonorización personal; 4) elementos de uso médico. El requerimiento de acuerdo a su contenido, siempre versa su argumentación sobre el expendio de medicamentos y productos farmacéuticos a disposición de la población, en consecuencia, todo el análisis que se efectuará continuación, versará sobre la aplicación de las hipótesis de servicios mínimos señaladas en el requerimiento, solo respecto de los cargos y funciones asociadas a la venta de productos farmacéuticos según se ha indicado.

14. Que, efectuadas las precisiones anteriores, corresponde determinar entonces, si la venta de productos farmacéuticos (medicamentos) califica dentro de una o más de las hipótesis que el legislador ha previsto para la determinación de servicios mínimos, considerando que en su resumen, la argumentación del requerimiento indica "mi representada [la empresa], incurre en las tres categorías ya señaladas, por cuanto:

- i. Presta un servicio de utilidad pública y de atención básica de la salud de la población.
- ii. El servicio prestado previene un daño sanitario, por cuanto su no otorgamiento derivaría en un menoscabo a la salud pública.

iii. Y, *atendida la necesidad de contar con locales abiertos para la operación, por el cumplimiento de las categorías ya señaladas, será necesario otorgar un servicio mínimo de seguridad, a fin de proteger a los trabajadores que se desempeñen en sus funciones, como también bienes corporales – medicamentos – de la empresa*".

15. Que, conforme lo anterior, es pertinente entonces señalar que las figuras definidas para este tipo de servicio mínimo, es decir, en relación al sentido de utilidad pública o de atender necesidades básicas de la población y aquellas que dicen relación con el daño sanitario, apuntan por un lado, a que la afectación producida por la huelga no sólo menoscabe un interés privado sino que, por el contrario, los efectos de la huelga dañen un bien jurídico o derecho que revisten un interés público, siendo en este caso el sujeto afectado la población en su conjunto o parte de ella que, respecto a las condiciones esenciales para su normal desarrollo, ve amenazada su continuidad por el ejercicio de la huelga y en dicho caso no existe una medida para evitar esta situación. Por otro lado, en relación a la hipótesis relativa a garantizar necesidades básicas de la población, es pertinente señalar que, como su nombre lo señala, apunta a atender requerimientos de la población que, al ser mínimas o "básicas", ponen en jaque las condiciones de subsistencia en todo o parte, particularmente, en lo relativo a la salud, vida o seguridad de las personas.

17. Que, teniendo en consideración lo precedentemente señalado, debemos adicionalmente considerar el estándar legal fijado por el legislador en materia de procedencia de servicios mínimos. En este sentido, en virtud de lo referido en el artículo 359 del Código del Trabajo, la limitación del derecho de huelga en las hipótesis fijadas por la ley son procedentes en aquellos casos estrictamente necesarios, en consecuencia, no basta determinar la procedencia que un determinado servicio puede tener un objetivo público o atender necesidades públicas sino que, adicionalmente se debe lograr determinar que la limitación del derecho de huelga es la única medida posible para evitar el daño que "supuestamente" se podría generar con su ejercicio.

18. Que, precisado el marco legal, en primer término es necesario tener en cuenta que el artículo 8 del D.S 466 del Ministerio de Salud, mediante el cual se aprueba el Reglamento de farmacias, droguerías, almacenes farmacéuticos, botiquines y depósitos autorizado, ha establecido una definición de la voz "farmacia" señalando: *"Las farmacias son centros de salud, esto es, lugares en los cuales se realizan acciones sanitarias y, en tal carácter, cooperarán con el fin de garantizar el uso racional de los medicamentos en la atención de salud. Serán dirigidas por un químico farmacéutico y contarán con un petitorio mínimo de medicamentos para contribuir a las labores de farmacovigilancia. Asimismo es todo establecimiento o parte de él, destinado a la venta de productos farmacéuticos y alimentos de uso médico; a la confección de productos farmacéuticos de carácter oficial y a los que se preparen extemporáneamente conforme a fórmulas magistrales prescritas por profesionales legalmente habilitados; y al fraccionamiento de envases clínicos de productos farmacéuticos, conforme a las normas que imparta el Ministerio de Salud, mediante resolución"*.

19. Que, del texto normativo citado, se establece que las farmacias como tal, *"cooperarán con el fin de garantizar el uso racional de los medicamentos en la atención de salud"*, de lo cual se sigue que la obligación primaria de garantizar la prestación de servicios de utilidad pública y la atención de necesidades básicas de la población en relación a las acciones y prestaciones de salud, entre ellas la distribución de medicamentos, no se encuentra radicada en este tipo de establecimientos, sino que ellos – detentando la calidad de centros de salud, en atención a que la ley dispone que en ellos se realizan acciones sanitarias – actúan como coadyuvantes en la farmacovigilancia, concepto que a su turno es definido en el artículo 5° numeral 41) del Decreto N°3 de 25.06.2011, que aprueba el Reglamento del Sistema Nacional De Control De Los Productos Farmacéuticos De Uso Humano, el cual dispone: *"Farmacovigilancia: Conjunto de actividades relacionadas con la detección, evaluación, comprensión y prevención de los efectos adversos asociados al uso de medicamentos."*

20. Que, en efecto, revisada la legislación aplicable es menester recurrir a la Constitución Política del Estado, que regula el derecho a la protección de la salud en su artículo 19 N° 9, articulado conforme al cual se impone al Estado la obligación de resguardar el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación del individuo, así como la coordinación y control de las acciones relacionadas con la salud. En virtud del referido mandato constitucional, el DFL N°1 del Ministerio de Salud, en su artículo 1º, dispone: *"Al Ministerio de Salud y a los demás organismos que contempla el presente Libro, compete ejercer la función que corresponde al Estado de garantizar el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación de la persona enferma; así como coordinar, controlar y, cuando corresponda, ejecutar tales acciones"*.

21. Que, por su parte, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2º del DFL precedentemente citado, se establece que *"integran el sector salud todas las personas, naturales o jurídicas, de derecho público o privado, que realicen o contribuyan a la ejecución de las acciones mencionadas en el artículo 1º. Las personas naturales o jurídicas, públicas y privadas que laboran en salud coordinadamente, dentro de los marcos fijados por el Ministerio de Salud para el cumplimiento de las normas y planes que éste apruebe, constituyen el Sistema Nacional de Servicios de Salud, en adelante el Sistema"*. A su turno, el artículo 3º del mismo cuerpo normativo, establece el rol de las entidades privadas, indicando: *"Las personas, instituciones y demás entidades privadas, gozarán de libre iniciativa para realizar acciones de salud, en la forma y condiciones que determine la ley, así como para adscribirse al Sistema, suscribiendo con los organismos que lo integran los convenios que corresponda"*.

22. Que, de acuerdo a lo señalado en nuestra legislación, es el Estado quien tiene el deber de implementar acciones de promoción y protección a la salud, marco en el cual se establece un sistema de salud integrado por una red de entidades públicas y privadas, estas últimas a libre iniciativa, caso en el cual deben enmarcarse dentro de las normas que regulan las referidas acciones de salud. En consecuencia, la actividad de los privados en este ámbito, tal como se expresa en el propio requerimiento, detenta un rol subsidiario, lo que de suyo importa que con independencia que los entes privados decidan ingresar o retirarse del mercado - en este caso el mercado farmacéutico - el Estado detenta igualmente la obligación de ejercer acciones de protección y promoción de la salud, entre las cuales se encuentra el deber de proveer a la población de los medicamentos necesarios para asegurar la vida y la salud, y tal es así que para cumplir con dicha labor, debe operar a través de su red de establecimientos, farmacias y botiquines en centros asistenciales o incluso a través del sistema de atención de salud primaria vía Municipalidades, de modo tal de proveer de acceso a medicamentos a la población.

En efecto, de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 94 del Código Sanitario – modificado en virtud de la Ley N°20.724 de 14.02.2014 – se establece: *"Corresponderá al Ministerio de Salud velar por el acceso de la población a medicamentos o productos farmacéuticos de calidad, seguridad y eficacia, lo que llevará a cabo por sí mismo, a través de sus Secretarías Regionales Ministeriales y de los organismos que se relacionan con el Presidente de la República por su intermedio. El Ministerio de Salud aprobará un Formulario Nacional de Medicamentos que contendrá la nómina de medicamentos esenciales identificados conforme a su denominación común internacional, forma farmacéutica, dosis y uso indicado, que constituirá el arsenal farmacoterapéutico necesario para la eficiente atención de la población, considerando su condición de salud y enfermedades prevalentes y que servirá de base para determinar los petitorios mínimos con que deberán contar los establecimientos de expendio de productos farmacéuticos. Mediante resolución del Ministro de Salud se aprobarán las monografías de cada medicamento incluido en el listado. **Corresponderá a la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud velar por la adecuada disponibilidad de medicamentos en el sector y arbitrar las medidas que al respecto le indique el Ministerio.**"*

En definitiva, el control de los productos farmacéuticos y la distribución de medicamentos a la población, son efectivamente acciones que se ejecutan y desarrollan para velar por la salud de la población, no obstante su obligatoriedad no recae en los privados, sino que se enmarca dentro de las acciones que la Constitución encomienda al Estado, ámbito en el cual, los privados voluntariamente pueden decidir instalar una empresa que conforme su giro desarrolle acciones que se relacionan con la salud (establecimientos de salud privados, farmacias privadas etc), debiendo en tal caso ceñirse a la normativa que regula su acción como coadyuvante del Estado. En consecuencia, la ausencia de funciones de parte de los privados en este ámbito, no implica per se la denegación de acceso a salud a la población, o específicamente a medicamentos, sino que obliga al Estado a procurar los medios para cumplir tal función en ausencia de los privados.

23. Que, para reforzar lo que se viene indicando, cabe hacer presente por vía ejemplar, los análisis legales que se han efectuado en relación a las denominadas "Farmacias Populares" adscritas a los Municipios, las que de acuerdo a dictamen emitido por Contraloría General de la República, N°13.636 de fecha 19.02.2016 se encuentran habilitadas legalmente para desarrollar estas funciones. A saber: *"De esta manera, dentro de estas "otras prestaciones" que pueden otorgar tales establecimientos en materia de atención de salud, es posible entender comprendido el expendio de medicamentos a través de sus farmacias, en la medida que esa actividad se desarrolle con una finalidad de salud pública, como lo es la de facilitar el acceso a dichos productos por parte de la población.*

El mismo pronunciamiento en lo conclusivo indica: *"Es procedente que a través de la farmacia del consultorio municipal de la comuna de Panguipulli se vendan medicamentos a los beneficiarios que se encuentran inscritos en él, en la medida, por cierto, que ello se haga con el propósito de facilitar su acceso a dichos productos farmacéuticos y sin fines comerciales, y ajustándose a la normativa que rige el arancel respectivo y a las demás pautas fijadas por el presente pronunciamiento"*

Cabe hacer presente que la citada Contraloría, en reciente dictamen N° 14646, de 25.04.2017, ha señalado: que puede existir más de una de estas farmacias dependiente de un mismo establecimiento de atención primaria de salud municipal cuestión que *"deberá ser ponderado por cada municipio, teniendo en consideración las necesidades específicas de la comuna y los recursos humanos, financieros y materiales de que disponga la respectiva entidad edilicia."*; que las farmacias municipales pueden expender medicamentos a las personas que habitan con ánimo de permanencia en la respectiva comuna o agrupación de comunas, y a aquellas que desarrollan habitualmente allí su actividad laboral: que, tanto los beneficiarios del régimen público de salud como los que no lo son, pueden obtener de los establecimientos de atención primaria de salud municipal el otorgamiento de prestaciones de salud pagando su valor, el cual será fijado por el arancel aprobado por los Ministerios de Salud y de Hacienda, a propuesta del Fondo Nacional de Salud (FONASA), atendido lo cual el valor que se cobre por el expendio de medicamentos, se debe ajustar a la preceptiva que regula el mencionado arancel como máximo. Lo anterior refleja que la normativa permite que el Estado desarrolle las acciones de salud que la Constitución le encomienda, a efectos de garantizar el acceso de medicamentos a la población y evitar los daños sanitarios que pudieren devenir de la falta o ausencia de éstos, en consecuencia, desde el análisis que se viene efectuando, la paralización de las funciones asociadas a la venta de medicamentos a través de los establecimientos de la requirente, desde el rol que la ley le ha asignado, no da lugar a la estricta necesidad y los daños a los que alude el artículo 359 del Código del Trabajo, en tanto existe un sistema de salud bajo dependencia del Estado, que es quien tiene el deber constitucional de asegurar el acceso a medicamentos por la población.

24. Que, sin perjuicio de lo señalado, esto es, no obstante el Estado dé cumplimiento a la obligación de distribución de medicamentos a la población a través del sistema de salud pública, esta obligación como ya se ha señalado, también se ejecuta con la colaboración de entes privados, como lo es la requirente, en tal sentido corresponderá determinar entonces, si la paralización de esta labor subsidiaria y colaborativa de los entes privados, relativa a la distribución de medicamentos a la población, califica dentro de los supuestos

establecidos por el legislador en materia de servicios mínimos, caso en el cual resulta relevante analizar, las obligaciones que la normativa impone a las industrias de farmacia que decidan voluntariamente acceder a este tipo de mercado, así como la forma de funcionamiento según los hechos constatados y antecedentes tenidos a la vista.

25. Que, al respecto, la Ley N°20.724 mediante la cual se modificó el Código Sanitario en materia de regulación de farmacias y medicamentos, dispone desde el artículo 94 – citado en Considerando N°20 – en adelante, una serie de reglamentaciones entre las que destaca, el Título III denominado “De los establecimientos del área farmacéutica”, el que en su artículo 129 indica: “Las farmacias y almacenes farmacéuticos podrán instalarse de manera independiente, con acceso a vías de uso público, o como un espacio circunscrito dentro de otro. **Un reglamento dictado a través del Ministerio de Salud determinará los requisitos que deberán cumplir dichos establecimientos para ser autorizados por el Instituto de Salud Pública de Chile, así como la idoneidad del profesional o técnico que según cada caso ejerza su dirección técnica y el horario o turnos que deberán cumplir para asegurar una adecuada disponibilidad de medicamentos en días inhábiles y feriados legales y en horario nocturno. Para los efectos de la fijación de turnos, deberán considerarse datos poblacionales y cantidad de farmacias, de almacenes farmacéuticos y de establecimientos de salud existentes en la localidad de que se trate**”.

26. Que, conforme se viene razonando, de acuerdo a datos extraídos de la Historia Fidedigna de la Ley N°20.724<sup>1</sup>, al referirse a los fundamentos de en su momento proyecto de ley, indica: “De acuerdo a diversos estudios, Chile encabeza la lista de países latinoamericanos con mayor poder adquisitivo de medicamentos, medidos por la tasa que arroja el ingreso promedio de las personas dividido por el precio promedio del medicamento (Latinpharma 2006). Por esta razón **el mercado chileno es especialmente atractivo para establecer grandes cadenas de farmacias a través del país, lo que desata una competencia que incentiva políticas comerciales y de incentivo a vendedores cada vez más agresivas**”. Por su parte, ya en un Informe de la División de Estudios del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, titulado “El Mercado de Medicamentos en Chile”<sup>2</sup>, año 2013, indicaba en relación a la estructura del mercado farmacéutico: “En Chile existen 2.659 farmacias, de las cuales cerca de un 60% pertenece a las tres principales cadenas farmacéuticas que concentran en torno a un 95% del valor de venta de los medicamentos”.

Los citados estudios, se complementan con variados análisis a disposición del público<sup>3</sup>, respecto de las características del mercado de la industria farmacéutica, análisis que dan cuenta que se trata de un mercado altamente competitivo, caracterizado por la presencia de a lo menos 3 grandes cadenas farmacéuticas, una de ellas la requirente -, sin perjuicio además de la existencia de farmacias independientes locales, que si bien han visto disminuida su presencia, aún permanecen en el mercado. Incluso, al revisar el sitio web del Ministerio de Salud; <http://farmanet.minsal.cl/maps>, el cual permite visualizar georeferenciadamente el número, ubicación y horario de funcionamiento de los establecimientos de farmacia, por región y comuna, apreciándose claramente, el alto nivel de establecimientos farmacéuticos, por vía ejemplar, en la Región Metropolitana; por su parte revisados a efectos de una mejor representación, las zonas extremas del país, se verifican los siguientes números: Región de Arica: 35 farmacias, ninguna en turno; Región de Tarapacá: 68 farmacias, 3 turnos; Región de Aysen: 10 farmacias, 4 en turno; Región de Magallanes: 25 farmacias, 4 en turnos.

27. Que, de los antecedentes señalados, se verifica que la eventual paralización de las funciones cuya calificación se solicita, si bien refieren a acciones que dicen relación con la salud humana, no se configuran los elementos para determinar que dicha paralización provoque necesariamente el daño al que aluden las hipótesis de funcionamiento, pues

<sup>1</sup> [www.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursoslegales/10221.3/44676/3/HL20724.pdf](http://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursoslegales/10221.3/44676/3/HL20724.pdf)

<sup>2</sup> <http://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2013/04/Boletin-Mercado-de-Medicamentos.pdf>

<sup>3</sup> <https://bitacorafarmacutica.files.wordpress.com/2009/05/estudio-de-mercado-de-farmacuticos-chile.pdf>

además de la red pública de distribución a que se encuentra obligado el Estado, el mercado altamente competitivo de la industria farmacéutica, pone a disposición del público un variado número de establecimientos, lo que en definitiva se traduce en que ante el cierre de uno o más establecimientos farmacéuticos, existirán otros proveedores sea públicos o privados que expendan los medicamentos hacia la población, no provocándose el efecto dañoso al que alude la norma.

28. Que, lo anterior se refuerza incluso, al analizar la específica situación de las denominadas farmacias de turno y farmacias de emergencia a las que alude subsidiariamente la petición del requirente, las que se regulan en el marco de lo establecido en el artículo 129 del Código Sanitario, que indica que la instalación de farmacias será autorizada por el Instituto de Salud Pública de Chile (ISP), y que en lo pertinente señala **"el horario y turno que deberán cumplir para asegurar una adecuada disponibilidad de medicamentos en días inhábiles y feriados legales y en horario nocturno"**, señalando que para tales efectos se considerarán, entre otros, **datos poblacionales y cantidad de farmacias y de establecimientos de salud existentes en la localidad** de que se trate. Es decir, tratándose de este tipo de horarios de funcionamiento que designa la autoridad competente, la finalidad que se persigue, es que exista una efectiva disposición de medicamentos hacia la población, en todo el territorio nacional, no obstante como se ha señalado en el Considerando N°26, los datos asociados a las zonas más extremas del país, reflejan que la proporción de farmacias de turno y emergencia en relación a la cantidad total de establecimientos farmacéuticos, es considerablemente inferior al número total de establecimientos en cada localidad, hecho que da cuenta de las señaladas características de la oferta de medicamentos hacia la población, cubriéndose en consecuencia las necesidades que en este ámbito se requiere.

29. Que, si bien las farmacias de turnos y de emergencia, constituyen un mecanismo colaborador del sistema de salud, con la finalidad de cumplir con el mandato de poner a disposición del público medicamentos en días inhábiles, feriados legales y horario nocturno, la propia ley contemplado la posibilidad de la paralización temporal o permanente de un establecimiento de farmacia designada en una de estas calidades, indicando en el artículo 45 incisos 1° y 3° del DS 446 antes individualizado:

*"Ninguna farmacia podrá eximirse de los turnos fijados por el Instituto de Salud Pública. No obstante, en casos debidamente calificados, el Instituto podrá suspender el cumplimiento del turno por el tiempo que estime prudencial, designando en su reemplazo otra farmacia que lo haga.*

*Asimismo, un director técnico de un establecimiento podrá acordar con otro, encargado de un establecimiento similar, el traspaso de la obligación de realizar un turno asignado, previa autorización del Instituto".*

Esta misma exigencia, se contempla en las propias Resoluciones de autorización emitidas por el ISP que fueran acompañadas por la requirente, en que si bien se establece la obligatoriedad del cumplimiento de asignación del turno o urgencia fijado, en ambos tipos de resoluciones consta un considerando que señala: *"En caso de producirse el cierre temporal o definitivo de alguna de las farmacias, éste deberá ser informado con la debida anticipación al Instituto de Salud Pública de Chile, ubicado en..."*, a su turno, en el sitio web del organismo regulador, se coloca a disposición de los interesados, el formulario FARMA-08, que tiene por finalidad informar al ISP el cierre definitivo o temporal de un establecimiento de farmacia, lo que permite al organismo competente fijar nuevas designaciones de turnos, de entre los restantes establecimientos farmacéuticos del sector que se pretende cubrir. Cabe hacer presente que la información recabada, da cuenta que hay casos en que la autoridad competente puede incluso determinar la no procedencia o necesidad de fijar un turno.

30. Que, la paralización o impedimento de funcionamiento, puede darse incluso en situaciones de normal ocurrencia, como lo es la ausencia del químico farmacéutico, dada la obligatoriedad de este cargo para el funcionamiento de las farmacias. Misma circunstancia puede ocurrir ante situaciones como las constatadas en la fiscalización efectuada en la Comuna de Maipú, a cuyo respecto local FOSE al interior de Supermercado se encontraba cerrado por remodelaciones. Entonces, si tanto la

asignación de turnos y emergencia, detenta un protocolo programado y anticipado de designación de turnos, y la huelga por su parte, no es un evento imprevisible, sino por el contrario dada la reglamentación legal constituye un escenario absolutamente previsible, lo que permite entonces a la empleadora ajustarse a las excepcionales circunstancias asociadas a la huelga y el proceso de negociación colectiva, informando con la debida antelación a la autoridad competente, respecto a la imposibilidad justificada de funcionamiento, en aquellos casos en que se produzca una huelga.

31. Que, en definitiva, por las razones expresadas precedentemente y que en definitiva aluden al rol subsidiario de las entidades privadas dedicadas al expendio de medicamentos, y a las características del mercado farmacéutico que concentra una alta oferta hacia la población, permiten sostener que si bien las funciones cuya calificación se solicita, se enmarcan dentro de aquellas que refieren a la protección y cuidado de la salud de la población, no se configura a su respecto la exigencia de la estricta necesidad y el daño al que alude el legislador, para establecer una restricción al derecho fundamental de huelga de los trabajadores de la empresa requirente.

32. Que, no obstante lo señalado, cabe tener presente la petición subsidiaria de la requirente, conforme a la cual la empresa solicita servicios mínimos de seguridad, para el evento de funcionamiento de los establecimientos de la cadena, en razón de la protección de los bienes e instalaciones de la empresa y la seguridad de personas y clientes, considerando lo establecido en el artículo 345 inciso 3° del Código del Trabajo, situación que supone analizar el caso de químicos farmacéuticos a cargo de un establecimiento que no participen del proceso de negociación colectiva, circunstancia en el cual no se produciría el impedimento legal de funcionamiento al que alude el inciso primero del artículo 129 A del Código Sanitario, evento en el que si resulta concordante con la normativa propia de servicios mínimos, la calificación de funciones de seguridad, toda vez que además de los bienes propios de la empresa, es importante considerar que se está en presencia del resguardo de medicamentos y/o sustancias cuyo control es estricto, por tanto, en lo relativo a los guardias de seguridad que dependen directamente de la empresa requirente, y para el caso de local en funcionamiento, se establecerán como servicios mínimos de seguridad las funciones que en lo resolutivo se detallan, y que fueran informadas por la propia empresa al acompañar los formatos de contrato de trabajo del cargo, y constatadas en el curso de las fiscalizaciones efectuadas por el Servicio. Por su parte, respecto de los cargos de auxiliar de farmacia y reponedor, atendida las razones expresadas en Considerando anterior, esto es la falta de elementos que permitan configurar la necesidad y el daño al que alude el legislador, no serán objeto de calificación respecto de las funciones por ellos desempeñadas.

33. Que, en mérito de los antecedentes arribados al presente proceso y considerando que siendo la huelga un derecho fundamental su restricción debe ser sólo en lo estrictamente necesario y sin afectar su esencia,

#### **RESUELVO:**

**CALIFIQUESE** en calidad de **servicio mínimo de seguridad** acorde lo establecido en el artículo 359 del Código del Trabajo y lo razonado en Considerando N°32 de la presente resolución, únicamente el cargo de **GUARDIA DE SEGURIDAD**, sólo para atender las funciones específicas que a continuación se singularizan:

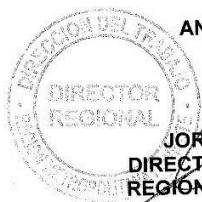
- Prevención de Delitos al interior de su lugar de trabajo, tanto de origen interno, como externo.
- Control de Delitos, mediante procedimientos de Seguridad Privada, que ocurran al interior de su lugar de trabajo.
- Prevención y control de mermas que ocurran dentro de su lugar de trabajo, ya sean de origen interno o externo.
- Apoyo y colaboración permanente al Gerente/Jefe de Local y personal en general, respecto de toda situación que pueda generar riesgo a la Seguridad.
- Protección y control, según proceda, de toda persona que ingrese a su lugar de trabajo, mediante las técnicas de Control de Accesos respectivas.

- Control de personal interno y externo que preste servicios en el lugar de trabajo, conforme a instrucciones de Jefatura respectiva.
- Prevención y control de Contingencias (Ante Incendios, Sismos, otros) y accidentes al interior de su lugar de trabajo.

Por lo anterior, en caso de una eventual huelga, el equipo de emergencia destinado por los sindicatos respectivos a atender los servicios mínimos de seguridad calificados, estará compuesto por **1 guardia de seguridad (por turno), en cada una de las instalaciones o locales de la empresa que se encuentren en funcionamiento**, independiente del formato que se trate, siendo necesaria la implementación de este equipo de emergencia desde el primer día de iniciada la huelga y de manera permanente durante el tiempo que esta se prolongare.

**DECLARESE** improcedente la solicitud institución de los servicios mínimos y equipos de emergencia respecto de las demás funciones solicitadas por empresa **FARMACIAS AHUMADA S.A. (FASA CHILE), RUT N°76.378.831-8**, en razón de lo consignado en Considerandos N°15 a 30 de la presente resolución.

**INFORMESE** a las partes que disponen del plazo de 5 días hábiles desde la notificación de la presente resolución para reclamar sobre ésta, interponiendo ante el Director Nacional del Trabajo el recurso jerárquico contenido en el artículo 59 de la ley N° 19.880.



**ANOTESE Y NOTIFIQUESE**

**JORGE MELENDEZ CORDOVA**  
**DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO**  
**REGION METROPOLITANA PONIENTE**

GFR/cano  
 Distribución: ✓  
 - Empresa  
 - Sindicatos  
 - Coord. de RR.LL. (con antecedentes)  
 - Coord. Jurídica  
 - Of. de Gestión Documental DRT RMP.

# ANEXO IX: RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA PONIENTE N°0362 DEL 15-MAYO-2017



DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO  
REGIÓN METROPOLITANA PONIENTE  
COORDINACIÓN JURÍDICA  
K: 1524 (31.03.2017)

RESOLUCIÓN N° 000362  
Santiago,

15 MAY 2017

## VISTOS:

La facultad que me confiere el artículo tercero transitorio de la ley 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, en relación al artículo 360 del Código del Trabajo y,

## CONSIDERANDO:

1. Que, con fecha 31 de Marzo de 2017 y encontrándose dentro de plazo legal, la empresa Sociedad de Instrucción Primaria, RUT 82.648.400-4, representada legalmente - para estos efectos- por Cecilia Gazmuri Schleyer, ha requerido la intervención de esta Dirección Regional del Trabajo con la finalidad de calificar los servicios mínimos y equipos de emergencia procedentes en la empresa. La presentación involucra a 17 establecimientos, los que no se individualizan.
2. Que, mediante acta de fecha 27.04.2017, suscrita por don Juan Francisco Castillo Ávila, CI 16.126.956-6, en representación de la Empresa, indica que con el objeto de simplificar la solicitud el requerimiento de servicios mínimos, el funcionamiento se replica en cada uno de los establecimientos y en consecuencia resultaría suficiente centrar el proceso de fiscalización en el establecimiento Jorge Alessandri Rodríguez, ubicada en Topocalma N° 6285, Renca.
3. Que, de la lectura del requerimiento de calificación de servicios mínimos, la empresa realiza una descripción de los servicios que presta y describe las funciones que solicita como servicios mínimos, con el objeto que sirva de guía para determinar los procesos que deben mantenerse en funcionamiento durante una eventual huelga. De este modo, las funciones respecto de las cuales solicita la calificación de servicios mínimos y sus respectivos fundamentos, son:
  - a. Un profesor por curso durante la jornada exigida: Al respecto señala que la Circular N°1 de la Superintendencia de Educación exige cursos con un máximo de 45 alumnos y en condiciones normales hay más de un profesor por curso ejerciendo funciones docentes. Además refiere que la misma Circular N°1 exige tener el personal docente idóneo. Menciona el Artículo 19, N° 10, de la Constitución Política de la República e igualmente cita los literales b) y f) del artículo 10, del DFL N° 2 del 2009 del Ministerio de Educación
  - b. Auxiliares: Precisa que requiere a lo menos de un trabajador en la puerta del establecimiento durante toda la jornada de funcionamiento, a fin de garantizar el control de las personas que ingresan al establecimiento y la seguridad de los alumnos como los demás trabajadores. Asimismo se requiere de estos trabajadores para que mantengan el estado de los pasillos en condiciones de salubridad (baños) y seguridad para los estudiantes que se encuentren dentro del establecimiento.

1

4. Que, en el marco de lo dispuesto en el inciso 10º del artículo 360 del Código del Trabajo, la Dirección del Trabajo deberá, una vez que ha sido requerida su intervención en materia de calificación de servicios mínimos, oír a las partes y solicitar informe técnico al organismo regulador o fiscalizador que corresponda. En este sentido, con el objeto de oír a las partes, esta Dirección Regional confirió traslado a todas organizaciones sindicales vigentes que, según los registros con que cuenta este Servicio, se encuentran asociadas a la empresa Sociedad de Instrucción Primaria, RUT 82.648.400-4. Lo anterior se verificó mediante el envío del Ordinario N° 001382 de fecha 13.04.2017, dirigido a las siguientes organizaciones sindicales:

- a. Sindicato de Trabajadores de Empresa Sociedad de Instrucción Primaria de Santiago;
- b. Sindicato N° 1 de Trabajadores de Empresa Sociedad de Instrucción Primaria de Santiago.

5. Que evacuado el traslado conferido, el Sindicato N° 1 de Trabajadores de Empresa Sociedad de Instrucción Primaria de Santiago, mediante correo electrónico de fecha 20.04.2017 evacúa el traslado haciendo presente que se encuentran en proceso de negociación colectiva reglada en etapa de huelga aprobada y en desarrollo de buenos oficios, por lo que indican que la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia no resulta aplicable al procedimiento de negociación colectiva actualmente en desarrollo. En consecuencia, no comparte ni acepta la propuesta formulada

Por su parte el Sindicato de Trabajadores de Empresa Sociedad de Instrucción Primaria de Santiago, no evacuó el traslado conferido.

6. Que, por otra parte, en conformidad al principio de coordinación que rige las actuaciones de la Administración del Estado y en virtud de lo dispuesto en el artículo 360 del Código del Trabajo, mediante Ordinario N° 001570 de 28.04.2017, se solicitó informe técnico a la SEREMI de Educación Región Metropolitana, con el objeto que informara el protocolo de dicha institución cuando un establecimiento educacional se encuentre en huelga; informar cuales son los servicios necesarios en el establecimiento Educacional en caso de huelga de los trabajadores. Asimismo, mediante Ordinario 001561, de fecha 28.04.2017 se solicitó informe técnico a la Superintendencia de Educación con el objeto que informe el protocolo de dicha institución cuando un establecimiento educacional se encuentre en huelga. Por último, mediante Ordinario 001557, de fecha 26.04.2017, se solicitó informe técnico al Director Regional JUNAEB, con el objeto que informara el protocolo de dicha institución cuando un establecimiento educacional se encuentre en huelga; informar respecto a los efectos de una huelga legal, implementada por los trabajadores de un establecimiento educacional, sobre el otorgamiento de alimentación a los alumnos; e informar los horarios en los cuales se produce habitualmente el ingreso de los funcionarios JUNAEB al establecimiento individualizado.

7. Que, con fecha 08.05.2017 es recepcionado en esta Dirección Regional el Oficio N° 483 de fecha 04.05.2017, emitido por JUNAEB Región Metropolitana, que contiene el informe aludido en el considerando precedente, el que respecto al primer punto solicitado, adjunta una presentación que contiene el procedimiento a seguir, señalando que ante este tipo de situaciones JUNAEB mantiene su disposición permanente de resguardo al servicio de alimentación para sus beneficiarios, para lo que se debe efectuar coordinación con la red de colaboradores y contar con información que acredite que el establecimiento cuenta con las condiciones necesarias para dar continuidad a los servicios de alimentación. En referencia a estas condiciones, especifica que están constituidas por: 1) Presencia del Director, profesor encargado PAE y personal manipulador que garantice la entrega de servicio a los beneficiarios; 2) Higiene al interior de las cocinas de los establecimientos; 3) Seguridad al interior del recinto en relación a la integridad física y emocional para el personal manipulador y encargados; 4) Control de los productos alimenticios e implementos, ante eventuales robos o pérdidas de mercadería e implementos del servicio de alimentación; y 5) seguridad para evitar posibles daños a la infraestructura. En este sentido, refiere el documento que si no se da cumplimiento a una o todas las condiciones mencionadas, no se puede entregar el servicio de alimentación. En lo referente al segundo punto consultado, esto es, los efectos que provocaría una

eventual huelga, el informe señala que conforme al protocolo adjunto ya referido, **perfectamente se podría coordinar con la empresa y/o sostenedor del establecimiento educacional la entrega de la raciones alimenticias.** Respecto al tercer punto, relativo a los horarios de ingreso de funcionarios de JUNAEB al establecimiento, se indica que la supervisión se realiza de preferencia durante algunos de los servicios de alimentación, lo que no obsta a que se pueda realizar en cualquier otro horario, se hace presente que al no indicar el RBD de él o los establecimientos administrados por la empresa Sociedad de Instrucción Primaria, no es posible revisar las supervisiones realizadas a la fecha.

Se hace presente que a la fecha de elaboración de esta resolución no se recibieron los restantes informes técnicos de los organismos individualizados en el considerando precedente.

8. Que, para una mejor resolución del asunto sometido al conocimiento de esta Dirección Regional y de acuerdo a acta singularizada en el considerando 2 de la presente resolución, se instruyó la realización de fiscalización investigativa en el establecimiento educacional de la requirente ubicado en calle Topocalma n° 6285, comuna de Renca, de la que da cuenta la comisión de fiscalización N° 1307.2017.12222, que contiene el resultado de la visita inspectiva realizada, relacionada con la descripción de las labores que se han requerido, para efectos de calificación de servicios mínimos.
9. Que, del análisis de los antecedentes que dan cuenta el informe de fiscalización singularizado en el considerando precedente y los antecedentes aportados por las partes, es posible establecer en lo pertinente que las principales funciones y responsabilidades de los cargos respecto a los que se solicita la calificación de servicios mínimos, son las siguientes:
  - a) **Profesores:**
    - Respecto al grado de importancia de la ejecución del cargo en relación al supuesto de no contar con el personal suficiente en caso de huelga, el informe analizado da cuenta que la ausencia del docente podría significar un importante grado de descontrol de los menores y jóvenes, que ante la ausencia del profesor que los guía podría llevar a incidentes entre ellos, poniendo en riesgo su integridad y la de los bienes muebles del establecimiento, especialmente los de más avanzada tecnología (datos de las salas de clase, por ejemplo). A lo anterior se agrega, en el caso de los niveles pre escolar (pre kinder y kinder) y básico (1° y 2°) que los niños podrían quedar sin almuerzo, ya que es función del educador y técnicos de la última hora llevarlos al comedor.
    - Conforme a lo señalado en el numeral anterior, el principal riesgo estaría dado por los accidentes que pudieran sufrir los alumnos y la eventualidad de los menores de no tener acceso a su alimentación.
  - b) **Auxiliares:**
    - Las labores cumplen dice relación con la atención de padres y apoderados, control de ingreso y egreso de personas al establecimiento, coordinar la apertura de puertas y toque de timbres, gestionar documentación que se le encomiende. Además cumple diligencias fuera del colegio, realiza trabajos menores de mantención y realiza el aseo y ornato del establecimiento.
    - Respecto al grado de importancia de la ejecución del cargo en relación al supuesto de no contar con el personal suficiente en caso de huelga, el informe de fiscalización refiere que la ausencia del personal de que se trata es relevante desde el punto de vista de la higiene y la salud, por tratarse de quienes deben mantener la limpieza de áreas críticas, como los servicios higiénicos, y sensibles, como los comedores, utilizados por más de dos mil y mil menores, respectivamente.
    - La ausencia del personal de que se trata podría provocar situaciones críticas en materia de higiene, producto de la falta de aseo de los servicios higiénicos, condición que podría llevar a la suspensión del servicio de alimentación.

Respecto de la alimentación JUNAEB, el informe indica que en el establecimiento se entrega alimentación del programa JUNAEB por medio de un tercero contratista. El personal del establecimiento no participa en la provisión del servicio. No obstante lo anterior, el personal de auxiliares del establecimiento tiene a su cargo el aseo de los comedores (no incluye cocina ni sus enseres, actividad que es responsabilidad de la contratista del servicio de alimentación).

10. Que, de forma previa a analizar la solicitud de la requirente, conforme a la Jurisprudencia administrativa, contenida en Dictamen 5346/92 de 28/10/2016, se advierte que el legislador ha previsto tres categorías de servicios mínimos, siendo relevante hacer una breve referencia a cómo han sido definidos en la doctrina administrativa de este Servicio. De este modo, en el dictamen recién citado, se han definido los **servicios mínimos de seguridad** como "aquellos que están destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes". Por su parte los **servicios mínimos de funcionamiento** han sido entendidos como "aquellos que están destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas". Finalmente, los **servicios mínimos para prevenir daños ambientales o sanitarios**, se han conceptualizado como "aquellos que están destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios".
11. Que, para la determinación de los servicios mínimos y equipos de emergencia debe considerarse que la huelga es un derecho fundamental y, consecuentemente, su restricción debe ser lo estrictamente necesaria para la protección de bienes jurídicos que particularmente interesan al legislador y, en dicha circunstancia no puede afectar su esencia, la que en términos concretos implica generar un mecanismo de presión efectivo como instancia de autotutela colectiva. En este sentido, las alegaciones de las partes, los informes de fiscalización detallados en los considerandos precedentes y demás antecedentes que obran en el proceso administrativo, serán analizados en virtud de este mandato legal.
12. Que, en relación a la solicitud de la empresa destinada a *garantizar el control de las personas que ingresan al establecimiento y garantizar la seguridad de los alumnos como de los demás trabajadores que se encuentran en el recinto*, es pertinente analizar la necesidad de las labores de **auxiliar** en conformidad a los estándares legales fijados por la normativa laboral. En este sentido, es preciso advertir que la labor de **auxiliar** resulta necesaria toda vez que, la labor de Carabineros de Chile, bajo ninguna circunstancia puede disponer servicios en el interior de empresas particulares, como se señala en el art. 101 de la Constitución Política de la República de Chile, Carabineros como Fuerza de Orden y Seguridad, existe para dar eficacia al derecho, garantizar el orden público y la seguridad pública interior, en la forma que lo determinen sus respectivas leyes orgánicas. En este sentido Carabineros, como cuerpo armado, es esencialmente obediente y no deliberante no estando facultado legalmente para suplir funciones de seguridad privada". (Según consta en Ord. N° 1153, de 11 de mayo de 2017, en Resolución N°, de 11 de mayo de 2017, considerando n° 12).
13. Que, atendido a lo que se viene señalando, es preciso advertir que la función prestada por **auxiliar** cumple el requisito de necesidad para impedir una afectación a personas. No obstante lo anterior, no todas las labores que prestan estos trabajadores formarían parte de un servicio mínimo. En resumen, hay labores que prestan estos trabajadores que no resultan necesarias continuar en el ejercicio de una huelga y la labor que formaría el servicio mínimo de seguridad estaría dada, en la circunstancia en comento, exclusivamente por la necesidad de controlar que no ingresen personas ajenas y registrar el acceso de todas las personas que sí se autoriza a ingresar.

14. Sin perjuicio de lo referido, considerando que el estándar de restricción de los servicios mínimos se encuentra relacionado a las labores estrictamente necesarias, se establece que el control de ingreso de personas externas e internas dirá relación con la mantención de un solo ingreso en el establecimiento, debido a que resulta inadecuado con el carácter restrictivo de la limitación del derecho de huelga, mantener más de un acceso operativo en los respectivos colegios.
15. Que, en relación a la solicitud de la empresa destinada a *mantener el estado de los pasillos en condiciones de salubridad (baños)*, es pertinente analizar la necesidad de las labores de **auxiliar** prestadas en relación a esta solicitud, en conformidad a los estándares legales fijados por la normativa laboral. Así las cosas es preciso advertir que, la labor de auxiliar, resultará necesaria en la medida que, durante el marco de una huelga resulte exigible la asistencia de los estudiantes y la prestación del servicio educacional que, finalmente, será mantener el giro del negocio y establecer un servicio mínimo de funcionamiento, lo que traerá aparejado la necesidad de estos servicios, cuestión que se analizará en el presente acto.

Ahora bien, entre estas funciones de limpieza del establecimiento se debe considerar que una paralización podría provocar un "foco infeccioso" al interior de los establecimientos, con las inherentes consecuencias negativas que ello provocaría en la salud del alumnado y personal del establecimiento respectivo, en especial, si no se limpian e higienizan los lugares de permanente acceso de alumnos y trabajadores, como por ejemplo, los servicios higiénicos y comedores, entre otros. Ahora bien, es menester advertir que el carácter de daño sanitario referido por la empresa no apuntará a un detrimento o menoscabo a la salud pública o al bienestar higiénico del país que es el estándar fijado en la normativa. Ahora bien, en consecuencia las labores del auxiliar en materia de higienización pueden ser consideradas labores necesarias para prevenir accidentes en tanto pueden provocar una lesión que afecte la salud o integridad física de una persona. Por lo expuesto, la necesidad de contar con estas labores apuntará a la higienización de los servicios higiénicos del establecimiento y comedores, siempre que, en el primer caso, concurran estudiantes al establecimiento y, en el segundo, dichos estudiantes tengan derecho a recibir alimentación que deba ser procesada en el colegio y formen parte del Programa de Alimentación Escolar.

16. Que, sin perjuicio de lo referido, es pertinente advertir que en relación a la prevención de accidentes resulta preciso tener presente lo informado por la propia Superintendencia de Educación, en su página web ([http://denuncias.supereduc.cl/cuestionario1/seguridad\\_en\\_escuela.html](http://denuncias.supereduc.cl/cuestionario1/seguridad_en_escuela.html)), en relación al cuidado de los estudiantes en virtud de la normativa educacional aplicable en la especie, que se encuentra contenida en el Ord. N° 156, que informa sobre exigencias de seguridad en establecimientos educacionales. En este aspecto señala explícitamente que el personal directivo, docentes y asistentes de la educación son los responsables de la seguridad de los estudiantes, mientras se encuentren durante el horario de la jornada escolar dentro del establecimiento o en actividades extra programáticas. Asimismo, las actividades educativas y recreativas en gimnasios y al aire libre deben considerar las buenas prácticas necesarias para asegurar el adecuado uso de implementos y el debido resguardo de la integridad física de los alumnos. Agrega que, los establecimientos educacionales deben elaborar un Plan Integral de Seguridad Escolar (PISE), el cual debe estar contenido en el Reglamento Interno, y debe contener actividades de prevención de riesgos de acuerdo a los peligros existentes en la realidad específica de cada establecimiento. En apoyo al fortalecimiento de las medidas de seguridad -en general- todos los colegios deben contar con señalética visible, salidas de emergencia en buen estado y claramente identificadas, extintores cargados, botiquín, enfermería o primeros auxilios.

Por otro lado, se debe tener a la vista las Orientaciones a las Comunidades Educativas en la Prevención de Accidentes Escolares, establecida por el Ministerio de Educación, disponible en la siguiente página web: [http://portales.mineduc.cl/usuarios/convivencia\\_escolar/doc/201305241247380.Cartilla\\_Pr](http://portales.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201305241247380.Cartilla_Pr)

evencion\_Accidentes.pdf. De ella, se desprende que la seguridad de los estudiantes es una tarea que implica el trabajo coordinado de los distintos actores de la comunidad educativa, correspondiéndole al equipo directivo: Conformar y presidir el Comité de Seguridad Escolar, establecer coordinación con los integrantes del Comité de Seguridad Escolar, informar a la comunidad educativa sobre el Plan Integral de Seguridad Escolar, participar en la elaboración y diseño del Plan Específico de Seguridad Escolar, incorporar en la gestión curricular contenidos en autocuidado y prevención de riesgos, fomentar la participación de la comunidad educativa en las actividades de promoción de la "Semana de la Seguridad Escolar" y para efecto del seguro escolar, en el caso de actividades extraescolares, el director o directora del establecimiento educacional, debieran establecerlas previamente como tales, sin que pueda ser trasladada tal labor y responsabilidad sólo a los profesores o auxiliares.

17. Que, atendido lo referido en el considerando anterior, las labores de los auxiliares pueden ser catalogadas como servicio mínimo de seguridad y apuntarán al control del ingreso de personas e higienización de baños y comedor, sin perjuicio que, la Sociedad Educacional tiene en su esfera de atribuciones una serie de medidas preventivas con el objeto de evitar accidentes y garantizar la seguridad del alumnado, las que han sido establecidas por el Ministerio de Educación con independencia del ejercicio de la Huelga, según se desprende de los instrumentos analizados. En este sentido, la acción que resguarda la seguridad del estudiantado supone una actividad de promoción y en dicha circunstancia, el Plan Integral de Seguridad Escolar, se encuentra dentro de la esfera de actuación de la empleadora, no correspondiendo trasladar esa carga a los trabajadores, debiendo incorporar en la gestión curricular contenidos en autocuidado y prevención de riesgos, fomentar la participación de la comunidad educativa en las actividades de promoción
18. Que, a mayor abundamiento, corresponde al equipo directivo de cada establecimiento asociado a la Sociedad Educacional la confección del Plan Específico de Seguridad Escolar, donde detenta la posibilidad de prever estos escenarios, pudiendo en dicho instrumento informar a los apoderados que, en circunstancias de ejercerse un derecho fundamental como la huelga, deberán abstenerse de enviar a sus hijos al establecimiento puesto que el establecimiento podría no contar con las condiciones habituales o de funcionamiento normal. En este sentido, la no asistencia de los estudiantes permite describir uno de los efectos de la huelga en torno a la exigencia de los apoderados de regularizar la asistencia al establecimiento, implicando esto un efecto propio de la huelga, en consecuencia, la limitación podría afectar el núcleo esencial de la misma en el caso concreto, donde existirá una presión al establecimiento en torno a solucionar el conflicto colectivo que se presente. Ahora bien, sin perjuicio que de lo señalado, en este acto, debemos referirnos a la solicitud de la empresa en torno a requerir la continuidad del servicio educacional.
19. Que, en relación a la procedencia de servicios mínimos de funcionamiento, respecto a la necesidad de mantener 1 profesor por curso en cada establecimiento para cumplir con el servicio educacional, es pertinente señalar que, en relación a esta solicitud, la empresa no ha argumentado en qué medida las labores que estos trabajadores prestan apuntan a garantizar la utilidad pública o necesidades básicas de la población, sin embargo, se estará a los criterios que se expondrán a continuación en conformidad al marco OIT.
20. Que, en relación a la continuidad de labores educacionales, particularmente, en relación al deber de *garantizar la continuidad del servicio educacional durante el año escolar*, debemos consignar que, en el marco de los estándares de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo a lo que se desprende de Caso Núm. 2173, según consta en Informe del Comité de Libertad Sindical N° 330, párrafo 297, existe una posición respecto a esta temática que busca conjugar el derecho fundamental de huelga y el derecho a la educación de los estudiantes. En este aspecto, es pertinente tener presente que:

*"El Comité observa que este caso se refiere al sector de la educación que no es considerado un servicio esencial en el estricto sentido del término, en el que el derecho de*

*huelga puede ser restringido e incluso prohibido. Recordando que el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales, el Comité concluye que las disposiciones de la ley núm. 18 que colocan a la educación entre los servicios esenciales violan los principios de libertad sindical y deberían ser dejadas sin efecto. Además, desde la entrada en vigor de la ley núm. 27 se «consideró» que existía un convenio colectivo y, habida cuenta del sistema de relaciones laborales existente en Colombia Británica (y en las demás jurisdicciones provinciales y federales) toda huelga en curso podría ser considerada ilegal. No obstante, el Comité recuerda que en dicho sector en casos **de larga duración** pueden establecerse servicios mínimos en consulta plena con los interlocutores sociales.» (Véase 330º informe, caso núm. 2173, párrafo 297).*

21. Que, atendido a lo que se viene señalando, debemos tener presente que, en el marco de la discusión parlamentaria relativa a la Ley N° 20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales, es preciso considerar que para avanzar en una mejor calidad de relaciones laborales colectivas y alcanzar sus desafíos venideros, se ha señalado específicamente que resulta: *“fundamental que garanticemos adecuadamente, en los términos prescritos por los convenios N°s 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la libertad sindical.”* (MENSAJE N° 1055-362/ de 29 de diciembre de 2014), elemento al que se realizó referencia durante toda la tramitación legislativa, debiendo tener presente dicho parámetro.

22. Que, no obstante lo señalado, la determinación de un elemento como la duración de la huelga como criterio para fijar servicios mínimos no podría implicar que, en razón de la escasa temporalidad efectiva de la misma, se produzca como efecto que el alcance del servicio mínimo tenga por resultado que la huelga sea inoperante en la práctica en razón de su escaso impacto. Por lo tanto, se estará a esta circunstancia en lo resolutive de este acto, considerando el promedio de duración de las huelgas y aquellas más largas registradas.

23. Que, teniendo en consideración lo expuesto en los considerandos precedentes, se ha llegado a la determinación de la procedencia de calificación de servicios mínimos de seguridad y de funcionamiento, al tenor de lo consignado en lo resolutive de este acto, con las limitaciones que en él se indican, esto como resultado del análisis de los antecedentes que constan en el presente proceso y considerando que la huelga es un derecho fundamental, procediendo a su restricción en aquellos casos estrictamente necesario y sin afectar su esencia,

#### **RESUELVO:**

**CALÍFIQUENSE LOS SERVICIOS MÍNIMOS DE LA EMPRESA SOCIEDAD DE INSTRUCCIÓN PRIMARIA, RUT 82.648.400-4,** en el sentido de considerar como servicios mínimos de seguridad, las labores de auxiliares respecto al control de acceso de personas al respectivo establecimiento y las labores de higienización, en este caso, siempre que concurren estudiantes al establecimiento, debiendo cumplirse este servicio mínimo por uno de estos trabajadores, el que se encontrará encargado exclusivamente de controlar el ingreso y salida de personas de los respectivos establecimientos, desde el inicio de la huelga y de efectuar aseo de baño y comedor durante el día, en caso que asistan estudiantes, debiendo mantener cerrado el acceso en el periodo que demore en cumplir con estas labores.

En el caso de asistencia de alumnos y respecto a la entrega de alimentación relativa al Programa de Alimentación Escolar, será deber del equipo directivo adoptar las medidas para que dichos estudiantes reciban la alimentación en conformidad a lo referido en informe de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, toda vez que dichas labores apuntan a apoyar el servicio escolar que, en durante un periodo de huelga, no se prestará.

En relación a los servicios de funcionamiento en torno a la prestación del servicio educacional, se tendrá presente la doctrina de la Organización Internacional del Trabajo y el promedio de duración de Huelgas según el registro del servicio, debiendo implementar al día 30 de huelga, actividades de nivelación de los estudiantes que concurren al establecimiento, en un lapso de una semana en media jornada, cuya labor será efectuada por todos los profesores jefes de enseñanza básica y de enseñanza media por establecimiento. Se hace presente que, la finalidad de dichas actividades es entregar material de clases no impartidas durante la huelga, en virtud del estándar OIT que apunta a que la huelga no sea inoperante en consideración de su escaso impacto, razón que ha fijado la periodicidad y la duración de la medida. En relación a las labores de aseo en este periodo se estará a lo señalado precedentemente al tratarse de un caso en que se encontrarían estudiantes en los respectivos establecimientos.

**ANOTESE Y NOTIFIQUESE**



**JORGE MELENDEZ CÓRDOVA**  
**DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO**  
**REGIÓN METROPOLITANA PONIENTE**



**GFR/ CRR**  
**Distribución:**

- Empresa
- Sindicato
- Coord. de RR.LL. (con antecedentes)
- Coord. Jurídica
- Of. de Gestión Documental DRT RMP.