

**DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K (2119) 2016**

5346 0092

ORD.: _____/_____/_____

MAT.: Informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a la calificación y conformación de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia

ANT.: 1) Instrucciones del Director del Trabajo, de fecha 04.10.2016.
2) Necesidades del Servicio.

FUENTES: Artículos 359 al 361 del numeral 36) del artículo 1° de la Ley N° 20.940.

SANTIAGO,

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

28 OCT 2016

A : JEFA DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

Por necesidades del Servicio, resulta menester fijar el sentido y alcance de la Ley N° 20.940 de 8 de septiembre de 2016, que moderniza el sistema de relaciones laborales, en lo referido al procedimiento de calificación de los servicios mínimos y de los equipos de emergencia de que tratan los artículos 359 al 361 del numeral 36) de su artículo 1° y el artículo 3° transitorio de la ley.

I. Concepto de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia

El artículo 359 del Numeral 36) del Artículo 1° de la Ley 20.940, establece lo siguiente:

“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.”.

Del texto legal inserto, se desprende que los **Servicios Mínimos** son aquellas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de una empresa que, sin menoscabar en su esencia el derecho a huelga, conforme al tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena, deben ser atendidas durante el desarrollo de una huelga, cuando resultan estrictamente necesarias para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes; garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas aquellas relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.

Como criterio general de aplicación e interpretación de la norma, es necesario tener presente que el derecho a huelga constituye un derecho fundamental y, como tal, debe ser reconocido y protegido en su esencia, sin perjuicio de que en su ejercicio deba ser armonizado con la protección del ejercicio de los demás derechos fundamentales amparados por la Constitución. En este sentido, la atención de servicios mínimos constituye una limitación al ejercicio del derecho a huelga. Ahora bien, por tratarse de un derecho fundamental, las limitaciones o restricciones que afecten el ejercicio del derecho de huelga solo proceden ante las situaciones calificadas por el legislador y, por ello, deben interpretarse restrictivamente.

Considerando la disposición legal antes indicada, se advierte que el legislador ha previsto las siguientes categorías de servicios mínimos:

a) Servicios Mínimos de Seguridad: 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.

La condición que justifica la calificación de servicios mínimos de seguridad opera en función de evitar daños en los bienes corporales e instalaciones de la empresa, en la medida que la pérdida o detrimento de dichos bienes se produzca como resultado de la suspensión de operaciones que ocurre durante la huelga.

Del mismo modo, se contempla como supuesto para la fijación de servicios mínimos, la necesidad de prevenir accidentes, esto es, aquellos servicios indispensables para evitar que cualquier persona sufra una lesión que pudiese afectar su salud o integridad física.

b) Servicios Mínimos de Funcionamiento: 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.

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.

c) Servicios Mínimos para Prevenir Daños Ambientales o Sanitarios: 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.

Este supuesto de servicios mínimos debe ser aplicado en base a los criterios que establece el propio ordenamiento jurídico.

Al efecto, cabe considerar que el artículo 2º letra e), de la Ley N° 19.300, Bases Generales del Medio Ambiente, define daño ambiental, como toda pérdida, disminución, detrimento o menoscabo significativo inferido al medio ambiente o a uno o más de sus componentes.

Mientras que, de lo dispuesto en el artículo 3º del Código Sanitario, resulta posible inferir que en este ámbito específico, el propósito de estos servicios de seguridad es evitar un detrimento o menoscabo a la salud pública o al bienestar higiénico del país.

En la determinación de los servicios mínimos se deben considerar además los requerimientos vinculados con el tamaño y las características particulares de la empresa, establecimiento o faena.

Por su parte, de conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 359, **Equipo de Emergencia** es aquel personal involucrado en el proceso de negociación colectiva, destinado por el sindicato para atender los servicios mínimos calificados conforme al procedimiento previsto en el artículo 360, y cuya conformación se realiza de acuerdo a las reglas previstas en el artículo 361. Sus integrantes deben ser remunerados por el tiempo que destinen a la atención de las tareas constitutivas de servicio mínimo.

De conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 359, las funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de una empresa que hayan sido calificados como servicios mínimos, solo deberán ejecutarse durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados.

II. Calificación de los Servicios Mínimos y los Equipos de Emergencia

Al respecto, el artículo 360 del numeral 36) del artículo 1º de la Ley N° 20.940, señala:

“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.”.

De acuerdo al artículo citado, cabe entender que el procedimiento de calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia es un proceso eminentemente *técnico* y *bilateral*, entre el empleador y el o los sindicatos existentes en la empresa, con eventual intervención resolutoria de la Dirección del Trabajo, que se desarrolla antes de iniciarse la negociación colectiva, tendiente a determinar aquellas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión y servicios que, en caso de ser declarada la huelga y sin afectar este

derecho en su esencia, constituirán servicios mínimos, y, sobre dicha base, se deben decidir las competencias técnicas y el número de los trabajadores que integrarán los equipos de emergencia.

a) Procedimiento para la calificación de los servicios mínimos

Consta de tres etapas esenciales y una eventual:

1. Propuesta del empleador:

Conforme al diccionario de la Real Academia Española, *proponer* es “manifestar con razones algo para conocimiento de alguien, o para inducirle a adoptarlo”.

La propuesta en análisis deberá indicar los antecedentes que justifican la propuesta de servicios mínimos y las competencias y número de trabajadores que compondrán los equipos 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.

La propuesta del empleador, de conformidad al texto legal, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

a) Por escrito: La propuesta debe ser formulada por escrito.

b) General: La propuesta debe comprender la calificación de los servicios mínimos para toda la empresa, establecimiento o faena y debe ser informada a todos los sindicatos existentes en la empresa. Se entenderá que el empleador ha cumplido con informar su propuesta a todos los sindicatos existentes en la empresa, si la comunica, a través de carta o correo electrónico, a todos los sindicatos que mantienen un instrumento colectivo vigente y a los que sin mantener un contrato colectivo vigente hubieren cumplido con algunas de las comunicaciones del artículo 225 del Código del Trabajo o hubieren requerido del empleador deducir de las remuneraciones de sus afiliados la cuota sindical de conformidad al artículo 262 de este mismo cuerpo legal.

c) Oportuna: El empleador debe comunicar su propuesta de servicios mínimos a los sindicatos existentes en la empresa, de conformidad a las siguientes reglas:

i) Si existen sindicatos en la empresa y uno o más instrumentos colectivos vigentes, la propuesta deberá comunicarse, a lo menos, ciento ochenta días antes del vencimiento del instrumento colectivo vigente, 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.

ii) Si existe sindicato en la empresa pero ningún instrumento colectivo vigente, el empleador deberá comunicar la propuesta antes del inicio de un procedimiento de negociación colectiva. Para estos efectos, y dado que no es posible anticipar el inicio de una negociación colectiva, el empleador podrá utilizar el procedimiento a que alude la letra a) del artículo tercero transitorio de la ley:

“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.”

iii) En caso de que no existan sindicatos, el empleador deberá formular su propuesta dentro de los 15 días siguientes a la comunicación de la constitución del sindicato, efectuada de conformidad al artículo 225 del Código del Trabajo, 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.

d) Registro ante la Dirección del Trabajo: El empleador deberá remitir copia de la propuesta a la Inspección del Trabajo.

2. Respuesta del sindicato

Por su parte, la respuesta del sindicato, de conformidad al texto legal, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

a) Por escrito.

b) Oportuna: Los sindicatos cuentan con un plazo de 15 días para responder la propuesta del empleador, en forma conjunta o separada. Si responden en forma separada, el plazo que tendrá cada sindicato se contará desde el día siguiente a la comunicación practicada a él. Si se responde en forma conjunta se computará el plazo desde el día siguiente a la última comunicación practicada a ellos.

3. Negociación y Acuerdo General

Las partes dispondrán de 30 días para alcanzar un acuerdo de calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, que será general y único para la empresa. Dado que se trata de un proceso común de negociación para todos los intervinientes, el plazo de negociación se computará desde la última

comunicación de la propuesta realizada por el empleador a alguno de los sindicatos existentes en la empresa.

Si dentro del plazo descrito las partes arriban a un acuerdo, éste deberá extenderse por escrito y cumplir los siguientes requisitos:

a) Oportunidad: El acuerdo debe ser alcanzado dentro del término de 30 días contados desde la última comunicación que el empleador realizó de su propuesta a alguna de las organizaciones sindicales existentes en la empresa.

En todo caso las partes siempre y en cualquier momento podrán llegar a un acuerdo directo sin sujeción al procedimiento contemplado en el artículo 360.

En el evento que dicho acuerdo directo tenga lugar mientras esté pendiente la calificación ante la Dirección del Trabajo, dicho acuerdo pondrá término al procedimiento iniciado.

b) Contenido: El acuerdo debe abarcar todas las materias propias del proceso de calificación, es decir, debe:

i) Indicar las funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de la empresa que son calificados como servicios mínimos, y los supuestos definidos por el legislador que pretenden garantizar o proteger.

ii) Respecto a los equipos de emergencia, señalar las competencias técnicas y profesionales de los trabajadores que deberán integrar tales equipos, así como el número necesario para el cumplimiento de las tareas calificadas como servicios mínimos.

c) El acuerdo debe constar en un acta firmada por el empleador y todos los sindicatos que concurrieron al acuerdo de calificación. En cuanto a la manifestación de voluntad por parte de el o los sindicatos, 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.

d) Resultado de la etapa de negociación: esta etapa termina con alguno de los siguientes resultados:

i) Acuerdo de las partes

ii) Ausencia de acuerdo o este no involucra a todas las partes

e) Depósito en la Inspección del Trabajo: Copia del acta que contiene el acuerdo de calificación deberá depositarse en la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

f) Efectos y consecuencias del acuerdo con todos los sindicatos existentes en la empresa: Si las partes involucradas en las tratativas alcanzan un acuerdo de calificación total, éste será vinculante y obligatorio para todos los intervinientes.

g) Efectos y consecuencia de la ausencia de acuerdo o si este no involucra a todas las partes: Si al vencimiento del plazo de negociación las partes no han alcanzado un acuerdo de calificación de los servicios mínimos, cualquiera de ellas, dentro de los cinco días siguientes al cierre de la "etapa de negociación", podrá requerir a la Dirección del Trabajo para que este organismo mediante resolución fundada, califique los servicios mínimos y los equipos de emergencia de la empresa, establecimiento o faena, según corresponda.

4. Requerimiento ante la Dirección Regional del Trabajo, su resolución y reclamación

Requerida la intervención de la Dirección del Trabajo de acuerdo a lo señalado en las letras g) del numeral 3 precedente, la Dirección Regional competente adoptará las medidas necesarias para calificar los servicios mínimos y los equipos de emergencia, de manera general y única para la empresa, disponiendo para ello de la mayor cantidad de antecedentes técnicos, entre ellos:

- a) La propuesta del empleador presentada a el o los sindicatos.
- b) Los informes técnicos de organismos públicos o privados acompañados por las partes.
- c) Solicitar informes técnicos a los organismos reguladores o fiscalizadores que correspondan.
- d) De oficio o a requerimiento de parte, podrá realizar visitas inspectivas.
- e) Deberá considerar los estándares técnicos de carácter general utilizados para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia, considerando el tamaño y las características de la empresa.

La Dirección del Trabajo al momento de resolver sobre la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, tomará en consideración como un antecedente fundado, los acuerdos a que el empleador hubiere llegado con algún o algunos de los sindicatos existentes en la empresa, así como su grado de representatividad en la empresa.

En su resolución, que debe ser fundada, la Dirección Regional del Trabajo efectuará la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia que se aplicará en la empresa de forma general, debiendo ser emitida dentro de los 45 días siguientes al requerimiento y notificada dentro de los 5 días siguientes a la emisión de la resolución.

La resolución solo será reclamable ante el Director Nacional del Trabajo, solicitud que conforme a su naturaleza, se asimila al recurso jerárquico contemplado en el artículo 59 de la Ley N° 19.880, por lo que dicha reclamación deberá interponerse dentro de quinto día, y para resolverlo no se podrá exceder el plazo de 30 días hábiles¹, pudiendo mediante este acto confirmar, modificar, reemplazar o dejar sin efecto la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia.

Una vez que la Dirección del Trabajo, mediante resolución, ha procedido a calificar los servicios mínimos y equipos de emergencia, tal decisión solo podrá ser modificada por circunstancias sobrevinientes que hayan cambiado las condiciones que motivaron su determinación. Esta solicitud de revisión, deberá ser siempre fundada por el requirente y de acuerdo al procedimiento previamente descrito.

b) Conformación de los Equipos de Emergencia

Sobre esta materia, se debe atender a lo dispuesto en el artículo 361 del Código del Trabajo, que ordena:

“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.”.

¹ Por aplicación del artículo 25 de la Ley N° 19.880, se consideran inhábiles los días sábado, domingo y festivo.

Atendido lo expuesto en la norma transcrita, se puede concluir que la *conformación de los Equipos de Emergencia*, es el procedimiento técnico y de carácter bilateral que tiene lugar una vez iniciada la negociación colectiva, en las empresas que cuentan con una calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia.

La conformación del equipo de emergencia debe responder a las circunstancias específicas y actuales de la empresa y del sindicato que proveerá los equipos de emergencia, con particular atención a las condiciones que imperarán durante una eventual huelga.

Dicha característica lo diferencia del proceso de *calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia*, pues éste, al desarrollarse previamente, con una distancia temporal y al margen del período de negociación colectiva, es resuelto atendiendo a condiciones generales y comunes de la empresa. Sin perjuicio de ello, en ningún caso el procedimiento para la conformación de los equipos de emergencia constituye una instancia para revisar la pertinencia o amplitud de la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia.

Las etapas del procedimiento son:

1. Propuesta del empleador

De conformidad a la norma legal en comento la propuesta del empleador deberá cumplir con los siguientes requisitos:

a) Oportunidad: Debe efectuarse conjuntamente con la respuesta al proyecto de contrato colectivo, esto es, dentro de los diez días siguientes a la presentación de dicho proyecto, aplicándose las mismas reglas de forma y oportunidad contenidas en el inciso primero del artículo 335 del Código del Trabajo.

b) Contenido: Debe contener la nómina de trabajadores afiliados al sindicato que conformarán los equipos de emergencia, teniendo como base la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia efectuada antes de haberse iniciado el proceso de negociación colectiva.

2. La respuesta del sindicato

La comisión negociadora sindical debe responder al empleador por escrito dentro del plazo de 48 horas, pudiendo adoptar alguna de las siguientes actitudes:

a) Contestar, aceptando expresamente la propuesta del empleador. En este caso, se tienen por conformados los equipos de emergencia al tenor de la nómina comunicada.

- b) No contestar dentro del plazo fijado por la ley, en cuyo caso se entenderá aceptada la propuesta del empleador.
- c) Contestar, rechazando en forma expresa y total la propuesta del empleador.
- d) Contestar, planteando discrepancias en cuanto al número o identidad de los trabajadores propuestos por el empleador para conformar los equipos de emergencia.

3. Requerimiento a la Inspección del Trabajo

El empleador dentro del término de 5 días de conocida la respuesta de la comisión negociadora sindical, en que comunica el rechazo expreso a la nómina propuesta, o bien, manifiesta discrepancias con el número e identidad de los trabajadores solicitados para atender los servicios mínimos, deberá solicitar la intervención de la Inspección del Trabajo respectiva, si desea que el respectivo sindicato provea trabajadores para conformar el equipo de emergencia.

En caso de no deducir requerimiento ante la Inspección del Trabajo, se entenderá que el empleador se conforma con la respuesta de la comisión negociadora sindical.

La Inspección del Trabajo dispone de un plazo de diez días para resolver el requerimiento, su resolución será notificada mediante correo electrónico y en su contra solo procederá el recurso de reposición.

La resolución de la Inspección del Trabajo considerará la propuesta del empleador presentada al sindicato, la impugnación del sindicato y los antecedentes técnicos del proceso de calificación de los servicios mínimos y de los equipos de emergencia. También se tomarán en consideración los estándares técnicos de carácter general elaborados y utilizados por la Dirección del Trabajo para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia, atendiendo al tamaño y características de la empresa.

4. No provisión de Equipo de Emergencia

El inciso final del artículo 359 del Código del Trabajo dispone lo siguiente:

“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.”.

De conformidad a la regla legal transcrita, en el evento que iniciada la huelga y siendo necesaria la atención de servicios mínimos, el sindicato no provea los trabajadores para constituir el equipo de emergencia, se ha previsto por la ley, por una parte, la posibilidad para el empleador de tomar ciertas medidas y para la Inspección del Trabajo la obligación de efectuar determinadas acciones:

- a) **Facultad del empleador:** el empleador se encuentra facultado para adoptar medidas tendientes a ejecutar los servicios mínimos, incluso mediante la contratación de trabajadores, debiendo informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo. Las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar un número superior de trabajadores del equipo de emergencia no provisto por el sindicato, salvo que la Inspección del Trabajo autorice un número distinto. El ejercicio de esta facultad no constituirá infracción a la prohibición del inciso segundo del artículo 345.
- b) **Rol de la Inspección del Trabajo:** la intervención de la Inspección del Trabajo en este caso, comprenderá lo siguiente:
 - i) Constatar que el sindicato no ha provisto el equipo de emergencia, existiendo calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia en la empresa.
 - ii) Constatar que las medidas adoptadas por el empleador se ajustan al número de trabajadores del equipo de emergencia no proveído por el sindicato.
 - iii) Si no constata que el sindicato faltó al deber de proveer el equipo de emergencia o la medida adoptada por el empleador excede el número de trabajadores no proveídos por el sindicato, la Inspección del Trabajo deberá dejar sin efecto la totalidad o parte de la medida adoptada por el empleador, según corresponda.
 - iv) Facultativamente puede autorizar, mediante resolución fundada, que el empleador adopte medidas para atender los servicios mínimos, con un número de trabajadores superior de trabajadores del equipo de emergencia no provisto por el sindicato en caso de justificarse esa medida.

c) Forma de computar plazos y suspensión de la negociación colectiva

Los **plazos** contemplados para los procedimientos de calificación de servicios mínimos y conformación de los equipos de emergencia, son de días corridos en razón de lo dispuesto en el artículo 312.

De conformidad a lo previsto por el inciso primero del artículo 360, los servicios mínimos y los equipos de emergencia **deberán ser calificados antes del inicio de la negociación colectiva**. En este sentido, cabe hacer presente que en el evento que el empleador o un sindicato hayan ingresado oportunamente el requerimiento a la Dirección Regional del Trabajo, no se podrá iniciar el proceso de negociación colectiva en tanto la Dirección no haya emitido un pronunciamiento respecto al requerimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia formulado, mediante resolución ejecutoriada.

II. Vigencia de la Ley, en particular respecto a los servicios mínimos y equipos de emergencia

En lo relativo a la entrada en vigencia general de la Ley N° 20.940, cabe atender a lo dispuesto en el artículo primero de las disposiciones transitorias del mismo cuerpo normativo, que prescribe:

“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”.

Por lo que, considerando que la Ley N° 20.940, ha sido publicada en el Diario Oficial del día 8 de septiembre de 2016, su fuerza obligatoria general se inicia a contar del 1 de abril de 2017.

Sin embargo, en lo relativo a la vigencia de las disposiciones sobre servicios mínimos y equipos de emergencia, corresponde observar obligatoriamente lo dispuesto en el artículo tercero transitorio, que ordena:

“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.”

De lo anterior, se desprende que en lo concerniente a la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, existen las siguientes situaciones:

1. Desde la fecha de publicación de la ley, empleadores y sindicatos de cualquier empresa que deba iniciar un proceso de negociación colectiva a contar de abril de 2017, podrán efectuar dicha calificación mediante la sola adopción de un acta de acuerdo, suscrito con anterioridad al inicio de la negociación colectiva, cumpliendo los requisitos contemplados en los incisos 1º, 2º y 7º del artículo 360 del Código del Trabajo.
2. Tratándose de aquellos procesos de negociación colectiva que deban ser iniciados entre el 1 de abril al 30 de septiembre de 2017, en los que no se hubiera alcanzado un acuerdo, el empleador deberá ingresar su requerimiento a la Dirección Regional del Trabajo, para que resuelva respecto a la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, en las siguientes fechas:

Época en que debe iniciarse el proceso de negociación colectiva	Período en que debiera ingresarse el requerimiento ante la Dirección Regional del Trabajo
En abril o mayo de 2017	Desde el 01-01-2017 al 31-03-2017
En junio o julio de 2017	Desde el 01-02-2017 al 01-05-2017
En agosto o septiembre de 2017	Desde el 01-03-2017 al 29-05-2017

3. Por último, en el caso de no existir instrumento colectivo vigente en la empresa, el empleador podrá utilizar el procedimiento a que alude la letra a) del artículo tercero transitorio de la ley, tal y como se aborda en Ord. N°5337/091, de fecha 28 de octubre de 2016 de este Servicio (dictamen sobre vigencia de la ley 20.940).

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que el sentido y alcance de la Ley

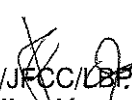
Nº 20.940 de 8 de septiembre de 2016, en lo referido a servicios mínimos, es el que se contiene en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.




CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO




CMV/JFCC/LBP/PRC

Distribución:

- Subdirector - Jurídico - Partes - Control - Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del nivel central
- Direcciones Regiones del Trabajo
- Inspecciones Provinciales y Comunales
- Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo