

Archivado



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTAMENES E  
INFORMES EN DERECHO  
K 5598 (1383) 2016

*Prudencia*

**3978**

**ORD.:** \_\_\_\_\_  
**MAT.:** Atiende presentación de la empresa de Correos de Chile, sobre servicios esenciales.  
**ANT.:** 1) Instrucciones de fecha 22.07.2016, de Jefe Departamento Jurídico (S).  
2) Presentación de 25.05.2016 de don Franco Faccilongo Forno, en representación de Empresa de Correos de Chile.

**SANTIAGO,**

**- 1 AGO 2016**

**DE :** DIRECTOR DEL TRABAJO  
**A :** SR. FRANCO FACCILONGO FORNO  
GERENTE GENERAL  
EMPRESA DE CORREOS DE CHILE  
CATEDRAL N° 989  
SANTIAGO.

Por medio de la presentación del antecedente 2), Ud. ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a declarar que el Servicio de Carta Certificada prestado por Correos de Chile corresponde a un servicio esencial, en y para los términos previstos por el artículo 380 del Código del Trabajo, indicando, en tal caso, los mecanismos necesarios para asegurar la continuidad de dicho servicio en el contexto de una eventual huelga.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El citado artículo 380 del Código del Trabajo señala que:

*"Si se produjere una huelga en una empresa o predio, o en un establecimiento cuya paralización provoque un daño actual e irreparable en sus bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste servicios esenciales, el sindicato o grupo negociador estará obligado a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar este daño.*

*La comisión negociadora deberá señalar al empleador, a requerimiento escrito de éste, los trabajadores que compondrán el equipo de emergencia, dentro de las veinticuatro horas siguientes a dicho requerimiento.*

*Si así no lo hiciera, el empleador podrá reclamar a la Inspección del Trabajo a fin de que se pronuncie sobre la obligación de los trabajadores de proporcionar dicho equipo.*

*Lo dispuesto en los incisos anteriores se aplicará cuando hubiere negativa expresa de los trabajadores, o si existiere discrepancia en cuanto a la composición del equipo.*

*La reclamación deberá ser interpuesta por el empleador dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de la negativa de los trabajadores o de la falta de acuerdo, en su caso, y deberá ser resuelta dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su presentación.*

*De la resolución de la Inspección del Trabajo podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la resolución o de la expiración del plazo señalado en el inciso anterior.”*

La citada disposición, como toda nuestra legislación laboral, no entrega una definición de lo que se entiende por “servicios esenciales”.

La doctrina de esta Dirección, a través del Dictamen N° 5062/093 de 26.11.2010- también citado en vuestra solicitud-, fija el sentido del concepto de servicios esenciales y prescribe:

*“... la Organización Internacional del Trabajo a través de la Comisión de Expertos definió el citado concepto como “los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población” (OIT, 1983b, párrafo 214). Esta definición fue adoptada también por el Comité de Libertad Sindical.”*

Y agrega que:

*“No obstante, ha entregado una larga lista de servicios que, a primera vista, podrían considerarse esenciales pero que, a su juicio, no lo constituyen en el sentido estricto del término, por tanto, no procedería la exclusión del derecho a huelga, a vía ejemplar se puede citar: la radio-televisión; la construcción; los grandes almacenes; los servicios de hotelería; los servicios de correo; el sector de la educación; el abastecimiento y la distribución de alimentos; las actividades agrícolas; los bancos; el sector minero; los transportes en general; los transportes metropolitanos y otros.”, citando a Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, del año 2006, en su párrafo 587, el cual estableció que actividades no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término.*

Por otro lado, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en reiteradas ocasiones ha indicado que: *“los servicios esenciales deberían definirse restrictivamente por tratarse de una excepción al principio general del derecho a la huelga en la que este puede suspenderse parcial o totalmente.”*

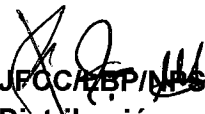
Desde el punto de vista de la oportunidad y procedimiento para solicitar lo requerido por Ud., el Dictamen N° 0918/061 de 23.02.1998, ha indicado que *“la ley ha establecido un instante y un procedimiento para que trabajadores y empleador, en conjunto, eviten situaciones dañinas para personas y bienes en caso de huelga, por ende, el empleador puede requerir a los trabajadores el respectivo equipo de emergencia desde el instante que se acuerde ésta, sin perjuicio que nada impida que las partes antes y después que se vote la huelga, puedan disponer de común acuerdo medidas complementarias- distintas a las legales- que se orienten a la consecución del mismo objetivo: evitar daños previsibles a raíz de huelgas.”*

Además, en miras de la efectiva protección que busca garantizar el artículo 380 en su inciso 1° del Código del Trabajo, los incisos 3° a 6° de la misma norma fijan un procedimiento – del todo breve- para reclamar ante la negativa de los trabajadores, como en casos de discrepancias.

Por consiguiente, tal como indica la doctrina de esta Dirección, contenida en el Ord. N° 3419 de 03.09.2013, no resulta procedente emitir un pronunciamiento anticipado respecto de si una actividad – en el presente caso el servicio de correo certificado- constituye o no servicio esencial, para los efectos de designar un grupo de trabajadores que podría llegar a conformar un grupo de emergencia en caso de hacerse efectiva la huelga, sin haber analizado una serie de elementos que no constan en vuestra solicitud y tampoco es posible aún determinar, como por ejemplo: número total de trabajadores involucrados en una huelga versus el total de trabajadores de la empresa; labores que ejecutan los dependientes involucrados en la huelga; determinación de si el empleador puede o no contratar trabajadores de reemplazo desde el primer día, entre otros.

Es todo cuanto puedo informar.

Saluda atentamente a Ud.  
  
DIRECCION DEL TRABAJO  
DIRECTOR  
CHRISTIAN MELIS VALENCIA  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO  
- CHILE -

  
JFC/EP/NPS  
Distribución:

- Director Nacional del Trabajo.
- Jefe Gabinete Dirección del Trabajo
- Jurídico - Partes - Control