

Tema : Servicios mínimos y equipos de emergencia (parte I)

N°1, Octubre 2016

I. Aspectos Generales.

La Ley N° 20.940 (en adelante “la Ley”), publicada en el Diario Oficial el 8 de septiembre de 2016, vino a regular los servicios mínimos y equipos de emergencia en las empresas en que puede declararse la huelga para hacer frente a la prohibición del reemplazo interno y externo de trabajadores. Ello, porque son los propios trabajadores huelguistas quienes deberán proporcionar servicios mínimos, llamados “equipos de emergencia”, para evitar que la huelga cause perjuicios graves a ciertos bienes que la legislación enumera y que considera de relevancia.

La Ley exige una serie de actuaciones del empleador, de los sindicatos, de la Dirección del Trabajo, de las Direcciones Regionales del Trabajo y de las Inspecciones del Trabajo a fin de calificar cuáles deben ser los servicios mínimos y equipos de emergencia como también para determinar la conformación de los equipos de emergencia. Todo ello dentro de plazos precisos, los cuales por regla general son de días corridos (nuevo artículo 312 del Código del Trabajo).

II. Servicios mínimos y equipos de emergencia.

La huelga que tiene lugar en la negociación colectiva reglada (huelga típica) no es un derecho absoluto, encontrándose sujeto a una serie de límites y restricciones, muchos de los cuales han sido impuestos por el propio legislador laboral. Uno de estos límites está constituido por la obligación de la comisión negociadora sindical de proveer a la empresa personal llamado equipos de emergencia, para atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para ciertos fines que enumera taxativamente el nuevo artículo 359 del Código del Trabajo.

Los servicios mínimos tienen como propósito evitar graves daños que pudieren derivar de la huelga sobre ciertos bienes que el legislador considera relevantes, siendo en realidad otros derechos fundamentales del empleador o terceros que deben ser tutelados frente a una huelga. Los servicios mínimos deben ser ejecutados por los equipos de emergencia, quienes están integrados por personal involucrado en el proceso de negociación, el cual debe recibir remuneraciones por el tiempo trabajado ejecutando servicios mínimos, lo que es razonable porque estarán ejecutando sus servicios personales (nuevo artículo 359 inciso 2° del Código del Trabajo).

1. Objetivo de los servicios mínimos.

Los servicios mínimos solamente pueden perseguir ciertos objetivos establecidos taxativamente por el Código del Trabajo, no pudiendo perseguir otros propósitos no contemplados en el Código del Trabajo. Solamente pueden tener como objetivo:

- a) Proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa;
- b) Prevenir accidentes en la empresa;
- c) 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;
- d) Garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.

En la determinación de los servicios mínimos se pueden perseguir todos o algunos de los objetivos singularizados, debiéndose considerar para su establecimiento el tamaño y características particulares de la empresa, establecimiento o faena. De ahí, que el legislador no haya señalado a priori el tipo de servicios mínimos que requieren las empresas, sin perjuicio que la Dirección del Trabajo fije criterios orientadores.

Los objetivos de los servicios mínimos que señala nuestra legislación son más amplios que los que ha reconocido la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a propósito de la interpretación de los Convenios de Libertad Sindical, al perseguir proteger los bienes corporales a instalaciones de la empresa; situación que la OIT generalmente no ha establecido para justificar los servicios mínimos (véase: La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición (revisada). Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006, pp. 131 – 139). Circunstancia que no debe motivar a los órganos estatales a restringir los servicios mínimos en nuestro ordenamiento jurídico al amparo de los pronunciamientos de la OIT,

porque existe una norma clara en el nuevo artículo 359 del Código del Trabajo que debe ser aplicada.

2. Duración de los servicios mínimos.

No se ha señalado un plazo de vigencia máximo o mínimo de los servicios mínimos. Solamente establece el nuevo artículo 359 inciso 3° del Código del Trabajo: *“Los servicios mínimos deberán proveerse durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados”*. Su extensión temporal está en directa relación con la duración de la huelga, que es donde tiene lugar, y con los fines que persiguen. De esta forma, mientras subsista la huelga y la amenaza de los efectos perjudiciales que persigue evitar deberán mantenerse los servicios mínimos.

III. Procedimiento de calificación de los servicios mínimos y de los equipos de emergencia.

La calificación de los servicios mínimos y de los equipos de emergencia involucra diversas cuestiones:

1. Objeto de la calificación.

La calificación debe tener como objeto identificar los servicios mínimos de la empresa, es decir, qué tipo de servicios mínimos requiere, así como el número y las competencias profesionales o técnicas de los trabajadores que deberán, en su oportunidad, conformar los equipos de emergencia (nuevo artículo 360 inciso 2° del Código del Trabajo).

Para efectuar la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia deben realizarse una serie de actuaciones tanto por el empleador como por las organizaciones sindicales, y eventualmente por las Direcciones Regionales del Trabajo y la Dirección del Trabajo. Todas actuaciones detalladas en el nuevo artículo 360 del Código del Trabajo.

2. Proposición del empleador de servicios mínimos y equipos de emergencia.

El empleador deberá proponer por escrito a todos los sindicatos existentes en la empresa su propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia para la empresa, remitiendo copia de la propuesta a la Inspección del Trabajo.

3. Plazo en que debe formularse la proposición del empleador.

Dependerá si existen o no instrumentos colectivos vigentes en la empresa, como también si existen o no sindicatos en la empresa:

- Existen sindicatos e instrumentos colectivos vigentes en la empresa. El empleador deberá formular la proposición de servicios mínimos y equipos de emergencia con una anticipación de, a lo menos, 180 días al vencimiento del instrumento colectivo vigente. En el caso de haber más de un instrumento colectivo vigente en la empresa, los referidos 180 días se considerarán respecto del instrumento colectivo más próximo a vencer.
- No existen sindicatos en la empresa. 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 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.

4. Respuesta de los sindicatos.

Recibida la propuesta del empleador, los sindicatos tendrán un plazo de 15 días para responder, en forma conjunta o separada.

5. Acuerdo del empleador y los sindicatos.

Las partes tendrán un plazo de 30 días desde formulada la propuesta para alcanzar un acuerdo. Por tanto, 15 días contados desde la respuesta de los sindicatos, desde que el plazo de 30 días comienza a correr desde la propuesta, la que es formulada por el empleador.

En caso de acuerdo, con todos o algunos de los sindicatos, 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 5 días siguientes a su suscripción.

6. Intervención de la Dirección Regional del Trabajo.

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 5 días siguientes al vencimiento de los 30 días que tenían las partes para lograr un acuerdo de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia. Caso en el cual será la Dirección Regional del Trabajo la que calificará los servicios mínimos y los equipos de emergencia.

1) Determinación de la Dirección Regional del Trabajo Competente.

La Dirección Regional del Trabajo competente será la del domicilio de la empresa. 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.

2) Actuaciones previas a la resolución de la Dirección Regional del Trabajo.

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.

3) Resolución de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia.

La resolución que emita la Dirección Regional del Trabajo calificando los servicios mínimos y los equipos de emergencia de la empresa deberá ser fundada. Exigencia común a todo acto administrativo.

4) Plazo para dictar la resolución de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia.

La Dirección Regional del Trabajo tiene el plazo de 45 días siguientes al requerimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia para dictar su resolución. Resolución que deberá ser notificada a las partes dentro de los 5 días siguientes a su emisión.

5) Reclamación de la resolución de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia.

La resolución de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia será reclamable ante el Director Nacional del Trabajo. El Código del Trabajo no señala plazo para esta reclamación, por lo que podría estimarse que corresponde aplicar el plazo de 5 días hábiles administrativos que establece el artículo 59 de la Ley N° 19.880 sobre procedimientos administrativos a propósito del recurso jerárquico, por ser las normas que se aplican supletoriamente en materia de recursos administrativos. En todo caso, es una cuestión que podría generar discusión en su aplicación práctica, por existir un vacío normativo en la nueva normativa.

IV. Orientación en la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia.

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.

V. Revisión calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia.

Por circunstancias sobrevinientes, la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia podrá ser revisada si cambian las condiciones que motivaron su determinación, de acuerdo al procedimiento previsto anteriormente. La solicitud de revisión deberá ser siempre fundada por el requirente.

VI. Conformación de los equipos de emergencia.

Para conformar los equipos de emergencia se deben observar una serie de etapas.

1. Propuesta del empleador.

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, en la medida que previamente se hayan calificado los servicios mínimos y los equipos de emergencia.

2. Respuesta comisión negociadora sindical.

La comisión negociadora sindical tendrá un plazo de 48 horas para responder la propuesta del empleador. Si no contesta dentro del plazo señalado, se entenderá aceptada esta propuesta.

3. Intervención Inspección del Trabajo.

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 5 días contados desde la respuesta de la comisión negociadora sindical.

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

4. Impugnación resolución Inspección del Trabajo.

La resolución de la Inspección del Trabajo que determine la conformación de los equipos de emergencia solamente podrá ser impugnada por intermedio del recurso de reposición, es decir, mediante un recurso que resolverá la misma Inspección del Trabajo. Recurso que debe interponerse en el plazo de 5 días hábiles administrativos (artículos 25 y 59 de la Ley N° 19.880).

