



# Servicios Mínimos en la nueva Ley 20.940. Que moderniza el sistema de relaciones laborales en Chile

por Yenny Pinto Sarmiento

Actualmente en Chile se acaba de promulgar la ley N° 20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales<sup>1</sup>. En la materia que nos interesa, la reforma introduce un capítulo VII, titulado “Limitaciones al ejercicio del derecho a huelga”, el que analizaremos someramente en los párrafos siguientes.

La ley define los servicios mínimos y equipos de emergencia. Dos disposiciones son relevantes en esta materia, insertas en el proyecto. Nos referimos a los artículos 359 y 360. De acuerdo al artículo 359<sup>2</sup>, los servicios mínimos deben proveerse para tres fines: a) proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y, b) atender, en su caso, las necesidades básicas de la población, incluidas las relaciones con la vida, la seguridad o la salud de las personas; c) o para prevenir daños ambientales o sanitarios. La norma establece que dichos servicios deben proveerse por la comisión negociadora sindical y se establece como obligación. En caso de no prestación, el empleador puede adoptar por sí solo las medidas necesarias, informando de ellos a la Inspección del Trabajo.

La calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, se regula en el artículo 360<sup>3</sup>. La norma regula un engorroso y complejo sistema de calificación. Comienza con una propuesta del

---

<sup>1</sup> Publicada en el Diario oficial el 8 de septiembre de 2016.

<sup>2</sup> La disposición reza: “*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*”.

<sup>3</sup> “*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*”.

propio empleador, que debe hacerse efectiva antes de los 180 días al vencimiento del convenio vigente o dentro de los quince días siguientes a la comunicación de constitución del sindicato. El sindicato debe revisar la propuesta en un exiguo plazo de 15 días y las partes tienen 30 días para llegar a acuerdo. A falta de acuerdo, el pronunciamiento reposa en la Dirección del Trabajo. Esta disposición se complementa con otra, que regula, a su vez, el procedimiento de determinación de los equipos técnicos.

Como se aprecia, la ley es compleja, no sólo en la determinación sustantiva de los denominados servicios mínimos, que comprenden desde salvaguarda de intereses exclusivos del empleador (los bienes corporales e instalaciones), como si la huelga fuese, por sí misma, un fenómeno que comprendiera vulneración de derechos de propiedad, la atención de necesidades básicas de la población (relacionadas con la vida, la salud o la seguridad) y, el criterio muy general del daño al medioambiente. A esta complejidad normativa se suma el proceso excesivamente reglamentado, que comprende plazos exiguos y una incomprensible iniciativa del empleador. Si ello no bastara, el artículo 362 provocará<sup>4</sup>, de aprobarse la norma, todavía más confusión. Ello por cuanto la norma permite señalar, por resoluciones de los Ministerios del Trabajo, Defensa o Economía, aquellas empresas que no podrán declararse en huelga, por afectar gravemente la salud, la economía del país, el abastecimiento de la población o la seguridad nacional. Es claro, entonces, que los servicios

---

*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>4</sup> Actualmente la norma prescribe: “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 405”.

mínimos regulados a la luz del artículo 359, en cuanto atiendan a la salud de la población o al daño al medioambiente, pueden sufrir una seria restricción se estime que una huelga afecta gravemente la salud o la seguridad, por ejemplo.

El tenor de la ley, recientemente aprobada, no deja al país en ningún estándar conocido y aprobado por la OIT. Ciertamente es que la afectación de la salud, por ejemplo, puede ser un criterio regulador de servicios mínimos, pero con la presente ley, en la medida que ello suponga una afectación grave, la huelga puede estar lisa y llanamente prohibida. Y más erróneo todavía, por cierto, resulta incluir como criterio el que se cause grave perjuicio a la economía del país, ya que esto podría llevar a que no se cumpla con la finalidad que se pretende, pudiendo sostenerse que cualquier paralización podría ser perjudicial para la economía.

Desde luego, que los servicios mínimos abarquen aquellos necesarios para atender las operaciones indispensables para evitar un daño actual e irreparable a los bienes materiales, instalaciones o infraestructura de la empresa, no cumple con la finalidad prevista por la OIT para los servicios mínimos, sino que más bien opera sólo en función de los intereses económicos del empresario.

Con todo, nos parece un avance el señalar que deberá estar acordado los servicios mínimos antes del inicio del proceso de negociación colectiva, ya que así no genera la extensión innecesaria de los plazos, evitando el desgaste de los trabajadores en discusiones que no podrían tener puntos en común, pero lo engorroso del procedimiento y la ausencia de intervención de un organismo técnico que dirima los servicios mínimos, se prestará a una judicialización indeseada. Mayores problemas generará un posible acuerdo sobre servicios mínimos. En parte, por la posible presión que pueda sufrir un sindicato pequeño en estas materias, pero podrán presentarse problemas dogmáticos más complejos. Aquí someramente pueden esbozarse dos, de momento: ¿el acuerdo que alcance el empleador y el sindicato, podrá ser impugnado judicialmente?; y, nos parece, un problema más complejo, ¿un empleador que ha suscrito un acuerdo de servicios mínimos, conforme al artículo 360, podría sin embargo, como estrategia, pedir que se declare que la actividad no puede estar sujeta a huelga, dada una grave afectación de la salud o la economía? No es difícil pensar que problemas de esta naturaleza podrán presentarse en la gran minería, donde la cuestión sindical guarda mucha relevancia.

***Yenny Pinto Sarmiento***

Doctora en Derecho por la Universidad de Deusto, Bilbao, España.  
Profesora de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social de la Facultad de Ciencias Jurídicas  
de la Universidad Católica del Norte, sede Antofagasta  
ypinto@ucn.cl