



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 12142 (2714) 2016

3112

ORD.:

MAT.:

ANT.:

Atiende diversas consultas referidas al procedimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia

1) Instrucciones de 21.06.2018 y 30.10.2017, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho

2) Presentación de 01.12.2016, de don Bernardo Jaramillo

SANTIAGO,

09 JUL 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
A : BERNARDO JARAMILLO DEL VALLE
ABOGADO
bjaramillodelvalle@dgv.cl

Mediante presentación del antecedente 2), ha solicitado un pronunciamiento jurídico, referido a diversos aspectos del procedimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia.

De forma particular, ha formulado las siguientes preguntas:

1. Si los integrantes del equipo de emergencia deben ser remunerados. En la afirmativa ¿Cuál sería dicha remuneración?

2. Si constituye práctica desleal del sindicato la circunstancia de no proveer el equipo de emergencia, pese a encontrarse convenido con el empleador o bien decidido por requerimiento ante la Dirección del Trabajo

3. En caso de que el sindicato no provea el equipo de emergencia, pese a encontrarse convenido con el empleador o bien decidido por la Dirección del Trabajo, y el empleador deba adoptar medidas básicas para atender dichos servicios mínimos, con la contratación de personal ¿Existe alguna limitación para el pago de este personal?

4. ¿Resulta jurídicamente procedente que una empresa, pese a no estar próximo a un proceso de negociación colectiva, pueda llevar a cabo su propuesta de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia y registrarla ante la Dirección del Trabajo?

5. El informe técnico que se podrá acompañar a la propuesta de servicio mínimos y equipos de emergencia, ¿Puede ser realizado por la propia empresa o debe encargarse a organismos públicos o privados externos?

6. Para el caso que no existan Sindicatos en la empresa, ¿Que ocurre si el empleador no formula su propuesta dentro de los 15 días siguientes a la

comunicación efectuada de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 225 del Código del Trabajo?

7. Para el caso de que el Sindicato reciba una propuesta del empleador de forma oportuna, ¿Qué ocurre si el Sindicato no responde a dicha propuesta dentro del plazo legal?

8. ¿Que se entiende por el deber de comunicar la propuesta por parte del empleador, antes del inicio de un procedimiento de negociación colectiva, en el caso en que, existiendo Sindicato, no existe instrumento colectivo vigente?

9. ¿Que se entiende por acuerdo general y único para la empresa?

10. ¿Cuál es la vigencia de la propuesta formulada por el empleador y registrada ante la Dirección del Trabajo?

Al respecto cúmpleme primeramente informar, que este Servicio mediante Dictamen N° 5346/92 de 28.10.2016 ha procedido a fijar el sentido y alcance de los artículos 359 al 361 del Código del Trabajo, referidos a la calificación y conformación de los servicios mínimos y equipos de emergencia.

Asimismo, diversos pronunciamientos jurídicos han informado sobre otras materias que son de su interés, mismos que en caso de resultar pertinente serán mencionados al responder puntualmente cada aspecto de su presentación.

A la pregunta N° 1: Si los integrantes del equipo de emergencia deben ser remunerados. En la afirmativa ¿Cuál sería dicha remuneración? Cabe considerar que 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 en apego 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 (Dictamen N° 5346/92 de 28.10.2016).

Ahora bien, dicha remuneración corresponde a aquella que cada trabajador que compone el equipo de emergencia tiene fijada en su contrato de trabajo y demás pactos vigentes.

A la pregunta N° 2.- Si constituye práctica desleal del sindicato la circunstancia de no proveer el equipo de emergencia, pese a encontrarse convenido con el empleador o bien decidido por requerimiento ante la Dirección del Trabajo. De lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 292 del Código del Trabajo, se colige que la calificación de una conducta como constitutiva de práctica desleal o antisindical corresponde en forma exclusiva al tribunal del trabajo competente, con arreglo a las normas del procedimiento de tutela laboral previsto en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo.

De lo anterior se infiere que esta Dirección no tiene competencia para pronunciarse al respecto, sin perjuicio de la facultad de denunciar al tribunal competente los hechos que estime como constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, debiendo acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente (Dictamen N° 999/27 de 02.03.2017 y Ordinario N° 1219 de 16.03.2017).

A la pregunta N° 3.- En caso de que el sindicato no provea el equipo de emergencia, pese a encontrarse convenido con el empleador o bien decidido por la Dirección del Trabajo, y el empleador deba adoptar medidas básicas para atender dichos servicios mínimos, con la contratación de personal ¿Existe alguna limitación para el pago de este personal? El legislador no ha fijado un límite a la remuneración que se pacte con los trabajadores contratados al propósito de atender el equipo de emergencias, por lo que no cabe por vía administrativa establecer condiciones o requisitos no previstos en la ley.

A la pregunta N° 4.- ¿Resulta jurídicamente procedente que una empresa, pese a no estar próximo a un proceso de negociación colectiva, pueda llevar a cabo su propuesta de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia y registrarla ante la Dirección del Trabajo? Según se señala extensamente en Dictamen N° 5346/92 de 28.10.2016 y Ordinario N° 1224 de 16.03.2017, la propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia puede ser presentada en cualquier momento, salvo en

aquellos períodos que expresamente el legislador lo ha prohibido, consideración que obedece a criterios tales como si existe instrumento colectivo vigente, si en la empresa existen organizaciones sindicales constituidas, o si se ha iniciado un proceso de negociación colectiva.

A la pregunta N° 5.- El informe técnico que se podrá acompañar a la propuesta de servicio mínimos y equipos de emergencia, ¿Puede ser realizado por la propia empresa o debe encargarse a organismos públicos o privados externos? Al tenor de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 360 del Código del Trabajo, cabe informar que la ley no exige acompañar informes técnicos con la presentación de la propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia. Ahora bien, en la etapa de requerimiento ante la Dirección del Trabajo, según lo prescribe el inciso 10° del mismo artículo, las partes pueden acompañar informes técnicos elaborados por organismos públicos o privados, de lo que se infiere que se trata de estudios confeccionados por terceros especializados, distintos de las partes del procedimiento administrativo.

A la pregunta N° 6.- Para el caso que no existan Sindicatos en la empresa, ¿Que ocurre si el empleador no formula su propuesta dentro de los 15 días siguientes a la comunicación efectuada de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 225 del Código del Trabajo? El período comprendido entre la comunicación de la constitución del único sindicato de la empresa y hasta los quince días siguientes, tal organización se encuentra impedida de presentar un proyecto de contrato colectivo, puesto que no es un período hábil para el inicio del proceso de negociación colectiva reglada (Dictamen N° 4142/106 de 05.09.2017)

En virtud de lo anterior, si dentro de este término el empleador no presenta su propuesta de calificación de servicios mínimos y equipo de emergencia el sindicato, a partir del decimosexto día, está facultado para presentar su proyecto de contrato colectivo.

A la pregunta N° 7.- Para el caso de que el Sindicato reciba una propuesta del empleador de forma oportuna, ¿Qué ocurre si el Sindicato no responde a dicha propuesta dentro del plazo legal? Según se describe en Dictamen N° N° 5346/92 de 28.10.2016, la respuesta del sindicato debe ser por escrito y oportuna, sin embargo, la ley no sanciona la falta de respuesta.

En efecto, aún a falta de respuesta del sindicato continuará en curso el plazo de 30 días (contados desde la notificación de la propuesta) para que las partes alcancen un acuerdo sobre la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia.

A la pregunta N° 8.- ¿Que se entiende por el deber de comunicar la propuesta por parte del empleador, antes del inicio de un procedimiento de negociación colectiva, en el caso de que existiendo Sindicato no existe instrumento colectivo vigente? Al respecto, cabe considerar que el artículo 327 del Código del Trabajo dispone que la negociación colectiva reglada se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte de el o los sindicatos al empleador, por lo que cabe la posibilidad que, aún cuando en la empresa no exista instrumento colectivo vigente, de igual forma se hubiera dado inicio a un procedimiento de negociación colectiva reglado (Dictamen N° 5781/93 de 01.12.2016), caso este último en que el empleador se encontraría impedido de efectuar su propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia (Ordinario N° 1224 de 16.03.2017).

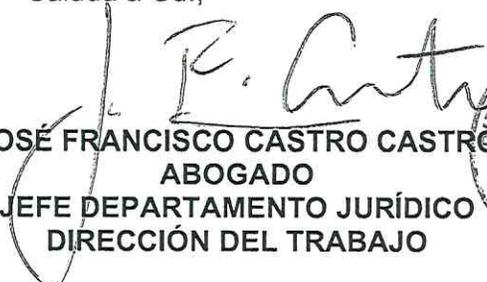
A la pregunta N° 9.- ¿Que se entiende por acuerdo general y único para la empresa? Al tenor de lo expresado en N° 5346/92 de 28.10.2016 y Ordinario N° 6196 de 20.12.2016, la propuesta debe comprender la calificación de los servicios mínimos para toda la empresa, establecimiento o faena y debe ser informada 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

A la pregunta N° 10.- ¿Cuál es la vigencia de la propuesta formulada por el empleador y registrada ante la Dirección del Trabajo? Conforme a las disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa precedentemente invocada, la propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia es un trámite esencial del procedimiento de calificación, puesto que da inicio a aquel.

Sin embargo, no resulta procedente determinar su vigencia puesto que solo da inicio a una etapa de negociación, por lo que no reviste fuerza de observancia obligatoria para las partes.

En consecuencia, cúmpleme informar a Ud. que en cuanto a sus diversas consultas referidas al procedimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, deberá estarse a lo indicado en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/PRC
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control