



**DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E. 68746/2025

DICTAMEN: 451 / 16

**ACTUACIÓN:**

Reconsidera, complementa y precisa doctrina.

**MATERIAS:**

Suspensión inicio del proceso de negociación colectiva por encontrarse pendiente la calificación de servicios mínimos. Procedencia.

Aplicación de la prórroga establecida en el artículo 312 del Código del Trabajo al plazo de respuesta a la propuesta de conformación de equipos de emergencia. Procedencia.

Propuesta conformación de equipos de emergencia formulada con infracción a dicha calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia previamente establecida en la empresa. Efectos.

Procedimiento de revisión de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia. Suspensión inicio negociación colectiva. Procedencia.

**RESUMEN:**

1. Se reconsidera parcialmente la doctrina contenida en los Dictámenes N°5346/92 de 28.10.2016, N°4142/106 de 28.10.2016, N°1563/38 de 07.04.2017, N°3191/82 de 12.07.2017, N°5835/131 de 01.12.2017; N°1012/16 de 20.02.2018 y N°1287/23 de 09.03.2018 de este Servicio, en lo que respecta a la suspensión de la negociación colectiva, así como toda aquella posterior que resulte incompatible con lo aquí razonado, estableciéndose que, el artículo 360 del Código del Trabajo no ha dispuesto que la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia impida el inicio de la negociación colectiva salvo, única y exclusivamente, en el caso previsto en el inciso cuarto de la citada disposición legal.

2. Complementa, en lo pertinente, la doctrina institucional contenida en el Dictamen N°5346/92 de 28.10.2016, en el sentido de establecer que, resulta plenamente aplicable la prórroga hasta el día hábil siguiente que dispone el inciso segundo del artículo 312 del Código del Trabajo a cualquiera de los plazos establecidos en el Libro IV que venciere en sábado, domingo o festivo, incluyendo aquel previsto en el inciso segundo del artículo 361, referido al plazo de cuarenta y ocho horas que tiene la comisión

negociadora sindical para responder la propuesta de conformación de equipos de emergencia del empleador.

3. Complementa, en lo pertinente, la doctrina institucional contenida en el Dictamen N°5346/92 de 28.10.2016, en el sentido de establecer que, el silencio de la comisión negociadora sindical o la respuesta extemporánea a la propuesta del empleador sobre conformación de equipos de emergencia en caso alguno podrá implicar que se entienda aceptada la propuesta formulada con infracción a la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia previamente establecida en la empresa de que se trate, debiendo el sindicato, en tal caso, proveer únicamente los trabajadores que se ajusten a esta última.

4. A diferencia del procedimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, el de revisión se inicia en el contexto de un acuerdo vigente o resolución administrativa ejecutoriada que ha establecido previamente la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, por tanto, en tal caso, no procede la suspensión del inicio de la negociación colectiva, por cuanto, la presentación de una solicitud de revisión afectaría el ejercicio de ese derecho fundamental y la libertad sindical, efecto no previsto por el legislador.

**ANTECEDENTES:**

1) Instrucciones de 17.03.2025, 02.04.2025, 16.04.2025, 29.04.2025, 27.05.2025 y 29.05.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Pase N°2000-549/2025 de 12.03.2025, de Jefe Departamento de Relaciones Laborales (S).

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 312; 316; 327; 332; 333; 335; 355; 359; 360; 361.

Constitución Política de la República, artículos 1° inciso 3°; y 19 Nos 16 incisos 4° y 5°, 19 y 26.

OIT, Convenios 87, 98 y 135.

**CONCORDANCIA:**

Dictámenes N°1287/23 de 09.03.2018; N°1012/16 de 20.02.2018; N°5067/116 de 26.10.2017; N°3191/82 de 12.07.2017; N°5835/131 de 01.12.2017; N°1563/38 de 07.04.2017; N°5346/92 de 28.10.2016; N°4142/106 de 28.10.2016; N°91/1 de 11.01.2002.

Ordinarios N°912 de 30.12.2024; N°1601 de 02.04.2015; N°1224 de 16.03.2017.

**SANTIAGO,**

**04 JUL 2025**

**DE: DIRECTOR NACIONAL DELTRABAJO**

**A: JEFE DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES (S)**

En cumplimiento de la misión institucional de este Servicio, que dice relación con la protección y promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores, con el

propósito de favorecer el desarrollo de relaciones laborales equitativas, se estima indispensable acoger la solicitud del Departamento de Relaciones Laborales, de efectuar una revisión de materias relativas a algunos derechos laborales de carácter colectivo, que forman parte del contenido esencial de la libertad sindical; entre estos, el derecho a negociar colectivamente.

En este contexto se revisará y ajustará al marco jurídico vigente la normativa interna que dice relación con el ejercicio de la libertad sindical y los derechos fundamentales que son expresión de aquella, en el entendido de que su interpretación y aplicación debe propender a tutelar dicho ejercicio, de modo tal que, cualquier limitación a su respecto debe encontrarse expresamente establecida por la ley y no puede afectar el derecho fundamental en su esencia.

En efecto, la normativa prevista en los convenios internacionales ratificados por Chile e incorporados a nuestro ordenamiento jurídico, entre estos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, plasman el reconocimiento de la negociación colectiva y la libertad sindical, como derechos fundamentales, desarrollados con mayor profundidad en los siguientes Convenios de la OIT ratificados por Chile: Convenio 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación; N°98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva y N°135 sobre los representantes de los trabajadores.

En virtud de lo expresado en párrafos precedentes, corresponde revisar, en particular, las siguientes materias:

### **1. Suspensión del inicio del proceso de negociación colectiva reglada encontrándose pendiente la calificación de servicios mínimos**

Sobre esta materia cabe señalar, en primer término, que, a través del numeral 36) de su artículo 1° y tercero transitorio, la Ley N°20.940 de 08.09.2016 modernizó 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 Código del Trabajo.

Debido a ello este Servicio, mediante Dictamen N°5346/92 de 28.10.2016, informó del sentido y alcance de la referida ley, en particular, en lo tocante a la calificación y conformación de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia.

El pronunciamiento antes citado abordó, entre otros asuntos, el procedimiento de calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia establecidos en la ley, la forma de computar los plazos y la suspensión del inicio de la negociación colectiva, señalando respecto de esta última materia, lo siguiente: *«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»*.

En tal entendido se plantea la necesidad de revisar y reconsiderar la doctrina vigente, en cuanto a si resulta procedente que, el impedimento de iniciar la negociación colectiva con motivo de encontrarse pendiente la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia impetrada ante este Servicio, concorra como regla general, en los términos indicados en el Dictamen N°5346/92 de 28.10.2016, vale decir, en un sentido amplio, sin distinción alguna, o si correspondería circunscribirla únicamente a aquellos casos que fueron estrictamente regulados por el legislador en el inciso cuarto

del artículo 360 del Código del Trabajo y en el inicio tercero del artículo tercero transitorio de la Ley N°20.940.

Como primer asunto, es dable recordar al respecto que, los incisos primero al cuarto del artículo 360 del Código del Trabajo, refieren lo siguiente:

*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 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.*

En términos generales y de acuerdo con lo sostenido reiteradamente por la doctrina de este Servicio, entre otros, en el propio Dictamen N°5346/92 de 28.10.2016, el procedimiento de calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia resulta 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, cuya finalidad es 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.

Por su parte, de la revisión del inciso primero del artículo 360 del Código del Trabajo, se desprende que el legislador plasmó en dicho precepto la intención general de fomentar la consensualidad en la determinación de los servicios mínimos entre la empresa y la organización de trabajadores, estableciendo expresamente que, tales servicios «deberán» encontrarse calificados antes del inicio de la negociación colectiva.

Sobre este punto es dable recordar que, la disposición contenida en el artículo 380 del Código del Trabajo, posteriormente modificada en virtud de los ajustes introducidos por la Ley N°20.940, no contemplaba una oportunidad para la determinación de los equipos de emergencia, pudiendo definirse estos, incluso, dentro del proceso de huelga, vale decir, sin interrupción del proceso inicial de negociación.

Es por lo anterior que, en opinión del suscrito, el inciso primero del artículo 360 del estatuto laboral debe interpretarse como un incentivo para que las partes se reúnan previamente en torno a esta materia y pavimenten los caminos de lo que será la negociación, y no de una prohibición —de alcances generales— que impida el inicio de esta.

En efecto, consta en las actas de la tramitación de la ley que lo discutido respecto de este punto no fue el establecimiento de una doble limitación al ejercicio del derecho de huelga, por la vía de disponer la calificación previa de los servicios mínimos y equipos

de emergencia, por una parte y la suspensión del inicio de la negociación colectiva durante el proceso de calificación por la otra, sino que, lo que se pretendió fue encontrar una redacción tal que evitara favorecer a aquella parte que hubiere sido negligente en la calificación de los servicios mínimos, de modo tal de evitar que ello generase la suspensión del procedimiento de negociación colectiva.<sup>1</sup>

A su turno, conviene recordar que, dentro de las ideas matrices expresadas en el Mensaje N°1055-362 de 29.12.2014, que dio inicio al Proyecto de Ley de la actual Ley N°20.940, se explicita que la intención era privilegiar que la calificación de los servicios mínimos se realizara en forma previa a la negociación por las partes y ante la falta de acuerdo, la Inspección del Trabajo previa fiscalización y con informes técnicos de organismos públicos y privados debería resolver la controversia, sin encontrar tampoco en tales ideas iniciales alguna referencia en cuanto a sumar una prohibición que impidiese el inicio de la negociación en razón de la calificación.<sup>2</sup>

Ahora bien, el análisis sistemático de la Ley N°20.940 permite sostener que el legislador, advirtiendo que la provisión de personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger 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, era un tema que requería especial regulación, procuró, en un plano general, consagrar expresamente en el artículo 359 inciso primero del Código del Trabajo que lo anterior no podía, en caso alguno, afectar el derecho a huelga de los trabajadores en su esencia y, en consecuencia, orientó su redacción para establecer de forma expresa y excepcional las oportunidades o hipótesis en las que la negociación colectiva no podría iniciarse en tanto no se hubiera efectuado la calificación, regulándose únicamente respecto de las siguientes situaciones:

a) Inciso cuarto del artículo 360, que indica: *«En caso de 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».*

Importa aclarar entonces que, del tenor literal del inciso cuarto del artículo 360 del Código del Trabajo, se desprende que, el impedimento para iniciar la negociación colectiva solo ha sido contemplado para el caso de una empresa en la que no existe sindicato y se constituye uno, evento en el cual no se podrá iniciar la negociación colectiva durante el plazo otorgado al empleador para realizar su propuesta de calificación, vale decir, dentro de los quince días siguientes a la comunicación por escrito de la constitución del sindicato.

Por su parte, continuando con la hipótesis de aquella empresa en la que no había sindicato y se ha constituido el primero, la norma sostiene que, en tal caso, habiéndose formulado el requerimiento de calificación, no se podrá iniciar la negociación en tanto los servicios mínimos y equipos de emergencia no hayan sido acordados por las partes, o bien, resueltos por la Dirección Regional del Trabajo, circunscribiendo necesariamente la comentada prohibición a una situación expresamente definida en la norma.

b) Inciso tercero del artículo tercero transitorio de la misma ley, que dispone: *«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».*

<sup>1</sup> Historia de la Ley N° 20.940. Página 1042 de 2413 / Segundo Informe de Comisión de Trabajo.

<sup>2</sup> Historia de la Ley N° 20.940. Página 9 de 2413 / Mensaje.

Al respecto, cabe señalar que, el artículo tercero transitorio de la Ley N°20.940, hacía referencia a todas aquellas empresas que, correspondiéndoles negociar colectivamente dentro de los seis meses posteriores a la entrada en vigor de la ley, no hubieran arribado a un acuerdo acerca de la calificación, estableciéndose la oportunidad para solicitar la intervención de la Dirección Regional del Trabajo correspondiente; no obstante, dicha norma rigió hasta el mes de octubre de 2017.

A la luz de las anotaciones antes efectuadas, no resulta ajustado a derecho ni concordante con los principios que rigen al Derecho Laboral pretender una interpretación y aplicación extensiva de las normas que suspenden excepcionalmente el inicio de la negociación colectiva a casos no previstos en ella, por cuanto, el reconocimiento de la institución de los servicios mínimos en nuestra legislación implica restringir el derecho a huelga, y en ese entendido, la restricción o limitación de un derecho fundamental exige que la interpretación de tales normas se aplique de forma restrictiva y calificada, sin extender sus alcances a aquellos casos no contemplados en la ley, ni previstos por el legislador.

Todo lo anteriormente señalado guarda relación con el ejercicio de la libertad sindical que encuentra su expresión a través del derecho a sindicación, el derecho a negociación colectiva y el derecho a huelga, materias que nuestro país ha consagrado como derechos fundamentales en el artículo 19 N°19 de la Constitución Política de la República al hacer referencia a la autonomía sindical y en el artículo 19 N°16 sobre negociación colectiva, lo que permite concluir que existe un reconocimiento constitucional de los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, habiéndose establecido, este último, por lo demás, expresamente en el artículo 345 del Código del Trabajo. (Aplica ordinario N°912 de 30.12.2024).

En efecto, respecto del asunto en particular, consta en la Historia de la Ley, que el Subsecretario del Trabajo de la época, en su presentación de 15.07.2015 ante la Comisión de Trabajo y Previsión Social, explicó a los H. Senadores y Senadoras que, para asegurar el derecho a huelga «...se ha recurrido a la esencialidad del derecho y cualquier norma sobre servicios mínimos debe ser entendida en tal esencialidad, es decir, en forma restrictiva [...]»<sup>3</sup>.

Es por ello que este Servicio, al referirse al derecho a la huelga, concluye, por ejemplo, en el citado Dictamen N°5346/92, lo siguiente: «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».

En el mismo sentido se pronuncia el ordinario N°1601 de 02.04.2015, que refiere al respecto: «En efecto, se trata (la huelga) de un derecho fundamental de los trabajadores, un medio legítimo de defensa de sus intereses, que ha sido reconocido explícita e implícitamente en sendos tratados de derechos humanos vigentes en Chile, como los Convenios N°87 y 98 de la OIT, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y su Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales».

Por su parte, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, reflejada en la sentencia Rol N°7654-2019 de 11.06.2020, también ha efectuado el mismo reconocimiento, concluyendo que la huelga es un derecho fundamental que posee una titularidad por

<sup>3</sup> Historia de la Ley N° 20.940. Página 640 de 2413 / Informe de Comisión de Trabajo.

parte de los trabajadores, un ámbito constitucionalmente protegido, que establece un mandato al legislador y que se caracteriza por un fuerte y estrecho vínculo con otros derechos fundamentales como la negociación colectiva y la libertad sindical.

Es dable señalar que, la doctrina nacional, recogida del autor Sergio Gamonal, ha manifestado respecto de la suspensión del inicio de la negociación, lo siguiente: «...debiera aplicarse solo para el caso regulado expresamente en dicho inciso. Esto es, cuando no existía sindicato en la empresa y se constituye uno. Si bien el inciso primero dice como regla que los servicios mínimos deben calificarse antes del inicio de la negociación, solo el inciso cuarto determina la inhabilidad para iniciar una negociación colectiva por falta de determinación de los mismos. Las restricciones a los derechos fundamentales deben ser expresas e interpretadas restrictivamente».<sup>4</sup>

En iguales términos se ha pronunciado el autor José Luis Ugarte, señalando al respecto: «...se trata de la única hipótesis en que la ley establece como consecuencia de la falta de calificación de servicios mínimos, la suspensión del inicio del proceso de negociación colectiva. En el resto de los casos —negociación colectiva reglada con sindicatos que no son nuevos— no existe suspensión legal de la negociación, lo que parece coherente con el respeto a la autonomía sindical (artículo 19 número 19) y el derecho a la negociación colectiva (artículo 19 número 16)».<sup>5</sup>

Como corolario de lo anterior cabe mencionar que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical, ha manifestado lo siguiente: «...el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido [...]»<sup>6</sup>

Sostener un criterio diverso al aquí expresado, vale decir, en los términos amplios del Dictamen N°5346/92 de 28.10.2016, prohibiendo el inicio de la negociación, tanto en las hipótesis contenidas en los incisos tercero y cuarto del artículo 360 del Código del Trabajo, conlleva no solo extender la interpretación a situaciones no previstas por el legislador, según se ha manifestado en párrafos anteriores, sino también, agregar un componente de incerteza para las partes de la negociación colectiva reglada, especialmente para la comisión negociadora sindical, cuyos miembros, de acuerdo con lo establecido en el artículo 327 del Código del Ramo, cargan con el peso de iniciar la negociación mediante la presentación del proyecto de contrato colectivo.

Por ello parece razonable sostener que, si el legislador hubiera pretendido, fuera de toda duda, aplicar una prohibición extensiva para el inicio de la negociación colectiva, por encontrarse pendiente la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, así lo habría manifestado, ya sea en los incisos primero o tercero del artículo 360, o bien, en el Título IV, del Libro IV, específicamente, en los artículos 332 o 333 del Código del Trabajo, lo cual no ocurrió.

Por último, resulta llamativo que, si la real intención del legislador era establecer una prohibición para el inicio de la negociación colectiva, inclusive para aquellas empresas en las que existiesen sindicatos con instrumento colectivo vigente, ciertamente

<sup>4</sup> Gamonal Contreras, Sergio. “Derecho colectivo del trabajo”. 3era. Edición, Der Ediciones, Santiago, año 2020, p. 420.

<sup>5</sup> Ugarte Cataldo, José Luis. “Huelga y Derecho”. 1era Edición, Thomson Reuters, Santiago, año 2018, p. 231 y 232.

<sup>6</sup> Organización Internacional del Trabajo, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical; Párrafo N°1232, disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002\\_HIER\\_ELEMENT\\_ID,P70002\\_HIER\\_LEVEL:3947747,1](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3947747,1).

habría reparado en la necesidad de contemplar alguna solución respecto de las consecuencias jurídicas generadas por la no presentación del proyecto del contrato colectivo dentro de plazo, acorde con lo indicado en los artículos 333 y 334 del citado estatuto laboral, así como tratándose del derecho de requerimiento de información dentro de los noventa días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente, según ordena el inciso segundo del artículo 316 del mismo Código.

En consecuencia, por las razones antes expuestas, se reconsidera parcialmente la doctrina contenida en los Dictámenes N°5346/92 de 28.10.2016, N°4142/106 de 28.10.2016, N°1563/38 de 07.04.2017, N°3191/82 de 12.07.2017, N°5835/131 de 01.12.2017; N°1012/16 de 20.02.2018 y N°1287/23 de 09.03.2018 de este Servicio, en lo que respecta a la suspensión de la negociación colectiva, así como toda aquella posterior que resulte incompatible con lo aquí razonado, estableciéndose que, el artículo 360 del Código del Trabajo no ha dispuesto que la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia impida el inicio de la negociación colectiva salvo, única y exclusivamente, en el caso previsto en el inciso cuarto de la citada disposición legal.

## **2. Conformación de equipos de emergencia en el proceso de negociación colectiva contenida en el artículo 361 del Código del Trabajo.**

A modo de contexto, conviene recordar que la Ley N°20.940 de 08.09.2016, en su artículo primero, numeral 36 y en el artículo tercero transitorio, modernizó el sistema de relaciones laborales en lo referido al procedimiento de calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia de que tratan los artículos 359 al 361 del Código del Trabajo.

Por su parte, este Servicio, mediante Dictamen N°5346/92 de 28.10.2016, entre otros pronunciamientos, fijó el sentido y alcance de la ley en comento, a través del cual, y en lo que interesa, concluyó lo siguiente: «...la conformación de los equipos de emergencia es un procedimiento técnico 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». El mismo pronunciamiento agrega al respecto: «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».

Anotado lo anterior cabe señalar que, el artículo 361 del Código del Trabajo, que contempla precisamente la conformación de los equipos de emergencia en el proceso de la negociación colectiva, dispone:

*Conformación de los equipos de emergencia. 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.*

Del inciso primero de la norma legal antes transcrita se desprende que, junto con la respuesta al proyecto de contrato colectivo, en los términos del artículo 335 del Código del Trabajo, el empleador debe proponer a la comisión negociadora de los trabajadores la nómina de aquellos dependientes afiliados al sindicato que, teniendo como base la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, conformarán tales equipos cuando resulte procedente.

A su turno, el inciso segundo deja asentando que, recibida la propuesta del empleador, la comisión sindical deberá dar respuesta a ella dentro del plazo de 48 horas, estableciéndose vía texto legal que, la falta de respuesta sindical se entenderá como aceptación de aquella.

En relación con lo anterior resulta necesario citar nuevamente el Dictamen N°5346/92 de 28.10.2016, por cuanto, en lo que respecta a la forma de computar los plazos y suspensión de la negociación colectiva, refiere: «*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 del Código del Trabajo*».

Es por lo precedentemente expuesto que surge entonces la necesidad de complementar la doctrina de este Servicio, contenida en el citado Dictamen N°5346/92, en cuanto a determinar si resulta aplicable al plazo de respuesta de la comisión negociadora sindical, a que se refiere el inciso segundo del artículo 361, la prórroga establecida en el inciso segundo del artículo 312, ambas normas del Código del Trabajo, según pasará a exponerse.

Al respecto es menester consignar que, el artículo 312 del Código del Trabajo señala:

*Plazos y su cómputo. Todos los plazos establecidos en este Libro son de días corridos, salvo los previstos para la mediación obligatoria del artículo 351.*

*Con todo, cuando un plazo venciere en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente.*

Como primera cuestión es necesario destacar que, de los términos de la norma antes transcrita, inserta en las disposiciones de la Ley N°20.940, es posible desprender que, el legislador pretendió, mediante una especial técnica legislativa, desmarcarse de la redacción del derogado artículo 312 del estatuto laboral, el que disponía: «*Cuando un plazo de días previsto en este Libro venciere en sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día siguiente hábil*».

En efecto, cabe recordar que la disposición legal antes transcrita —vigente hasta la dictación de la Ley N°20.940— planteaba de forma inequívoca que, la prórroga de los plazos de la negociación colectiva con vencimiento en sábados, domingos y festivos resultaba una institución aplicable solo para aquellos plazos de días, cuestión así planteada por este Servicio en el Dictamen N°91/1 de 11.01.2002, mediante el cual, refiriéndose al plazo de 48 horas que establecía el derogado artículo 374 bis del Código del Trabajo, concerniente a la solicitud de los buenos oficios, concluyó, en armonía con la legislación vigente de la época que, por tratarse de un plazo de horas, no le era aplicable la regla contenida en el artículo 312 del Código del Trabajo, por cuanto dicha norma aludía expresamente al «*plazo de días*».

Sin embargo, luego de la dictación de la Ley N°20.940, es posible advertir que el legislador modificó parcialmente el referido artículo, en el sentido de establecer en el inciso primero del artículo 312 que, salvo las excepciones que indica, los plazos de la negociación colectiva son de días corridos, para luego disponer en su inciso segundo, la prórroga hasta el día siguiente hábil de los plazos que vencieren en sábado, domingo o festivo, sin efectuar distinción alguna al respecto.

De este modo, una interpretación armónica de los artículos 312 y 361 del Código del Trabajo, permite colegir que, en razón de no haberse efectuado distinción alguna con respecto al plazo en cuestión, la prórroga para el día hábil siguiente de aquellos plazos que vencieren en sábado, domingo o festivo, prevista en el artículo 312 antes transcrito y comentado, no se encuentra vinculada únicamente al plazo de días, como lo indicaba expresamente la misma disposición con anterioridad a la citada reforma, debiendo incluirse en consecuencia al plazo de horas previsto para los efectos de la respuesta de la comisión negociadora sindical.

En efecto, de acuerdo con el aforismo jurídico según el cual: «*cuando la ley no distingue no le es lícito al intérprete distinguir*», no resultaría ajustado a derecho efectuar una distinción que no ha sido manifestada expresamente por el legislador en el artículo 312. De ello se sigue entonces que, resulta plenamente aplicable la prórroga hasta el día hábil siguiente de cualquiera de los plazos establecidos en el Libro IV del Código del Trabajo que venciere en sábado, domingo o festivo, incluyendo aquel previsto en el inciso segundo del artículo 361 también citado.

Refuerza lo anterior la circunstancia de que si el legislador de la Ley N°20.940 hubiese tenido la intención de que la prórroga regulada en el artículo 312 del Código del Trabajo se aplicara únicamente respecto de los plazos de días, habría mantenido la redacción anterior de dicha disposición legal, o bien, habría hecho expresa mención a que la prórroga allí establecida no resultaba aplicable a los plazos de horas, cuestión que no ocurrió en la especie.

A mayor abundamiento, el reconocimiento de la institución de los servicios mínimos y la conformación de equipos de emergencia en nuestra legislación implica no solo restringir, aunque de forma regulada, eventual y excepcionalísima, el derecho a huelga, sino que obliga también a reconocer que se impone, en este caso, a solo una de las partes un plazo de horas inédito dentro de la negociación colectiva, lo cual, en el evento de efectuar una interpretación contraria al respecto, implicaría negar y restringir a una organización sindical la aludida prórroga, sin texto legal expreso que avale tal decisión, impidiendo con ello el legítimo derecho de aquella para negarse o discrepar acerca del número e identidad de los trabajadores que deben conformar los equipos de emergencia propuestos por el empleador, limitación que, por afectar el ejercicio de derechos que nuestro país ha consagrado como fundamentales en el artículo 19 N°16 y N°19 de la Constitución Política de la República y a la luz de los principios protectores del derecho del trabajo, debe interpretarse de forma restrictiva, sin que pueda extenderse, por tanto, a situaciones no previstas por el legislador.

Así, en mérito de las disposiciones legales citadas y las consideraciones expuestas, cúmpleme informar que, corresponde complementar, en lo pertinente, la doctrina institucional contenida en el Dictamen N°5346/92 antes citado, en el sentido de establecer que, resulta plenamente aplicable la prórroga hasta el día hábil siguiente que dispone el inciso segundo del artículo 312 del Código del Trabajo a cualquiera de los plazos establecidos en el Libro IV que venciere en sábado, domingo o festivo, incluyendo aquel previsto en el inciso segundo del artículo 361, referido al plazo de cuarenta y ocho horas que tiene la comisión negociadora sindical para responder la propuesta de conformación de equipos de emergencia del empleador.

En segundo orden, cabe referirse al efecto que produciría la falta de respuesta por parte de la comisión negociadora sindical a la propuesta de conformación de equipos de emergencia efectuada por el empleador, que se hubiere formulado ampliando la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia previamente establecida por las partes o por la autoridad.

En dicho sentido, corresponde señalar que, los incisos primero y segundo del artículo 360 del Código del Trabajo, disponen:

*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.*

Por su parte, los incisos primero y segundo del artículo 361 del mismo cuerpo legal, establecen:

*Conformación de los equipos de emergencia. 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.*

Sobre el particular cabe hacer presente que, el Dictamen N°5346/92, antes citado, explica en términos amplios las principales diferencias entre el proceso de calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia y la conformación del equipo de emergencia. En efecto, en cuanto al primero de ellos, la mencionada doctrina refiere que, al desarrollarse previamente con una distancia temporal y al margen del período de negociación colectiva, debe ser resuelto atendiendo a las condiciones generales y comunes de la empresa. En cambio, respecto del segundo, se indica por este Servicio que 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.

De este modo, resulta evidente que el proceso de calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia corresponde a un ejercicio previo al de su conformación, cuyo procedimiento se encuentra debidamente regulado en el artículo 360 del Código del Trabajo y que, su resultado final, ya sea por acuerdo entre las partes o por decisión del Director Regional del Trabajo, es la calificación no solo de los servicios mínimos al interior de la empresa, si procediera, sino que también del número y competencias técnico-profesionales de los trabajadores que deberán, eventualmente, atender dichos servicios que, de acuerdo con la ley, resultan estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa, prevenir accidentes, 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, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios, todo lo cual determinará el límite máximo de trabajadores que la comisión negociadora sindical deberá proveer al empleador durante la eventual huelga.

Cabe igualmente consignar al respecto que este Servicio se ha pronunciado en similares términos mediante Dictamen N°3896/32 de 26.07.2018, señalando en lo pertinente: *«En este sentido, es posible inferir que la determinación del número de trabajadores de la empresa que deberán prestar los servicios mínimos —que se realiza al momento de calificarlos—, constituyen un límite máximo, no pudiendo el empleador sobrepasar dicho número de trabajadores calificados al momento de proponer la conformación del equipo de emergencia».*

Asimismo, la doctrina inserta en el Dictamen N°5346/92 de 28.10.2016, refiere al respecto y en lo que interesa: *«...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».*

Ahora bien, de acuerdo con lo razonado y en el entendido de que la aludida calificación ha quedado ya resuelta desde antes de iniciada la negociación colectiva, forzoso es concluir que no resultaría jurídicamente procedente, que el empleador se extralimite en su propuesta de conformación, traspasando los márgenes de la calificación ya establecida por las partes o por la autoridad competente y en caso de hacerlo, no podría verse beneficiado por dicha contravención so pretexto de la inactividad o extemporaneidad de la respuesta sindical.

Lo anterior, por cuanto, ello se traduciría en reconocer al empleador un derecho que atentaría contra el acuerdo que eventualmente pudiera haberse alcanzado por las partes, en los términos del inciso séptimo del artículo 360 del Código del Trabajo, o contra la resolución que emita la Dirección Regional del Trabajo calificando los servicios mínimos y los equipos de emergencia de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso undécimo de la misma disposición legal, quebrantándose asimismo la buena fe que debe primar en la negociación colectiva y afectando de forma insoslayable la esencia del derecho a huelga de los trabajadores involucrados en dicho proceso.

En mérito de las disposiciones legales citadas y las consideraciones expuestas, cúmpleme informar que, corresponde complementar, en lo pertinente, la doctrina institucional contenida en el Dictamen N°5346/92 antes citado, en el sentido de establecer que, el silencio de la comisión negociadora sindical o la respuesta extemporánea a la propuesta del empleador sobre conformación de equipos de emergencia en caso alguno podrá implicar que se entienda aceptada la propuesta formulada con infracción a la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia previamente establecida en la empresa que se trate, debiendo el sindicato, en tal caso, proveer únicamente los trabajadores que se ajusten a esta última.

### **3. Revisión de la calificación de servicios mínimos contenida en el artículo 360 inciso final del Código del Trabajo.**

Mediante pase del antecedente, solicita un pronunciamiento jurídico a través del cual se complemente la doctrina contenida en el Dictamen N°5346/92 de 28.10.2016 referido al procedimiento de revisión de la calificación de los servicios mínimos y de los equipos de emergencia.

Argumenta al respecto que, el inciso final del artículo 360 del Código del Trabajo ha previsto la procedencia de que la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia sea revisada a solicitud fundada del requirente, ante circunstancias sobrevinientes.

En tal sentido, se sostiene que el procedimiento para obtener dicha revisión, comúnmente conocida como «recalificación», no debe ser entendida en términos equivalentes al procedimiento existente para la calificación misma. Ello, por cuanto, en ese caso, el impulso procesal solo correspondería al empleador, en circunstancias de que el inciso final del artículo 360, antes citado, permite que la solicitud respectiva pueda ser planteada por cualquiera de las partes.

En lo concerniente a la oportunidad para solicitarla, se sostiene que nada obsta a que las partes alcancen un acuerdo durante dicho proceso de revisión, con independencia de si el origen de la calificación primigenia fue resultado por acuerdo de las partes o por un acto de la autoridad administrativa, toda vez que, en ambos casos, podrá modificarse la calificación vigente en caso de que concurren circunstancias sobrevinientes.

Asimismo, se arguye que, ante la ausencia de acuerdo entre las partes acerca de la revisión en análisis, es esencial que el requirente plantee ante la autoridad administrativa los motivos que sustentan su solicitud, detallando los hechos que

constituyeron el cambio de circunstancias y las fechas respectivas, así como su efecto y relación con aquellos supuestos en que se basó la calificación cuya modificación se pretende. Lo anterior, según se manifiesta, debe respetar el carácter restrictivo de una limitación al derecho fundamental a la huelga, como la de la especie.

Luego se afirma que, si con la solicitud de revisión en comento se pretende calificar nuevas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio al interior de la empresa, debe cumplirse con los requisitos copulativos señalados anteriormente, de acuerdo con lo sostenido en el Dictamen N°5067/116 de 26.10.2017.

Por último, en cuanto al efecto que supondría la interposición de una solicitud de revisión de la calificación en estudio ante la autoridad administrativa, se afirma que esta no produce la suspensión del inicio del proceso de negociación colectiva, por cuanto, la limitación a un derecho fundamental como aquel, que es materia del presente estudio, no ha sido contemplada por el legislador ni corresponde tampoco que se extienda, por vía administrativa, a situaciones que no están expresamente sancionadas por la ley laboral.

Al respecto cúmpleme informar que, el inciso final del artículo 360 del Código del Trabajo prescribe:

*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.*

Sobre la base de lo expuesto y en atención a que la huelga se enmarca en un ámbito de relaciones laborales que se caracteriza por los cambios dinámicos en los procesos productivos que repercuten al interior de las empresas, ya sea en las funciones, tareas, procesos o servicios prestados y teniendo en consideración los intereses que legítimamente tienen al respecto las partes involucradas, es evidente la finalidad que ha tenido el legislador al establecer la posibilidad de una revisión de la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia que se encuentren vigentes en cada caso.

Luego, en relación con las diferencias entre la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia y la solicitud de revisión a su respecto, acorde con el inciso final del artículo 360 del Código del Trabajo antes citado, corresponde indicar que dicha solicitud debe cumplir con tres requisitos copulativos, a saber:

- a. **Existencia de una calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia que esté vigente en la empresa de que se trata.** Dicha calificación puede tener su origen en el acuerdo suscrito entre la empresa y todos los sindicatos existentes en ella a la fecha de su suscripción, o bien, haber sido resuelta por la Dirección del Trabajo ante el requerimiento de una o ambas partes.
- b. **Existencia de un cambio de circunstancias de naturaleza sobreviniente, que influya en las condiciones que determinaron la calificación vigente.** Es decir, deben haber ocurrido uno o más acontecimientos posteriores a la calificación, que afecten las consideraciones que sustentaron el establecimiento de los servicios mínimos y equipos de emergencia determinados en la primigenia calificación sobre la materia.
- c. **Solicitud fundada:** Resulta esencial que la solicitud del requirente exprese los motivos en que aquella se sustenta y la eventual modificación de la calificación de servicios mínimos vigente en una empresa, explicitando y describiendo el detalle de hechos y fechas que constituyen el cambio de circunstancias, así como su influencia o relación con aquellos supuestos que sustentan la calificación cuya modificación se pretende, los cuales deben ir en directa consonancia con el carácter restrictivo de la limitación al derecho a huelga, entendiéndose que la habilitación legal referida se encuentra acotada estrictamente

a las circunstancias que alteraron las condiciones y motivaciones objetivas de la calificación primitiva en relación con los supuestos de procedencia de los servicios mínimos y equipos de emergencia.

Al respecto cabe señalar que, si la solicitud de revisión de la calificación motivada por circunstancias sobrevinientes tiene además como pretensión la calificación de nuevas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicios de la empresa, aquella deberá, además de cumplir con los requisitos copulativos anteriormente descritos respecto de la solicitud, plasmar el estándar de exposición razonada fijado en el citado Dictamen N°5067/116.

Conforme con lo anterior cualquiera de las partes sujeta a una calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, sea que esta se hubiera originado en un acuerdo o en una resolución administrativa, puede plantear a la otra la solicitud de revisión, esto es, empleador u organizaciones sindicales, a diferencia del procedimiento de calificación cuyo impulso consiste en una propuesta escrita que el legislador exige sea realizada exclusivamente por el empleador, acorde con lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 360 del Código del Trabajo. Ello se sustenta en que las partes involucradas son titulares de derechos fundamentales que no son simplemente intereses legítimamente protegidos y cuyas garantías reconocidas a nivel constitucional ameritan se otorgue la posibilidad de revisar una calificación que se encuentre vigente.

Seguidamente, en caso de celebrar un acuerdo sobre la revisión planteada, se levantará un acta que consigne las modificaciones que deberán introducirse al acuerdo o a la resolución administrativa vigente sobre calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, el que deberá suscribirse por el empleador y todos los sindicatos existentes en la empresa que concurrieron con su voluntad a la fecha de celebración de dicho acuerdo.

En caso de que no exista un acuerdo, o este no involucre a todos los sindicatos, cualquiera de las partes podrá requerir la intervención de la Dirección Regional del Trabajo. En tal sentido, cabe destacar que, la jurisprudencia contenida en Ordinario N°1224 de 16.03.2017, reconoce que es el Director Regional del Trabajo la autoridad competente para determinar qué es una circunstancia sobreviniente, asunto que no es posible establecer en forma apriorística a través de un pronunciamiento jurídico, sino que deberá ser analizado y resuelto caso a caso por la autoridad administrativa regional.

Cabe precisar que, el citado Dictamen N°5346/92 reconoce que el procedimiento de calificación de los servicios mínimos y 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, características que permanecen vigentes en materia de revisión de la calificación en referencia.

Finalmente, debe tenerse presente que, a diferencia del procedimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, el de revisión se inicia en el contexto de un acuerdo vigente o resolución administrativa ejecutoriada que ha establecido previamente la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, por tanto, no procede la suspensión del inicio de la negociación colectiva. De ser así, la mera presentación de una solicitud de revisión vendría a afectar el ejercicio de este derecho fundamental y la libertad sindical, efecto que el legislador no ha previsto, afectando de este modo el contenido esencial de tales derechos amparados en el artículo 19 N°26 de la Constitución Política de la República, que establece:

*La seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio.*

Asimismo, resultaría desproporcionado suspender automáticamente el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y la libertad sindical, ante la interposición de una propuesta de revisión, en circunstancias de que existe en forma previa un acuerdo o resolución administrativa vigente que ya regula, por su parte, el ejercicio del derecho a huelga y lo armoniza con la protección de otros bienes jurídicos tales como: la garantía en la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, prevención de daños ambientales o sanitarios, etc., de manera que es evidente el desbalance que se produciría al afectar el contenido esencial de la negociación colectiva y libertad sindical, en aras de satisfacer una protección a otros bienes jurídicos o derechos cuya armonización ya se ha acordado o resuelto previamente.

En mérito de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que, a diferencia del procedimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, el de revisión se inicia en el contexto de un acuerdo vigente o resolución administrativa ejecutoriada que ha establecido previamente la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, por tanto, en tal caso, no procede la suspensión del inicio de la negociación colectiva, por cuanto, la presentación de una solicitud de revisión afectaría el ejercicio de ese derecho fundamental y la libertad sindical, efecto no previsto por el legislador.

Saluda atentamente a Ud.,



*[Handwritten signature]*  
**PABLO ZENTENO MUÑOZ**  
**ABOGADO**  
**DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO**



*[Handwritten initials]*  
**NPS/MGC/AMF/JLMA**

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín-Divisiones D.T.
- Subdirectora (S)
- U. Asistencia Técnica
- XVI Regiones
- Jefe de Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo