

FACULTAD DE DERECHO

UNIVERSIDAD DE CHILE

Departamento de Derecho del Trabajo
y la Seguridad Social

ANÁLISIS CRÍTICO DEL ARTÍCULO 362 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

NICKY JOSHUA ARENBERG NISSIN

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

Santiago, Chile

2017

ÍNDICE

RESUMEN	iv
ABSTRACT	iv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1: EL DERECHO A HUELGA Y SU PROHIBICIÓN	3
1.1. La Huelga	3
1.2. La Huelga Como Derecho Fundamental	5
1.2.1. Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Derecho a Huelga	6
1.2.2. La Titularidad del Derecho a Huelga	7
1.2.3. El Contenido del Derecho a Huelga	9
1.2.4. Los Límites del Derecho a Huelga	11
1.3. La OIT y la Prohibición del Derecho a Huelga	13
1.4. El Derecho a Huelga y su Prohibición en la Constitución Política de la República	17
1.4.1. La Consagración del Derecho a Huelga	17
1.4.2. La Prohibición del Derecho a Huelga	19
CAPÍTULO 2: LA PROHIBICIÓN DEL DERECHO A HUELGA EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO ANTES Y DESPUÉS DE LA LEY N° 20.940	23
2.1. La Aplicación Del Antiguo Artículo 384 Del Código Del Trabajo	23
2.1.1. El Antiguo Artículo 384 Del Código Del Trabajo	23
2.1.2. La Práctica Triministerial Antes de la Ley N° 20.940	24
2.1.3. La Intervención de la Contraloría General de la República	26
2.2. El Artículo 362 Del Código Del Trabajo	28
2.2.1. El Artículo 362 y su Predecesor	29
2.2.2. La Regulación del Procedimiento de Calificación	31
2.2.2.1. El procedimiento de calificación en el artículo 362	33
2.2.2.2. La resolución administrativa exenta N° 41 de 2017	33
2.2.2.3. Consideraciones finales sobre el marco normativo del procedimiento de calificación	35
2.2.3. El Recurso de Reclamación del Artículo 402	37

2.2.4. Los Servicios Mínimos y el Artículo 362	40
2.2.5. La Prohibición del Artículo 362 y los Estándares de la OIT	43
CAPÍTULO 3: LA RESOLUCIÓN N° 133 DE 2017 QUE DETERMINA EMPRESAS Y CORPORACIONES QUE SE ENCUENTRAN EN ALGUNOS DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS POR EL ARTÍCULO 362 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO	46
3.1. Generalidades	46
3.2. El Procedimiento de Elaboración de la Resolución	47
3.2.1. Recepción de Solicitudes y Examen de Admisibilidad	47
3.2.2. Complementación de Solicitudes	49
3.2.3. Solicitud de Informes a Autoridades	50
3.2.4. Cierre del Plazo de Recepción y Notificación a las Contrapartes	50
3.2.5. Recepción de Observaciones de las Contrapartes	51
3.2.6. Calificación y Elaboración de la Resolución Triministerial	52
3.2.7. Publicación de la resolución N° 133 de 2017	53
3.3. El Contenido de la Resolución N° 133 de 2017	54
3.3.1. La Motivación	56
3.3.2. La Decisión	59
3.4. Balance de las Entidades Incluidas en el Listado	59
3.5. Acciones de Impugnación Contra la Resolución	62
CONCLUSIONES, PROYECCIONES Y PROPUESTAS	64
BIBLIOGRAFÍA	72
ANEXO I: Lista de Entidades Solicitantes Año 2017.....	76
ANEXO II: Listado y Distribución Sectorial de las Entidades Solicitantes Cuyos Trabajadores Presentaron Observaciones.....	81
ANEXO III: Listado y Distribución Sectorial de las Entidades Incluidas en la Resolución N° 133 de 2017.....	84
ANEXO IV: Correlación Entre Entidades Incluidas en la Resolución N° 134 de 2016 y Entidades Solicitantes del Procedimiento de Calificación de 2017.....	88
ANEXO V: Listado De Entidades Solicitantes Sin Organizaciones Sindicales.....	93

A Paulina, mi compañera y equipo.

RESUMEN

El presente trabajo tiene por objetivo presentar un análisis crítico del artículo 362 del Código del Trabajo que regula la determinación de las empresas y corporaciones cuyos trabajadores no podrán ejercer el derecho a huelga, el procedimiento administrativo de calificación establecido para ello, y de la resolución triministerial resultante de aquel. Esta norma ha venido a reemplazar al antiguo artículo 384 del mismo Código, entrando en vigencia en abril de 2017 y llevándose a cabo por primera vez el procedimiento que este establece durante el mismo año. Los resultados de esta investigación permiten ver como se ha implementado e interpretado el artículo 362, como se relaciona este con los estándares de la OIT en la materia y obtener conclusiones, proyecciones y propuestas al respecto.

Palabras Clave: Derecho a Huelga; Reforma Laboral; Servicios Esenciales; Procedimiento Administrativo.

ABSTRACT

This work aims to present a critical analysis of article 362 of the Labour Code that regulates the determination of the enterprises and corporations whose workers will be barred from exercising their right to strike, the administrative appraisal procedure put in place for that, and the joint resolution that results from said procedure. This rule replaces the old article 384 from the same Code, coming into force on April 2017 and carrying out the procedure it establishes for the first time during the same year. The results from this investigation show how article 362 has been implemented and interpreted, how it relates ILO standards on the subject, and permits drawing conclusions, projections and proposals about it.

Keywords: Right to Strike; Labour Reform; Essential Services; Administrative Procedure.

INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de la República de Chile de 1980 –en el inciso final del N° 16 de su artículo 19- introdujo a nuestro ordenamiento jurídico una norma que mandata al legislador a establecer el procedimiento por el cual se determinará las empresas o corporaciones en las cuales los trabajadores no podrán declarar la huelga, por atender 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. Tras la última reforma laboral, introducida mediante la ley N° 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, este procedimiento de calificación se encuentra contemplado en el artículo 362 del Código del Trabajo, que entró en vigencia el 1 de abril de 2017.

De aquí que, recientemente, se ha llevado a cabo por primera vez el procedimiento de calificación recién aludido, en virtud del cual, los Ministerios de Economía, Fomento y Turismo, del Trabajo y Previsión Social, y de Defensa Nacional dictaron la resolución administrativa exenta N° 133 de 2017 que determina empresas y corporaciones que se encuentran en algunos de los supuestos previstos por el artículo 362 del Código del Trabajo. Este procedimiento es radicalmente distinto al que se llevaba a cabo anualmente hasta 2016, durante la vigencia del antiguo artículo 384 del Código del Trabajo.

Esta Memoria de Prueba busca presentar un análisis crítico del artículo 362 del Código del Trabajo, del procedimiento de calificación llevado a cabo por la Autoridad Administrativa y de la resolución triministerial que resultó de este. Para dicho cometido, se ha dividido el trabajo en tres capítulos. En el primero de ellos, se revisará ciertos aspectos relevantes del marco teórico del derecho a huelga, se expondrá sobre los estándares internacionales en la materia y finalmente se presentará la forma en que la Constitución Política de la República consagra este derecho y su prohibición.

En el segundo capítulo se estudiará la forma en que se ha regulado en el Código del Trabajo la prohibición del derecho a huelga, antes y después de la entrada en vigencia de la ley N° 20.940 centrándose en el actual artículo 362 de dicho Código. Para esto, se analizará

primeramente la forma en que se aplicó el antiguo artículo 384 durante las décadas en que se encontró vigente, y luego el actual artículo 362, desde una perspectiva comparada a su antecesor y en atención al marco normativo del procedimiento de calificación.

En el tercer capítulo, se expondrá detalladamente la forma en que se implementó el procedimiento de calificación y elaboración de la resolución N° 133 de 2017 para después analizar el contenido de la resolución triministerial en cuestión y realizar un balance de los resultados de esta. Finalmente, se ofrecerá las conclusiones, proyecciones y propuestas que han surgido de esta investigación.

CAPÍTULO 1: EL DERECHO A HUELGA Y SU PROHIBICIÓN

1.1. LA HUELGA

La huelga, en cuanto fenómeno jurídico, es especialmente difícil de conceptualizar primordialmente porque es una manifestación social subversiva y dinámica que -como tal- antecede al derecho¹, y va tomando nuevas y diversas formas, existiendo independientemente de que esté regulada o no. En razón de esto, tanto los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante también, e indistintamente, OIT) como la mayoría de las legislaciones -incluida la chilena-, aunque reconocen la existencia de la huelga, no la conceptualizan², dejando a la doctrina y la jurisprudencia esta compleja tarea.

Los autores han formulado una mirada de definiciones para la huelga, las cuales tienden a diferir, básicamente, en cuanto a la amplitud -tanto de fines como de medios- de lo que constituyen actividades huelguísticas, sin que exista un consenso al respecto. Así, por ejemplo, las definiciones más clásicas conceptúan la huelga simplemente como una paralización concertada del trabajo³. Alternativamente, la doctrina tradicional chilena ha definido la huelga como “la suspensión temporal, concertada y colectiva del trabajo, sea por causa económica, de derecho, o simple solidaridad con otros grupos y que persigue obtener logros que satisfagan dichas aspiraciones”⁴. Si bien ambas definiciones son víctimas de las dificultades conceptuales descritas arriba, son suficientes para efectos del presente trabajo.

Según Kahn-Freund, el principal propósito del derecho del trabajo es el de regular, apoyar y restringir el poder de los empleadores y el de los trabajadores organizados⁵. Si la huelga “ha sido el instrumento que ha permitido a los trabajadores negociar de igual a igual

¹ S. GAMONAL CONTRERAS, “El Derecho a Huelga en la Constitución Chilena”, *Revista de derecho (Coquimbo)*, vol. 20, 1, 2013, p. 110.

² H. HUMERES NOGUER, “La Huelga en el Proyecto de Reforma al Sistema de Relaciones Sindicales”, en *XXII Jornadas Nacionales de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. Análisis crítico de la reforma al sistema de relaciones sindicales en Chile*, Santiago, 2015, p. 108.

³ O. KAHN-FREUND; P. L. DAVIES; M. R. FREEDLAND, *Kahn-Freund's Labour and the law*, 3rd ed, Stevens, London, 1983, p. 293.

⁴ H. HUMERES NOGUER, “La Huelga en el Proyecto de Reforma al Sistema de Relaciones Sindicales”, cit., p. 110.

⁵ O. KAHN-FREUND Y OTROS, *Kahn-Freund's Labour and the law*, cit., p. 15.

frente a sus empleadores”⁶, entonces, su regulación es el elemento clave que permite al derecho del trabajo cumplir con su propósito. En consecuencia, la concepción que se tenga de la huelga determina en gran medida la dinámica de las relaciones jurídico-laborales. De esto se sigue que la huelga y su naturaleza jurídica sea uno de los tópicos más controvertidos dentro de la doctrina laboral, como también reflejo de la evolución histórica de la regulación legal del trabajo, pudiendo distinguirse, a grandes rasgos, tres etapas de desarrollo: i) de la huelga prohibida; ii) de la huelga permitida, y; iii) del derecho a huelga⁷.

Históricamente⁸, se conoce de movimientos de abstención colectiva del trabajo desde el antiguo Egipto en adelante⁹. Sin embargo, los autores concuerdan que aquellos movimientos no fueron huelgas propiamente tales -sino que precursores de estas- que no surgirían hasta el advenimiento de la revolución industrial y la aparición de lo que se conoce como la cuestión social. Así, desde fines del siglo XVIII hasta el último cuarto del siglo XIX se desarrolló la etapa de la huelga prohibida. Las duras condiciones de trabajo y las prácticas propias del auge del capitalismo incitaron a los trabajadores a formar organizaciones sindicales para exigir mejores condiciones de trabajo mediante la «autotutela laboral»¹⁰, también conocida como «autotutela colectiva». Es en reacción a esto que las huelgas fueron suprimidas y tipificadas como delitos en las legislaciones de diversos países (e.g. la *Loi Le Chapelier* de 1791 en Francia, o la *Combinations of Workmen Act* de 1825 en Reino Unido).

Paulatinamente, hacia fines del siglo XIX se fue suprimiendo la huelga como delito de las legislaciones, convirtiéndose en una situación de facto que constituía la manifestación de un incumplimiento contractual civil –y, de a poco, en algunos países- la manifestación del derecho de asociación profesional. A pesar de estar permitida, durante este periodo la huelga no era una alternativa real de autotutela laboral, toda vez que los empleadores podían despedir fácilmente a los huelguistas, amparados por el derecho privado. Además, las

⁶ J. L. UGARTE CATALDO, *Huelga y Derecho*, Primera edición, Thomson Reuters, Santiago, Chile, 2016, p. 33.

⁷ H. HUMERES NOGUER, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo II*, Editorial Jurídica de Chile, Chile, 2009, p. 270.

⁸ Esta sección sigue parcialmente lo planteado en *Ibid.*, pp. 267-272.

⁹ S. GAMONAL CONTRERAS, “El Derecho a Huelga en la Constitución Chilena”, cit., p. 110.

¹⁰ La autotutela laboral puede ser definida como: “La acción de los propios trabajadores tendiente a la protección de sus derechos e intereses, sea para garantizar el cumplimiento de las normas vigentes, sea para obtener un progreso en el nivel de protección actual”. En el mismo sentido, la huelga sería “un instituto típico del derecho colectivo que procura efectivizar, precisamente, la autotutela laboral y la libertad sindical”. Ambos en: Ó. ERMIDA URIARTE, *Apuntes sobre la huelga*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay, 1996, p. 9.

actividades huelguísticas tenían como límite la violencia, que era fuertemente reprimida como un hecho policial.

La tercera etapa de desarrollo de la regulación de la huelga comienza tras la Primera Guerra Mundial, con la consolidación del derecho del trabajo en las legislaciones nacionales e instrumentos internacionales¹¹⁻¹². En esta fase, la huelga se reconoce como un derecho legal a través el cual los trabajadores pueden superar su debilidad contractual frente al empleador. Esto implica que el contenido de este derecho está determinado por la norma jurídica que lo consagra –ya sea un Código del Trabajo o una ley laboral-, debiendo ajustarse a esta para su legítimo ejercicio¹³.

Esta situación ha tenido un cambio no menor desde la segunda mitad del siglo XX hasta hoy. La del derecho del trabajo como un objeto de interés para el derecho constitucional, la eficacia horizontal de los derechos fundamentales y el auge de los convenios internacionales en estas materias, han visto elevado al derecho a huelga desde un derecho puramente legal a uno con el carácter de fundamental¹⁴. Esta concepción es la que prima hoy en la tradición jurídica¹⁵ occidental, siendo reconocido ya sea explícita o implícitamente en la gran mayoría de los países y en diversos instrumentos internacionales¹⁶.

1.2. LA HUELGA COMO DERECHO FUNDAMENTAL

Como se menciona en la sección anterior, actualmente existe un consenso amplio en

¹¹ Ejemplo de esto último es el Tratado de Paz de Versalles, que creó la Organización Internacional del Trabajo.

¹² N. DE BUEN L.; E. MORGADO VALENZUELA (EDS.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 1. ed, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1997, p. 45.

¹³ J. L. UGARTE CATALDO, *Huelga y Derecho*, cit., p. 4.

¹⁴ *Ibid.*, pp. 5-6.

¹⁵ Una tradición jurídica es “un conjunto de actitudes profundamente arraigadas, históricamente condicionadas, acerca del papel del derecho en la sociedad y el cuerpo político, acerca de la organización y operación adecuadas de un sistema legal, y acerca de la forma en que hace o debiera, aplicarse, estudiarse, perfeccionarse y enseñarse el derecho”. En: J. H. MERRYMAN, *Sistemas legales en América Latina y Europa: tradición y modernidad*, Fondo de Cultura Económica, Santiago de Chile, 1989, p. 17.

¹⁶ B. GERNIGON; A. ODERO; H. GUIDO, *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*, 2000, p. 60.

nuestra tradición jurídica en torno a que el derecho a huelga forma parte del catálogo de derechos fundamentales. Según el jurista italiano Luigi Ferrajoli, los derechos fundamentales –en un sentido estructural- son “todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a «todos» los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiendo por «derecho subjetivo» cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica; y por «status» la condición de un sujeto, prevista asimismo por una norma jurídica positiva, como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas”¹⁷. Teniendo esta definición en cuenta, hay algunas particularidades que tiene la huelga, como derecho fundamental, las cuales deben ser atendidas para comprender como este se configura.

1.2.1. Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Derecho a Huelga

El derecho a huelga no existe en un compartimiento estanco, sino que forma parte de una relación simbiótica en que –junto al derecho a sindicarse y al derecho a la negociación colectiva- sirven de garantía a otro derecho fundamental: la Libertad Sindical. De esta forma, la Libertad Sindical es un prerrequisito o condición para el ejercicio de los otros tres derechos¹⁸, y estos –al mismo tiempo- forman parte de este, constituyéndose como los pilares fundamentales que le dan sentido y estabilidad a aquel¹⁹.

En esta visión triangular –sostenida casi unánimemente en la doctrina²⁰- el ejercicio efectivo del derecho a la Libertad Sindical depende de la posibilidad de ejercer conjuntamente los derechos a sindicarse, negociar colectivamente y declarar la huelga. Esto se explica porque la Libertad Sindical tiene por objetivo compensar la asimetría natural de las relaciones laborales, intentando equilibrar las fuerzas entre el empleador y los trabajadores²¹. Para esto, es necesario que los trabajadores cuenten con el poder real de negociar colectivamente de igual a igual con el empleador, y esto, a su vez va a depender –al

¹⁷ L. FERRAJOLI, *Derechos y garantías: la ley del más débil*, 7. ed, Trotta, Madrid, 2010, p. 37.

¹⁸ Ó. ERMIDA URIARTE, “Crítica de la libertad sindical”, *Derecho PUCP*, 68, 2012, pp. 36-37.

¹⁹ S. GAMONAL CONTRERAS, “El Derecho a Huelga en la Constitución Chilena”, cit., pp. 112-113.

²⁰ *Ibid.*, p. 113. En el mismo sentido; J. L. UGARTE CATALDO, *Huelga y Derecho*, cit., p. 29.

²¹ Ó. ERMIDA URIARTE, “Crítica de la libertad sindical”, cit., p. 39.

menos en contextos laborales como el chileno²²- de si el derecho fundamental a la huelga cumple con su rol, garantizando a los trabajadores la posibilidad de ejercer la autotutela colectiva como mecanismo de presión eficaz.

1.2.2. La Titularidad del Derecho a Huelga

Si el derecho a huelga garantiza el ejercicio efectivo de la negociación colectiva, nivelando la posición negociadora de los trabajadores frente al empleador, entonces se vuelve de trascendental importancia la pregunta sobre a quiénes el ordenamiento jurídico les reconoce la facultad de declarar la huelga. Sin duda, quienes tengan la facultad de iniciar una huelga legalmente válida serán, también, los que tendrán la posibilidad de negociar colectivamente, tanto en el plano fáctico como jurídico.

La respuesta a esta interrogante requiere entender que el derecho a huelga es esencialmente colectivo, en el sentido de que es una acción concertada, que implica la aquiescencia y participación individual de los trabajadores. En consecuencia, el foco de la pregunta por la titularidad del derecho a huelga se centra en la dicotomía que se da entre la «titularidad difusa» y «titularidad sindical», esto es, entre la “titularidad relativa a los trabajadores individuales de cualquier modo organizados, y titularidad relativa (a los trabajadores reconducidos) a los agentes consolidados del sistema negocial colectivo”²³.

En términos generales, sin atender a las particularidades que cada ordenamiento jurídico puede introducir en la materia, se puede observar que ambas modalidades tienen aparentes beneficios y desventajas. Los partidarios de la titularidad sindical postulan que esta permite una relación más estable entre el empleador y los trabajadores representados por sus organizaciones sindicales, protegiéndola de grupos minoritarios o movimientos espontáneos, asegurando un control relativo del conflicto colectivo y protegiendo la relación laboral. En contra de estas ideas, quienes propugnan la titularidad difusa argumentan que la

²² J. L. UGARTE CATALDO, *Huelga y Derecho*, cit., p. 30.

²³ L. GAETA, “Algunos itinerarios sobre las teorías del derecho de huelga en Italia”, *Revista Jueces para la Democracia Información y Debate*, 19, 1993, p. 76.

titularidad sindical restringe la acción colectiva de los trabajadores, no condicionándose con la concepción de la huelga como derecho fundamental²⁴.

En lo que respecta a esta materia en Chile, es de interés referirse brevemente a la Ley N° 20.940. En el Mensaje de S.E. la Presidenta de la República que dio inicio a la tramitación del proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales, contenido en el Boletín N° 9835-13, se contemplaba consagrar la titularidad sindical para la negociación colectiva – y en consecuencia para el ejercicio del derecho a huelga- como uno de los pilares de la reforma²⁵. Este tema ocupó una parte importante de la discusión legislativa y devino en un requerimiento de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional (Rol: 3016-16), que impugnaba –entre otras- aquellas normas del proyecto que consagraban la titularidad sindical.

La sentencia del Tribunal Constitucional declaró que las normas del proyecto que establecían la titularidad sindical vulneraban los derechos fundamentales consagrados en el artículo 19 de la Constitución, numerales 16° inciso 5°, 15° inciso 1°, 19° inciso 2°; y N° 2° inciso 2°. En este sentido, la sentencia manifiesta que “la titularidad del derecho para negociar colectivamente es de todos y cada uno de los trabajadores. En efecto, se trata de un derecho fundamental cuya activación o determinación originaria para ejercerlo o no reside en los trabajadores individualmente considerados”²⁶; y después, que “el Proyecto implica una intervención legislativa extrema que afecta la esencia del derecho de los trabajadores a negociar colectivamente, a través de grupos negociadores no sindicalizados. En efecto, el Proyecto cambia el foco de la negociación. En vez de colocar el acento en quienes tienen el derecho de acuerdo a la norma constitucional ya citada, lo ponen en las organizaciones sindicales”²⁷.

Con esto, queda de manifiesto que, en el ordenamiento jurídico vigente en Chile se consagra la titularidad difusa de los trabajadores sobre el derecho a la negociación colectiva

²⁴ J. L. UGARTE CATALDO, *Huelga y Derecho*, cit., pp. 14-15.

²⁵ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (BCN), “Historia de la Ley N° 20.940 «Moderniza el sistema de relaciones laborales»”, pp. 3-7, fecha de consulta 23 agosto 2017, en [<https://goo.gl/g4NMkK>].

²⁶ TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE CHILE, *Sentencia Rol N° 3.016-16*, 2016, Considerando 19°, p. 56.

²⁷ *Ibid.* Considerando 20°, p. 57.

y, por consiguiente, sobre ejercicio del derecho a huelga, siendo ambos derechos fundamentales de titularidad individual, pero de ejercicio colectivo.

1.2.3. El Contenido del Derecho a Huelga

Teniendo en cuenta la función del derecho a huelga como garante de la negociación colectiva y pilar de la libertad sindical -como también el rol de los trabajadores individuales como sujetos activos que pueden ejercer colectivamente este derecho- es posible aproximarse a determinar el contenido de este en cuanto derecho fundamental. Siguiendo lo planteado por Ferrajoli, los derechos fundamentales son derechos subjetivos y como tales “consisten en expectativas negativas o positivas a las que corresponden obligaciones (de prestación) o prohibiciones (de lesión)”²⁸. De esto se puede colegir que el contenido de un derecho fundamental está compuesto por el «haz de posiciones iusfundamentales»²⁹ en la que este coloca a los sujetos del mismo; en otras palabras, que está compuesto por las posiciones que se le reconocen a los sujetos activos, y aquellas posiciones a las que se encuentran afectos los sujetos pasivos del derecho.

Dentro de la distinción entre posiciones activas y pasivas se debe subdistinguir a su vez, entre posiciones primarias y secundarias. Las primarias son aquellas que derivan explícitamente del interés jurídico protegido por el derecho fundamental, y las secundarias son aquellas que implícitamente forman parte de este interés por ser necesarias para satisfacerlo³⁰.

A fin de determinar cuáles son las posiciones iusfundamentales activas y pasivas que constituyen el contenido de un derecho fundamental, se debe conocer primero el interés jurídico protegido por este, a partir del cual se pueden extrapolar. En el caso del derecho a huelga, este interés está determinado por el rol socio-jurídico que esta cumple, pudiendo ser enunciado como “poner en manos de los trabajadores un mecanismo de presión eficaz para enfrentar la situación de subordinación inherente a la relación laboral”³¹. En consecuencia,

²⁸ L. FERRAJOLI, *Derechos y garantías*, cit., p. 43.

²⁹ R. ALEXY, *Teoría de los derechos fundamentales*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1993, p. 241.

³⁰ J. L. UGARTE CATALDO, *Huelga y Derecho*, cit., pp. 53-54.

³¹ *Ibid.*, p. 53.

las posiciones protegidas que componen el contenido de este derecho van a ser aquellas que conduzcan –explícita o implícitamente- a satisfacer el interés de que los trabajadores cuenten con la huelga como medio de presión eficaz y legítimo que equilibre la asimetría en su relación con el empleador.

Así, en el haz de posiciones activas protegidas en favor de los trabajadores, se encuentran como posiciones primarias: i) la posibilidad de realizar las actividades (que alteren o suspendan el proceso productivo) que la ley califique como huelguísticas, y; ii) el poder realizar estas actividades sin consecuencias legales negativas directas. Como posiciones secundarias, se consideran los permisos para realizar ciertas actividades complementarias a la huelga, como la ocupación pacífica del lugar de trabajo o medidas de difusión³².

Por su parte, el haz de posiciones pasivas, está compuesto de aquellas posiciones a las que está sometido el empleador –en cuanto sujeto contraparte de la relación laboral- y aquellas a las que está sujeto el Estado. Aquí, las posiciones primarias son: i) para el Estado, la prohibición de interferir en el uso de la huelga como método de presión y la exigencia de mantener políticas que protejan y promuevan la huelga, y; ii) para el empleador, la obligación de soportar el perjuicio que la huelga le produce y la prohibición de tomar represalias en contra de los trabajadores. Las posiciones secundarias se imponen -en este caso- solo al empleador quien tiene prohibido adoptar cualquier medida que neutralice o minimice la eficacia del ejercicio de la huelga^{33,34}.

De esta forma, se ve como el contenido del derecho a huelga va a estar conformado por el haz de posiciones fundamentales que garantizan a los trabajadores medio de presión eficaz y legítimo que equilibre la asimetría en su relación con el empleador sin que este pueda ser minimizado o intervenido por el empleador ni por el Estado.

³² *Ibid.*, pp. 53-54.

³³ El ejemplo paradigmático de estas medidas es la prohibición al reemplazo de los trabajadores en huelga, cuya consagración constituyó otro de los ejes programáticos de la última reforma laboral.

³⁴ J. L. UGARTE CATALDO, *Huelga y Derecho*, cit., pp. 55-58.

1.2.4 Los Límites del Derecho a Huelga

Se suele concebir a los derechos fundamentales no como absolutos, sino como limitados por naturaleza, de forma que “el concepto de restricción de un derecho nos parece familiar y no problemático”³⁵. A pesar del consenso sobre esto, la doctrina no es pacífica respecto a la ubicación de estos límites, pudiendo distinguirse dos teorías: la de los límites internos, y la de los límites externos. Según la primera teoría, los límites de un derecho son consustanciales –inmanentes o intrínsecos- a su contenido, de forma que lo que se encuentre fuera de su haz de posiciones iusfundamentales no estará protegido por este. La segunda teoría, en cambio, separa al derecho de sus límites, que son aquellas restricciones que permiten compatibilizar y armonizarlo respecto de otros derechos e intereses jurídicamente protegidos³⁶.

Respecto a la teoría de los límites internos, es válido lo expuesto en torno al contenido del derecho a huelga en cuanto a la delimitación teórica de estos límites. De todas maneras, parece ser que la doctrina ha rechazado esta teoría en favor de la de los límites externos, por permitir una visión amplia y más eficaz de la huelga³⁷.

Como se explicó anteriormente, los límites externos de un derecho se relacionan a la compatibilización de este con otros intereses jurídicamente protegidos y especialmente con otros derechos fundamentales. En la teoría de los derechos fundamentales de Robert Alexy se distingue entre valores y principios, siendo estos últimos mandatos de optimización, esto es, normas que pueden ser cumplidas en mayor o menor medida, dependiendo de las posibilidades fácticas y jurídicas³⁸. En este sentido, los derechos fundamentales son principios constitucionales, y el grado de satisfacción de los intereses jurídicos que estos protegen depende de sus límites externos, que están marcados por su colisión con otros principios constitucionales.

³⁵ R. ALEXY, *Teoría de los derechos fundamentales*, cit., p. 267.

³⁶ H. NOGUEIRA ALCALÁ, “Aspectos de una Teoría de los Derechos Fundamentales: La Delimitación, Regulación, Garantías y Limitaciones de los Derechos Fundamentales”, *Ius et Praxis*, vol. 11, 2, 2005, pp. 31-32.

³⁷ A. CASTELLO, “El derecho de huelga en Uruguay”, *Meritum*, vol. 8, 1, 2013, p. 37; En el mismo sentido, S. GAMONAL CONTRERAS, “El Derecho a Huelga en la Constitución Chilena”, cit., p. 111.

³⁸ R. ALEXY, *Teoría de los derechos fundamentales*, cit., p. 86.

Así, para determinar en específico los límites externos de un derecho fundamental, es necesario solucionar las colisiones de este con otros derechos mediante un juicio de proporcionalidad, que revele cuál es el que debe preceder al otro en ciertas circunstancias. Este juicio de proporcionalidad supone la aplicación de tres máximas³⁹:

i) Máxima de idoneidad: que la restricción del derecho vulnerado sirva para satisfacer el interés protegido del otro;

ii) Máxima de necesidad: que no exista una alternativa menos gravosa para satisfacer el interés, y;

iii) Máxima de proporcionalidad en sentido estricto: que se pondere un equilibrio entre la satisfacción del interés y el grado de afectación al derecho vulnerado.

Las primeras dos examinan al derecho en cuestión como mandato de optimización en relación a las posibilidades fácticas, y la tercera permite inferir la optimización del derecho en relación a las posibilidades jurídicas⁴⁰. En definitiva, para efectos de determinar los límites externos de un derecho fundamental, el núcleo de esta técnica se encuentra en la aplicación de la máxima de la proporcionalidad en un sentido estricto que se traduce en la que Alexy llama la «Ley de la Ponderación», según la cual “cuanto mayor es el grado de la no satisfacción o de afectación de uno de los principios, tanto mayor debe ser la importancia de la satisfacción del otro”⁴¹.

En este ámbito, el derecho a huelga presenta límites externos que provienen de su colisión con ciertos derechos fundamentales del empleador, como también con derechos de terceros. Respecto a la colisión con intereses jurídicamente protegidos del empleador, el derecho a huelga tiene como límite que el perjuicio o daño que su ejercicio le produce a este –vulnerando su derecho de propiedad o a la libertad económica- no exceda el que se considere necesario, idóneo y proporcional en un sentido estricto⁴².

³⁹ *Ibid.*, pp. 111-115.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ *Ibid.*, p. 161.

⁴² J. L. UGARTE CATALDO, *Huelga y Derecho*, cit., pp. 82-89.

En lo tocante a la colisión entre el derecho a huelga y los derechos de terceros, los límites externos surgen de la vulneración que las actividades huelguísticas pueden significar, por ejemplo, para la vida, la salud o la seguridad -de todo o parte de la población- en cuanto intereses jurídicos constitucionalmente protegidos. Como la satisfacción de estos derechos de terceros se considera más importante que la satisfacción del interés jurídico protegido por la huelga, el juicio de proporcionalidad va a devenir en que aquellos precedan a este, que se verá limitado en ese sentido.

Es en este último tipo de límite donde se pueden concebir como necesarias, idóneas y proporcionales, en determinadas actividades o tipos de servicios, las «restricciones relativas» -en que hay un grupo de trabajadores que continúa realizando sus labores a pesar de encontrarse en huelga- y las «restricciones absolutas» -donde se prohíbe totalmente el ejercicio del derecho a huelga-. Como se verá, la OIT ha entendido que existen hipótesis en las que se justifica la limitación de este derecho, y nuestro ordenamiento jurídico -haciendo eco de esto- contempla restricciones y prohibiciones de este tipo, dentro de las cuales se encuentra la prohibición del artículo 362 del Código del Trabajo.

1.3. LA OIT Y LA PROHIBICIÓN DEL DERECHO A HUELGA

Los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo solo han regulado de manera implícita el derecho a huelga, principalmente en el Convenio 87 de 1948, sobre libertad sindical y protección al derecho de sindicación, y en el Convenio 98 de 1949, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. En consecuencia, el estándar de la OIT sobre este derecho se ha ido construyendo en torno a los principios y decisiones que emanan de sus órganos de control: el Comité de Libertad Sindical (en adelante CLS) y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (en adelante CEACR).

En este contexto, lo primero que se debe señalar es que el CLS sostiene que “el derecho de huelga es corolario indisoluble del derecho de sindicación protegido por el

Convenio núm. 87”⁴³. Sobre la base este principio, la OIT ha entendido además que el derecho a huelga debe ser reconocido como un derecho fundamental de carácter general al que pueden recurrir legítimamente los trabajadores y sus organizaciones, para promover y defender sus intereses económicos y sociales, tanto en el ámbito de la relación laboral como en cuestiones de política económica y social⁴⁴.

En materia de límites externos, el CLS reconoce que se puede prohibir legítimamente el derecho a huelga, teniendo como criterio determinante que el ejercicio de la huelga pueda producir un perjuicio o amenaza evidente o inminente a la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población⁴⁵. Esto es consistente con lo expuesto anteriormente respecto al juicio de proporcionalidad como método de solución para las colisiones de derechos fundamentales. Lo que subyace al criterio determinante para la prohibición de la huelga que formula el CLS es la idea de que la satisfacción de los derechos fundamentales que tienen como interés jurídico protegido a la vida, la seguridad y la salud de las personas es más relevante que la satisfacción del interés jurídico protegido por el derecho a huelga, razón por la cual el ejercicio de este último debe verse limitado cuando amenace -en forma evidente e inminente- a los primeros.

En concreto, este criterio de la OIT se traduce en dos hipótesis en las que el “derecho de huelga puede limitarse o prohibirse: 1) en la función pública sólo en el caso de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, o 2) en los servicios esenciales en el sentido estricto del término⁴⁶ (es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población)”⁴⁷. Sobre la primera hipótesis, no surgen dudas relevantes para el presente trabajo, pero la segunda, en cambio, requiere detenerse y precisar su alcance. Esto, ya que – prima facie, y como se verá posteriormente- esta parece estar recogida en nuestro

⁴³ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006, párr. 523, p.115.

⁴⁴ *Ibid.*, párr. 520-522 y 526 pp.115-116.

⁴⁵ *Ibid.*, párr. 581, p.125.

⁴⁶ De aquí en adelante, de la misma forma e indistintamente «servicios esenciales» o «servicios esenciales en el sentido estricto», salvo que se exprese lo contrario.

⁴⁷ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.*, cit., párr. 576, p.124.

ordenamiento jurídico, tanto por la Constitución como por el artículo 362 del Código del Trabajo.

Como queda de manifiesto de lo anterior, la esencialidad en el sentido estricto de un servicio o empresa –y por ende la posibilidad de limitar o prohibir el derecho a huelga de sus trabajadores- va a depender de que se verifique la presencia del criterio determinante de que su paralización produzca una amenaza o perjuicio evidente o inminente sobre intereses jurídicamente protegidos que se consideran más relevantes o precedentes al derecho a huelga, como por ejemplo la vida, la salud o la seguridad de todo o parte de la población. Tanto el CLS como la CEACR admiten, por un lado, que la noción de servicios esenciales depende en gran medida de las condiciones y circunstancias especiales y propias de cada país, y; por otro lado, que un servicio o empresa que no es esencial en el sentido estricto puede convertirse en tal cuando una huelga dura más de un cierto período o adquiere tal dimensión que pueden correr peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población, pero que la aplicación de este criterio sobreviniente podría desvirtuar el principio de prohibición de la huelga⁴⁸.

En atención a esto, los órganos de control han señalado⁴⁹ que, considerando que la noción de servicios esenciales varía en las diversas legislaciones nacionales, estas no deberían definirlos de forma amplia ni establecer listas taxativas de servicios⁵⁰. Lo que debiese preferirse como criterio determinante en los ordenamientos jurídicos, entonces, es la idea de servicios esenciales en sentido estricto que propone la OIT.

En adición a lo anterior, se ha entendido que existe un concepto intermedio entre los servicios esenciales y los no esenciales, que es el de servicios de «importancia trascendental»

⁴⁸ *Ibid.*, párr. 582-583, p.125. En el mismo sentido: OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Libertad sindical y negociación colectiva: estudio general: informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22, y 35 de la Constitución): tercer punto del orden del día: informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1994, párr. 159-160, pp.74-76.

⁴⁹ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.*, cit., párr. 582, p.126; *Libertad sindical y negociación colectiva*, cit., párr. 159, p.89.

⁵⁰ Sin embargo, de las decisiones del CLS se puede extrapolar una lista de servicios que este considera como esenciales, y una lista de otros que no lo son en el sentido estricto. Ver: OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.*, cit., párr. 585-594, pp.125-129.

(terminología del CLS) o de «utilidad pública» (terminología de la CEACR). Estos son servicios no esenciales por lo que a juicio de los órganos de control de la OIT, no se debería prohibir la huelga pero sí imponer «servicios mínimos de funcionamiento»⁵¹.

Corresponde ahora, referirse al mecanismo de limitación al derecho a huelga que la OIT llama «servicios mínimos de funcionamiento» (o simplemente «servicios mínimos»). Estos consisten en que, durante una huelga, un grupo de trabajadores –definido antes del conflicto colectivo- debe continuar realizando aquellas actividades que sean estrictamente necesarias para cubrir las necesidades básicas de la población o satisfacer las exigencias mínimas del servicio, sin menoscabar la eficacia de la huelga como medio de presión⁵². El CLS ha manifestado que el “establecimiento de servicios mínimos en caso de huelga sólo debería poder ser posible en: 1) aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término); 2) en aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto en los que huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro, y 3) en servicios públicos de importancia trascendentales”⁵³.

Así, los servicios mínimos se presentan como una solución sustitutiva o intermedia a la prohibición total de la huelga en los servicios esenciales, para aquellos casos en que no se justifica una limitación mayor. El establecimiento de servicios mínimos de funcionamiento garantiza el ejercicio del derecho a huelga de la mayor cantidad posible de trabajadores y al mismo tiempo asegura en gran medida la satisfacción de los intereses jurídicamente protegidos relevantes que pudiesen verse afectados por una paralización⁵⁴. Por esta razón, este es el mecanismo de garantía para el mantenimiento de la prestación de

⁵¹ *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*, cit., p. 23.

⁵² OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Libertad sindical y negociación colectiva*, cit., párr. 161, p.76.

⁵³ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.*, cit., párr. 606, p.131.

⁵⁴ *Ibid.*, párr. 607, p. 132. En el mismo sentido: B. GERNIGON Y OTROS, *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*, cit., p. 23.

servicios esenciales que ha tenido mayor recepción normativa y aceptación en el derecho comparado⁵⁵.

Como una suerte de regla de cierre a los principios de la OIT en esta materia, se debe tener en cuenta que el CLS ha hecho la prevención de que, cuando se limita o prohíbe el derecho a huelga, los trabajadores deben contar con garantías que compensen la afectación a este durante los conflictos y negociaciones colectivas⁵⁶. En estos casos, la “limitación de la huelga debe ir acompañada por procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos en que los interesados puedan participar en todas las etapas, y en los que los laudos dictados deberían ser aplicados por completo y rápidamente”⁵⁷.

1.4. EL DERECHO A HUELGA Y SU PROHIBICIÓN EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA

La única referencia expresa a la huelga que contiene nuestra Constitución se encuentra en el inciso final de su artículo 19 N°16, que establece que: “No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que 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 ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso”.

De la sola lectura de esta disposición, se desprende que nuestro texto constitucional no consagra explícitamente el derecho a huelga, sino que solo ciertas hipótesis en que su ejercicio se prohíbe. A pesar de aquello, actualmente existe consenso doctrinario y jurisprudencial respecto a que el derecho a huelga es un derecho fundamental reconocido

⁵⁵ J. L. UGARTE CATALDO, *Huelga y Derecho*, cit., p. 223.

⁵⁶ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.*, cit., párr. 595, p. 129.

⁵⁷ *Ibid.*, párr. 596, p. 129.

en la Constitución⁵⁸. Sin perjuicio al reconocimiento en sí, ha habido amplia controversia en torno a la forma en que se consagra el derecho a huelga, habiendo distintas posiciones al respecto, las cuales serán analizadas a continuación.

1.4.1 La Consagración del Derecho a Huelga

En nuestra doctrina y jurisprudencia existen distintas tesis o perspectivas desde las cuales se fundamenta la consagración del derecho a huelga en nuestra Constitución. De entre ellas, es relevante distinguir las siguientes:

i) Hay quienes sostienen que el derecho a huelga se encuentra implícito en la disposición del artículo 19 N° 16 de la Carta Fundamental, conclusión a la que se llega mediante una interpretación contrario sensu de las hipótesis de prohibición de declarar la huelga allí contenidas. Según esta interpretación, todos los trabajadores que no se encuentran sujetos a la prohibición contenida en esa norma tendrían garantizado el ejercicio del derecho a huelga⁵⁹.

ii) Otra tesis es la del llamado «bloque de constitucionalidad». Según esta, la interpretación armónica del inciso segundo del artículo 5° de la Constitución⁶⁰ en relación a aquellos Tratados Internacionales ratificados y vigentes que contemplan el derecho a huelga⁶¹, lleva necesariamente a la conclusión de que este derecho forma parte de las garantías fundamentales que contempla nuestra Constitución, a pesar de la falta de consagración expresa de este⁶².

iii) Una tercera posición se basa en la concepción triangular de la Libertad Sindical⁶³, en que el derecho a huelga forma parte de esta. Según quienes defienden esta tesis, si la

⁵⁸ J. L. UGARTE CATALDO, *Huelga y Derecho*, cit., p. 92.

⁵⁹ S. GAMONAL CONTRERAS, “El Derecho a Huelga en la Constitución Chilena”, cit., p. 118.

⁶⁰ Este inciso establece que “El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.”

⁶¹ Principalmente el artículo 8 N° 1) letra d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que es el único que consagra expresamente “El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país”.

⁶² S. GAMONAL CONTRERAS, “El Derecho a Huelga en la Constitución Chilena”, cit., pp. 119-120.

⁶³ ver arriba “1.2.1 Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Derecho a Huelga”.

Libertad Sindical se encuentra consagrada en la Constitución, se debe entender que el derecho a huelga también lo está por estar comprendido siempre dentro de ella. Como no existe duda respecto a la consagración explícita del derecho a la Libertad Sindical en el artículo 19 N° 19 de la Carta Suprema⁶⁴, entonces, se debe llegar a la conclusión de que el derecho a huelga es una garantía iusfundamental contemplada -como parte de la Libertad Sindical- en nuestra Constitución Política⁶⁵.

No existe -como se puede observar fácilmente- ninguna contradicción entre las interpretaciones de la Constitución que realizan los defensores de las posiciones expuestas. En efecto, la doctrina ha señalado que incluso se pueden complementar⁶⁶, construyendo una noción unitaria de la forma en que el derecho a huelga se consagra como derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico. De forma similar, la jurisprudencia ha entendido “Que, actualmente la doctrina sostiene con unanimidad, que la huelga se trata de un derecho fundamental, cuyo fundamento se sustenta en tratados internacionales de derechos humanos, como el artículo 8 N° 1 letra d), del Pacto de Derechos Económicos y Sociales, y en el contenido protegido del derecho a la autonomía sindical, que contempla el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República”⁶⁷.

Un último punto que hay que destacar sobre la consagración del derecho a huelga en la Constitución dice relación con sus límites internos. La legislación laboral chilena prevé el ejercicio lícito del derecho a huelga en un ámbito acotado, adscribiéndola única y obligatoriamente al proceso de negociación colectiva reglada. De esta forma, la huelga que está consagrada en Chile como derecho fundamental es exclusivamente aquella que tiene por objetivo “la reivindicación contractual dentro del procedimiento reglado previsto por la ley laboral”⁶⁸, considerándose ilícita toda otra huelga, como las de solidaridad, defensivas o

⁶⁴ El inciso primero de este numeral asegura a todas las personas “El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.”

⁶⁵ S. GAMONAL CONTRERAS, “El Derecho a Huelga en la Constitución Chilena”, cit., p. 121.

⁶⁶ *Ibid.*, pp. 122-123. En el mismo sentido: P. IRURETA URIARTE, *Constitución y Orden Público Laboral. Un análisis del art. 19 N° 16 de la Constitución Chilena*, Facultad de Derecho de la Universidad Alberto Hurtad, Santiago, Chile, 2006, pp. 197-198. De igual manera en: J. L. UGARTE CATALDO, *Huelga y Derecho*, cit., pp. 93-94.

⁶⁷ CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO, *Sentencia Rol N° 1.144-2015*, 2015, Considerando 5°, p. 5.

⁶⁸ TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE CHILE, ROL N° 3.016-16, “Informe en Derecho de Pablo Ruiz-Tagle sobre la constitucionalidad de la Propuesta de Reforma Laboral en materia de Derechos Colectivos del Trabajo.” 22 de abril de 2016, fojas 1511-1584, pp.43-44.

políticas, asunto que contradice la amplitud de finalidades lícitas de la huelga que reconoce la OIT ⁶⁹.

1.4.2. La Prohibición del Derecho a Huelga

Como ya se ha señalado, el inciso final del artículo 19 N° 16 de la Constitución contiene la única referencia expresa a la huelga, a propósito de establecer quienes están afectos a la prohibición de declararla. Según esta norma, entonces no pueden declarar la huelga: i) los funcionarios del Estado y de las municipalidades; ii) las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que: a) atiendan servicios de utilidad pública, b) su paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o, a la seguridad nacional. Así, este precepto constitucional delimita los límites externos del ejercicio legítimo del derecho a huelga en nuestro ordenamiento jurídico.

De estos dos grupos de hipótesis que plantea nuestra Carta Suprema, se puede notar que el primero se refiere a la calidad del trabajador en cuanto funcionario público. El segundo grupo, apela –por un lado- al tipo de servicios que atiende la corporación o empresa, y –por otro- a ciertos resultados perjudiciales que la paralización de la entidad pueda provocar. Para efectos de este trabajo, se dejará de lado la prohibición que afecta a los funcionarios del Estado y las municipalidades, avocándose a los límites externos del derecho a huelga que impone el segundo grupo de hipótesis de prohibición, que son las que se relacionan directamente con el artículo 362 del Código del Trabajo.

La segunda parte de la disposición en comento prohíbe la declaración de huelga a los trabajadores de empresas o corporaciones que –sin importar la naturaleza, finalidad o función de la entidad– 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. Al poner la atención en la órbita de la unidad económica, organizacional y productiva de las empresas o corporaciones, el Constituyente deja en claro que la

⁶⁹ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT., cit., párr. 526-544.

prohibición afecta a todas aquellas personas que sean trabajadoras en ellas, sin importar el rol que jueguen dentro de sus procesos u orgánica, descartando así la posibilidad de prohibir el ejercicio de la huelga selectivamente a trabajadores específicos o grupos de trabajadores.

Como se puede ver, la intención que hay detrás de esta norma constitucional es un afán de asegurar la satisfacción de ciertos intereses jurídicos protegidos que se consideran más importantes que aquel que protege el derecho a huelga, de forma que el ejercicio de este último se ve limitado absolutamente para los trabajadores de empresas cuya paralización amenace a los primeros.

En lo que respecta a los estándares internacionales, en un primer acercamiento, el criterio establecido por la Constitución para la prohibición recién descrita comparte el fundamento del criterio de servicios esenciales que propugna la OIT a través de sus órganos de control. Sin embargo, la CEACR y el CLS han manifestado reiteradamente⁷⁰ que la norma constitucional –refiriéndose a su expresión legal en el antiguo artículo 384 del Código del Trabajo, como también las resoluciones que determinan las empresas cuyos trabajadores están afectos a la prohibición– han impuesto una prohibición demasiado amplia, que excede el concepto de servicios esenciales en sentido estricto, en virtud de la cual se le ha prohibido el ejercicio de del derecho a huelga a trabajadores de empresas en las que esta medida no se justifica⁷¹.

Para cerrar este capítulo, es necesario referirse brevemente a la última parte del inciso final del artículo 19 N° 16 de la Constitución. Allí se dispone que “La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores

⁷⁰ Por ejemplo «La Comisión había observado que la definición de servicios en los que puede prohibirse la huelga del artículo en cuestión, así como la lista elaborada por las autoridades gubernamentales era demasiado amplia e iba más allá de aquellos servicios cuya interrupción puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población. En particular, en dicha lista se incluyen algunas terminales portuarias de carácter privado, así como el ferrocarril Arica-La Paz, que no pueden ser considerados como servicios esenciales en el sentido estricto del término. Asimismo, la Comisión toma nota del caso núm. 2649 examinado por el Comité de Libertad Sindical, relacionado con el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores de las empresas sanitarias (abastecimiento de agua)». En: OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT al Gobierno de Chile, Convenio N°87”, 2009, fecha de consulta 4 octubre 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2314910].

⁷¹ K. VARAS MARCHANT; C. TOLEDO CORSI, “La Huelga, un Derecho Fundamental”, en Tomás Vial Solar (ed.) *Informe Anual Sobre Derechos Humanos en Chile 2014*, Primera edición, Ediciones Universidad Diego Portales, Santiago, Chile, 2014, p. 87.

estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso”, lo que –durante la discusión del texto constitucional– se estableció por considerarse que “es preferible dejar la flexibilidad y amplitud necesarias al legislador para que de acuerdo con las circunstancias del momento en que se aplique una norma vea la conveniencia de ésta”⁷². Tras la dictación de la ley N° 20.940, el cumplimiento de este mandato constitucional se manifiesta –como se verá– en el actual artículo 362 del Código del Trabajo.

⁷² ACTAS OFICIALES DE LA COMISIÓN CONSTITUYENTE, *Tomo XI*, p. 238, fecha de consulta 8 septiembre 2017, en https://www.leychile.cl/Consulta/antecedentes_const_1980.

CAPÍTULO 2: LA PROHIBICIÓN DEL DERECHO A HUELGA EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO ANTES Y DESPUÉS DE LA LEY N° 20.940

2.1. LA APLICACIÓN DEL ANTIGUO ARTÍCULO 384 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Antes de la entrada en vigencia de la ley N°20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, el mandato constitucional del artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República encontraba su expresión legislativa en el artículo 384 del Código del Trabajo. En función de la aplicación de este artículo, se dictaron las resoluciones que calificaron las empresas o corporaciones cuyos trabajadores no podían declarar la huelga hasta el año 2016.

2.1.1. El Antiguo Artículo 384 del Código del Trabajo

El antiguo artículo 384 del Código del Trabajo⁷³, al recoger el mandato constitucional del artículo 19 N° 16 de la Constitución, comienza sistematizando –en sus primeros dos incisos– el segundo grupo de hipótesis de prohibición de huelga que contiene la disposición constitucional. Así, el artículo indicaba que no podían declarar la huelga los trabajadores de las empresas que: i) atiendan servicios de utilidad Pública, y; ii) cuya paralización, por su naturaleza, cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, siempre que la empresa de que se trate comprenda parte

⁷³ Cuyo texto señalaba que: “No podrán declarar la huelga los trabajadores de aquellas empresas que:

a) Atiendan servicios de utilidad pública, o

b) Cuya paralización por su naturaleza cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

Para que se produzca el efecto a que se refiere la letra b), será necesario que la empresa de que se trate comprenda parte significativa de la actividad respectiva del país, o que su paralización implique la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población.

En los casos a que se refiere este artículo, si no se logra acuerdo directo entre las partes en el proceso de negociación colectiva, procederá el arbitraje obligatorio en los términos establecidos en esta ley.

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo, será efectuada dentro del mes de julio de cada año, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción.”

significativa de la actividad respectiva del país, o que su paralización implique la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población.

En el tercer inciso del artículo derogado, se establecía el mecanismo de arbitraje obligatorio para aquellos casos en que la negociación colectiva directa entre las partes no fuera exitosa dentro de una empresa afecta a la prohibición de huelga. De esta forma, se contemplaba un contrapeso o compensación a las desventajas que la prohibición de huelga traería a los trabajadores.

El cuarto y último inciso de la norma, por su parte, intenta ocuparse del núcleo de la tarea que el mandato constitucional del artículo 19 N° 16 encarga a la Ley –de establecer el procedimiento para determinar las entidades cuyos trabajadores se encontraban afectados a la prohibición– entregando la calificación de estas a una resolución conjunta anual de los Ministerios del Trabajo, Economía y Defensa. Esta calificación anual mediante un acto administrativo triministerial periódico fue objeto de múltiples críticas, por parte de los órganos de control de la OIT⁷⁴ y de la doctrina nacional⁷⁵, tanto por la norma y su interpretación, como por las resoluciones que resultaron de su aplicación.

2.1.2. La Práctica Triministerial Antes de la Ley N° 20.940

En el ejercicio de las facultades dispuestas en el antiguo artículo 384 del Código del Trabajo, los Ministerios del Trabajo, Economía y Defensa dictaron anualmente, durante las últimas décadas, una serie de resoluciones triministeriales –cuya elaboración se encontraba a cargo de la Cartera de Trabajo– a través de las cuales se determinaron las empresas cuyos trabajadores no han podido declarar la huelga⁷⁶. De la revisión de estos actos administrativos

⁷⁴ R. A. SIMONET; Á. C. GONZÁLEZ, “Limitaciones al derecho de huelga en Chile: los servicios esenciales, el reemplazo de trabajadores y los servicios mínimos en el contexto de la reforma laboral”, *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2016, p. 150.

⁷⁵ TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE CHILE, ROL N° 3.016-16, “Informe en Derecho de Pablo Ruiz-Tagle sobre la constitucionalidad de la Propuesta de Reforma Laboral en materia de Derechos Colectivos del Trabajo.”, cit.22 de abril de 2016, fojas 1511-1584, pp.45-48. En el mismo sentido: J. L. UGARTE CATALDO, *Huelga y Derecho*, cit., p. 213. También en: K. VARAS MARCHANT; C. TOLEDO CORSI, “La Huelga, un Derecho Fundamental”, cit., pp. 86-88.

⁷⁶ Entre 1994 y 2016, se dictaron las siguientes: resolución N°97, promulgada con fecha 20 de julio de 1994; resolución N°85, promulgada con fecha 10 de julio de 1995; resolución N°63, promulgada con fecha 4 de julio de 1996; resolución N°84, promulgada con fecha 9 de julio de 1997; resolución N°98, promulgada con fecha 16 de julio de 1998; resolución N°61, promulgada con fecha 29 de julio de 1999; resolución N°71, promulgada con fecha 21 de julio de 2000; resolución N°1652, promulgada con fecha 24 de julio de 2001 –modificada por la

se puede ver la evolución de la interpretación que se le dio al antiguo artículo 384 del Código del Trabajo para determinar las empresas y corporaciones que se incluyeron año a año en ellas.

Así, en la resolución exenta N° 97 de 1994, los Ministerios incluyeron solo 39 empresas en el listado, casi exclusivamente de servicios básicos (energía eléctrica, gas, sanitarias). En 1999, la resolución triministerial ya había sumado 10 empresas más al listado, incluyendo en ella un total de 49 empresas. Diez años después, en 2009, el listado había aumentado en más de un 80%, incluyéndose a un total de 89 empresas en la resolución. La resolución exenta N° 134 de 2016 –la última triministerial dictada en vigencia del artículo 384 del Código del Trabajo– contemplaba el elevado número de 126 empresas cuyos trabajadores no podían declarar la huelga. Así, en poco más de dos décadas de aplicación de esta norma, la lista de empresas que figuraban en la resolución aumentó en un 323%, e incluía entidades tan diversas como empresas portuarias, de servicios básicos o el Banco Central, entre otras.

El crecimiento de la lista a través de los años provoca curiosidad, surgiendo diversas explicaciones para estas cifras, y para los motivos o criterios que habrían utilizado los Ministerios en la elaboración de las resoluciones. Hay quienes han sostenido que el criterio que primaba en esta materia no era el de resguardar intereses vitales para la sociedad, sino que el de proteger los intereses pecuniarios de determinados sectores o rubros⁷⁷, o que el actuar de los Ministerios estaba determinado por los intereses económicos y las concepciones ideológicas del gobierno de turno⁷⁸. Otra explicación posible para esto –y con

resolución exenta N°1.714, promulgada con fecha 31 de julio de 2001–; resolución exenta N°42, promulgada con fecha 21 de julio de 2002 –modificada por la resolución exenta N°20, promulgada con fecha 10 de febrero de 2003–; resolución exenta N°57, promulgada con fecha 28 de julio de 2003; resolución exenta N°45, promulgada con fecha 27 de julio de 2004; resolución exenta N°51, promulgada con fecha 21 de julio de 2005 –rectificada por la resolución exenta N°79, promulgada con fecha 25 de noviembre de 2005–; resolución exenta N°35, promulgada con fecha 24 de julio de 2006 –modificada por la resolución exenta N°37, promulgada con fecha 28 de agosto de 2006; resolución exenta N°30, promulgada con fecha 27 de julio de 2007; resolución exenta N°53, promulgada con fecha 31 de julio de 2008 –modificada por la resolución exenta N°46, promulgada con fecha 19 de junio de 2009–; resolución exenta N°61, promulgada con fecha 28 de julio de 2009; resolución exenta N°33, promulgada con fecha 28 de julio de 2010; resolución exenta N°70, promulgada con fecha 26 de julio de 2011; resolución exenta N°129, promulgada con fecha 27 de julio de 2012; resolución exenta N°70, promulgada con fecha 25 de julio de 2013; resolución exenta N°116, promulgada con fecha 28 de julio de 2014; resolución exenta N°123, promulgada con fecha 29 de julio de 2015; y, resolución exenta N°134, promulgada con fecha 29 de julio de 2016.

⁷⁷ J. L. UGARTE CATALDO, *Huelga y Derecho*, cit., p. 213.

⁷⁸ K. VARAS MARCHANT; C. TOLEDO CORSI, “La Huelga, un Derecho Fundamental”, cit., p. 85.

menos tintes de teoría conspirativa– es que la rigidización de los criterios de calificación que la Contraloría General de la República (en adelante también, e indistintamente «Contraloría») impuso a los Ministerios en los últimos años de vigencia del artículo 384 del Código del Trabajo, en virtud de los cuales se habría ampliado el espectro de empresas que se encontraban en las hipótesis del artículo, como se expondrá a continuación.

2.1.3. La Intervención de la Contraloría General de la República

En atención a que el antiguo artículo 384 del Código del Trabajo no establecía realmente un procedimiento para determinar las empresas cuyos trabajadores no pueden declarar la huelga, fue Contraloría la encargada –a través de una serie de dictámenes– de fijar la forma en que esta norma debía interpretarse, especialmente en lo referido a los criterios que debían utilizar los Ministerios para incluir empresas en la resolución anual triministerial.

En dicho sentido, el dictamen N° 37.849 de 2007 de Contraloría es el más paradigmático. En este pronunciamiento, el Órgano de Control señaló que no les correspondía a los Ministerios calificar cuando una determinada empresa se encontraba en la causal del literal a) del artículo 384 del Código del Trabajo –esto es que las empresas sean de aquellas que atienden servicios de utilidad pública–, a diferencia de lo que sucede con la causal del literal b). Esta diferencia, según Contraloría: “obedece al hecho de que la actividad o giro de las mismas concierne a la entrega de las prestaciones más básicas e imprescindibles para el bienestar mínimo de la población, por lo cual es coherente con ello que para ellas la prohibición de declarar la huelga opere sin que sea necesario calificar administrativamente los posibles efectos de una eventual paralización, como sí lo establece ese cuerpo legal en la situación prevista en la letra b) del mencionado artículo 384”⁷⁹.

En consecuencia, la distinción entre las causales debe tenerse obligatoriamente en cuenta, de forma que “si en virtud de una ley una determinada empresa cumple la función de entregar prestaciones que por sus características configuran un servicio de utilidad pública, deben necesariamente entenderse satisfechos los supuestos de la letra a) del

⁷⁹ CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, *Dictamen N° 37.849 de 2007*.

precitado artículo 384, sin que sea legalmente procedente recurrir a la ponderación de otros factores para incluir o excluir a esa entidad de la enumeración contenida en la resolución conjunta que prevé esta disposición, toda vez que la ley no lo contempla”⁸⁰. En adición a esto, en el pronunciamiento además se indica que “aun cuando de los convenios internacionales y de las orientaciones emanadas de la Organización Internacional del Trabajo (...), es posible inferir un criterio tendiente a interpretar en forma restrictiva las disposiciones internas de los Estados que importen alguna limitación relacionada con la huelga, lo cierto es que no se advierte en tales antecedentes que dicho predicamento se entienda aplicable en el caso de servicios básicos como los sanitarios, sin perjuicio de añadir que, en la especie, de ninguna manera podría aplicarse ese criterio interpretativo tratándose del artículo 384, letra a), toda vez que ello importaría, derechamente, contrariar no sólo el expreso tenor de esa norma legal, sino que el mismo artículo 19 N°16 de la Carta Fundamental”⁸¹.

Respecto a la causal del literal b) del antiguo artículo 384 del Código del Trabajo –que afectaba a aquellas empresas cuya paralización por su naturaleza cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional– Contraloría se pronunció al respecto en su dictamen N° 53.479 de 2008, a propósito del mandato constitucional del que esta norma era tributaria. En este, la señaló que “la tercera causal de prohibición de la huelga que contiene el referido inciso sexto del artículo 19, N° 16, se refiere, en cambio, a quienes trabajen en entidades cuya paralización afecte gravemente aspectos fundamentales del funcionamiento del país o de las condiciones de su población, lo cual, por cierto, debe ponderarse caso a caso, a diferencia de las dos hipótesis anteriores en las cuales el constituyente ha supuesto que la interferencia en el funcionamiento de los organismos de la Administración del Estado o de las entidades que prestan los servicios de utilidad pública –cuya actividad está definida en la ley– por su propia naturaleza importa ese género de alteraciones”⁸². El límite que tenía esta discrecionalidad para ponderar casuísticamente las empresas que se subsumen en esta causal estaba constituido por lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 384 respecto a “que la empresa de que se trate comprenda parte significativa de la actividad respectiva del país, o que su

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ *Ibid.*

⁸² CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, *Dictamen N° 53.479 de 2008*.

paralización implique la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población”. Esto, además, parece explicar la pequeña cantidad de empresas que fueron incluidas a través de los años bajo esta hipótesis, por la dificultad de su aplicación.

En base a lo anterior, se puede ver que Contraloría considera que en la elaboración de las resoluciones triministeriales anuales, los Ministerios debían aplicar criterios diferentes de calificación para cada hipótesis: un criterio objetivo o formal para aquellas empresas que prestan servicios de utilidad pública y uno valorativo o casuístico para aquellas cuya paralización, por su naturaleza, cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional. Los criterios planteados por el Órgano de Control en estos dictámenes se ha mantenido plenamente vigente hasta ahora, siendo continuamente confirmados en pronunciamientos posteriores⁸³.

En efecto, el aumento progresivo del número de empresas que se incluían en las resoluciones triministeriales año a año, como también la preeminencia de las empresas que prestan servicios de utilidad pública en los listados, parecen encontrar una explicación convincente en la rigidización de la discrecionalidad administrativa que el criterio objetivo impuso por Contraloría a los Ministerios. Esta interpretación limitó los rubros de empresas que podían encontrarse en la causal del literal a) del antiguo artículo 384 del Código del Trabajo, pero amplió –al mismo tiempo– la aplicación de ella a todas las empresas que prestaban servicios que, bajo este criterio, una ley señale son de utilidad pública.

2.2. EL ARTÍCULO 362 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

La ley N°20.940, que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, incorporó al final del Libro IV del Código del Trabajo un Capítulo VII titulado “Limitaciones al Ejercicio del Derecho a Huelga”. Allí, se encuentra el artículo 362, que reemplaza al antiguo 384, regulando la prohibición que estaba contenida en este, en cumplimiento con el imperativo constitucional del artículo 19 N° 16 de la Constitución. El texto de esta norma señala:

⁸³ Como los dictámenes N°s 11.512 de 2009, 5.612 de 2011, 98.667, y 81.532 de 2016.

“Artículo 362.- 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 402”.

En el presente acápite se analizará el artículo recién citado, en comparación a su antecesor, en atención al sentido de su texto, a los otros artículos del Código del Trabajo que se relacionan con este, y en relación a los estándares de la OIT respecto a las limitaciones al derecho a huelga.

2.2.1. El Artículo 362 y su Predecesor

De la lectura comparativa del artículo 362 del Código del Trabajo y el antiguo artículo 384 del mismo cuerpo legal, se puede notar en primer lugar, que ambas reiteran de forma

casi textual la primera parte del inciso final del artículo 19 N° 16 de la Constitución⁸⁴. Esto es un resultado evidente de que ambos artículos buscan cumplir con el mandato constitucional de establecer el procedimiento por el cual se determinan las empresas cuyos trabajadores están afectos a la prohibición de declarar la huelga, contenido al final del mismo inciso del artículo 19 N° 16 de la Constitución.

Como corolario de lo anterior, no existen diferencias sustanciales entre el artículo 362 y el antiguo 384 del Código del Trabajo en relación a las hipótesis de prohibición de huelga consagradas en ellos. Sin duda, ambas normas se refieren al segundo grupo de hipótesis de prohibición de huelga del artículo 19 N° 16 de la Carta Suprema, bajo el cual no pueden declarar la huelga los trabajadores de las empresas o corporaciones que: i) atiendan servicios de utilidad Pública, y; ii) cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

En términos de diferencias entre las normas en comento también se pueden distinguir los siguientes cambios relevantes:

i) Se elimina en el nuevo artículo el requisito de que “la empresa de que se trate comprenda parte significativa de la actividad respectiva del país, o que su paralización implique la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población”, para calificar a las empresas bajo la causal de que su paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

ii) La regla de arbitraje que se encontraba en el inciso tercero del antiguo artículo 384 se eliminó en el texto del 362, trasladándose al inciso segundo del actual artículo 386 del Código del Trabajo⁸⁵, que contempla el arbitraje obligatorio para las empresas cuyos trabajadores no pueden declarar la huelga.

⁸⁴ Donde se establece que: “No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que 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.”

⁸⁵ El inciso segundo del artículo 386 del Código del Trabajo señala que “El arbitraje será obligatorio para las partes en los casos en que esté prohibida la huelga y cuando se determine la reanudación de faenas, según lo dispuesto en el artículo 363.”

iii) Se alteró la periodicidad con la cual tiene que calificarse a las empresas cuyos trabajadores no pueden declarar la huelga, pasando de dictarse una resolución anualmente, a tener que elaborarse cada dos años. Cabe señalar que este cambio ocasionó dudas en torno a si la resolución N°134 de 2016 se mantendría vigente hasta 2018, o si se debía dictar una nueva resolución en 2017. El Ord. N° 1359 de 2017 de la Dirección del Trabajo eliminó esta incertidumbre, señalando que dicha resolución no podía tener una vigencia mayor a la prevista por la ley bajo la cual se dictó, de forma tal que esta se debía mantener vigente solo hasta la dictación de la primera resolución elaborada bajo el nuevo artículo 362 del Código del Trabajo, lo cual debía suceder en julio de 2017.

iv) El actual artículo 362 innova -además- regulando el procedimiento de calificación mediante el cual se deben dictar las resoluciones triministeriales bienales que se elaboren en virtud de este artículo.

v) Se establece la posibilidad de revisar -por causa sobreviniente y a solicitud de parte- la permanencia de las entidades incorporada en la resolución triministerial.

vi) La última novedad que incorpora este artículo a la materia es la consagración una acción de reclamación en contra de la resolución triministerial, ante la Corte de Apelaciones, de acuerdo a las reglas establecidas en el artículo 402 del Código del Trabajo.

2.2.2. La Regulación del Procedimiento de Calificación

El primer inciso del artículo 18 de la ley N° 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado (en adelante también LBPA), señala que el procedimiento administrativo “es una sucesión de actos trámite vinculados entre sí, emanados de la Administración y, en su caso, de particulares interesados, que tiene por finalidad producir un acto administrativo terminal”, que -según el inciso siguiente- consta de tres etapas o fases: la de iniciación; la de instrucción, y; la de finalización.

La fase de iniciación corresponde al acto que comienza el procedimiento, ya sea de oficio o a solicitud de parte. Le sigue la etapa de instrucción, que es aquella en la que la autoridad administrativa acopia los antecedentes y pruebas necesarias para adoptar la decisión que será plasmada en el acto administrativo que pone término al procedimiento. En la etapa de finalización se dicta el acto administrativo que manifiesta materialmente la voluntad orgánica administrativa, por ejemplo, una resolución ministerial o un decreto, poniendo término al procedimiento y decidiendo las cuestiones que han sido planteadas por los interesados durante su tramitación⁸⁶.

El inciso tercero del mismo artículo 18 de la LBPA, establece la forma material que debe tener el procedimiento administrativo, estableciendo que este debe constar completamente en un expediente. Este debe contener todo el conjunto de antecedentes, actuaciones y documentos que sirven de fundamento a la dictación del acto final –provenientes tanto de terceros como del mismo órgano administrativo que lo lleva–, ya que este es el instrumento técnico que informa el proceso decisorio que tiene como propósito el procedimiento administrativo.

El artículo 1 de la ley N° 19.880, por su parte, dispone en su inciso primero que ella: “(...) establece y regula las bases del procedimiento administrativo de los actos de la Administración del Estado. En caso de que la ley establezca procedimientos administrativos especiales, la presente ley se aplicará con carácter de supletoria”. En atención a esto, la resolución triministerial que ordena dictar bienalmente el artículo 362 del Código del Trabajo, el procedimiento de elaboración de esta, y las normas que les regulan, deben interpretarse y aplicarse con sujeción (supletoria) a los principios y reglas contenidas en la LBPA.

Así, se identifican tres fuentes, que configuran la dimensión normativa del procedimiento de calificación de las entidades cuyos trabajadores no pueden declarar la huelga. A saber: el artículo 362 del Código del Trabajo; la resolución administrativa exenta N° 41 de 2017, y; la ley N° 19.880.

⁸⁶ C. MORAGA KLENNER, “Notas al Procedimiento Administrativo y la Doctrina Chilena”, en *Derecho administrativo: 150 años de doctrina*, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile, 2009, pp. 341-350.

2.2.2.1. El procedimiento de calificación en el artículo 362

El procedimiento consagrado en el artículo 362 del Código del Trabajo, para la calificación de las empresas que se encuentran en las hipótesis previstas por este, está compuesto por una serie de actos tramites que finalizan con la dictación de la resolución triministerial que determina el listado de entidades cuyos trabajadores no podrán ejercer su derecho a huelga. Dicho procedimiento inicia con la presentación de las solicitudes fundadas de las partes interesadas, ya sean empleadoras o trabajadoras, hasta el 31 de mayo del año respectivo, para que los Ministerios Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo las consideren en el procedimiento de calificación.

Tras la recepción de las solicitudes, los Ministerios involucrados deben notificar a las contrapartes trabajadoras o empleadoras de los solicitantes, a fin de que estas realicen los descargos u observaciones que consideren pertinentes a las solicitudes en el plazo de 15 días.

Transcurrido el plazo de 15 días hábiles que tienen las contrapartes para presentar sus observaciones, los Ministerios deben calificar a las empresas sobre las cuales se levantaron solicitudes, determinando que empresas serán incluidas y excluidas de la resolución triministerial. Posteriormente, durante el mes de julio, se debe dictar la resolución que determina que empresas y corporaciones se encuentran en algunos de los supuestos previstos por el artículo 362 y publicarla en el Diario Oficial.

Una vez dictada y publicada la resolución, el artículo 362 prevé dos instancias de revisión para esta: el recurso de reclamación sujeto a las reglas del artículo 402 del Código del Trabajo, que se tratará posteriormente, y; la revisión a solicitud de parte de la permanencia de una entidad que se encuentra en el listado de la resolución, por causa sobreviniente.

2.2.2.2. La resolución administrativa exenta N° 41 de 2017

Como complemento al procedimiento recién descrito, los Ministerios de Economía, Fomento y Turismo, Defensa Nacional, y del Trabajo y Previsión Social dictaron la resolución

administrativa exenta N° 41 de 2017, que aprueba mecanismo de coordinación para calificación de las corporaciones o empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga, de conformidad con el artículo 362 del Código del Trabajo. Esta resolución establece que:

i) Las solicitudes de calificación pueden ser presentadas indistintamente en las oficinas de partes o en las Secretarías Regionales Ministeriales de cualquiera de los tres Ministerios involucrados y deben cumplir con los requisitos del artículo 30 de la ley N° 19.880⁸⁷.

ii) Los solicitantes pueden acompañar todos los antecedentes y documentos que consideren pertinentes para su solicitud, los cuales deberán ser tenidos en cuenta durante para la elaboración de la resolución.

iii) Todas las solicitudes que sean reciban por los Ministerios o las Secretarías Regionales Ministeriales deben ser remitidas al Ministerio de Economía, Fomento y Turismo⁸⁸, que tendrá a su cargo la revisión de que las solicitudes cumplan con los requisitos, como también los requerimientos para que los solicitantes subsanen o complementen sus presentaciones en el plazo de 5 días. Transcurrido dicho plazo sin que los solicitantes respondan satisfactoriamente al requerimiento de completar su solicitud, se los tendrá por desistidos, sin necesidad de dictar una resolución posterior, de conformidad a lo establecido en el artículo 31 de la LBPA⁸⁹.

iv) El Ministerio de Economía está encargado también poner en conocimiento de las solicitudes a las contrapartes empleadoras o trabajadoras, para que realicen sus

⁸⁷ Estos requisitos son: a) Nombre y apellidos del interesado y, en su caso, de su apoderado, así como la identificación del medio preferente o del lugar que se señale, para los efectos de las notificaciones; b) Hechos, razones y peticiones en qué consiste la solicitud; c) Lugar y fecha; d) Firma del solicitante o acreditación de la autenticidad de su voluntad expresada por cualquier medio habilitado; e) Órgano administrativo al que se dirige.

⁸⁸ Antes de la ley N°20.940, el procedimiento de calificación era llevado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que presentaba anualmente una propuesta a las Carteras de Economía y Defensa para su aprobación.

⁸⁹ El inciso primero de esta norma señala que: "Si la solicitud de iniciación no reúne los requisitos señalados en el artículo precedente y los exigidos, en su caso, por la legislación específica aplicable, se requerirá al interesado para que, en un plazo de cinco días, subsane la falta o acompañe los documentos respectivos, con indicación de que, si así no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su petición."

observaciones en el plazo establecido en el inciso tercero del artículo 362 del Código del Trabajo.

v) El mismo Ministerio tiene la facultad de solicitar informes a cualesquiera otros Ministerios, servicios u organismos públicos competentes en las materias que motiven la causal invocada, los que serán incorporados al expediente y tenidos a la vista para efectuar la calificación.

vi) Finalmente, el Ministerio de Economía está encargado de elaborar una propuesta para cada una de las solicitudes que se presenten, que se someterá a la consideración de los Ministros del Trabajo y Previsión Social y Defensa Nacional para la elaboración de la resolución. La resolución final debe ser fundada, suscrita por los respectivos Ministros y publicada en el Diario Oficial.

2.2.2.3. Consideraciones finales sobre el marco normativo del procedimiento de calificación

El procedimiento de calificación previsto por el artículo 362 del Código del Trabajo, complementado con lo dispuesto en la resolución administrativa exenta N° 41 de 2017, es un avance considerable desde la escueta regulación del antiguo artículo 384. El procedimiento vigente quita en gran medida la posibilidad de arbitrariedades, es contradictorio, más transparente, ofrece garantías adecuadas de debido proceso, posibilidades de impugnación y revisión de la resolución triministerial, y procura mantener una relativa igualdad entre empleadores y trabajadores.

Dicho esto, existen algunos vacíos en el procedimiento regulado por el artículo 362, que pueden suscitar dudas no menores. Si bien se cuenta con la aplicación supletoria de la LBPA para subsanar algunas de estas falencias, existen otras que no pueden solucionarse de esta forma, siendo necesario integrar aquellas lagunas legales mediante la interpretación.

Así, en primer término, los Ministerios decidieron aplicar las disposiciones de la ley N° 19.880 en la redacción de la resolución administrativa exenta N° 41 de 2017, para determinar –por ejemplo– el contenido mínimo de las solicitudes y la sanción de tenerlas

por desistidas de oficio ante la falta de aquel contenido. Sin embargo, hay lagunas que no se cubrieron en la resolución N° 41 o que no se pueden despejar completamente de esta forma. De estas, las más relevantes para la aplicación del procedimiento son: i) quiénes deben entenderse comprendidos dentro del concepto de contraparte empleadora o trabajadora; ii) de qué forma deben ponerse las solicitudes en conocimiento de las contrapartes, y; iii) la forma en que se deben computar los plazos que establece la normativa para el procedimiento.

Para dilucidar qué debe entenderse por contraparte empleadora o trabajadora, parece no ser adecuada la aplicación del concepto de «interesados» que establece el artículo 21 de la LBPA, por ser demasiado amplio⁹⁰. En consecuencia, respecto a la contraparte empleadora, la interpretación más lógica es que esta corresponde a la empresa o corporación que está siendo objeto de una solicitud de calificación. Respecto a quiénes constituyen la contraparte trabajadora, lo más razonable es entender que el artículo se refiere a los titulares del derecho a huelga. Atendiendo a lo expuesto en relación a la titularidad difusa del derecho a huelga⁹¹, se debe llegar forzosamente a la conclusión que esta contraparte está constituida por todos los trabajadores de la entidad sujeta a calificación que tengan derecho a negociar colectivamente y las organizaciones sindicales que operan en esta.

Sobre la forma que deben tener las notificaciones a las contrapartes, en base a los artículos 45 y 46 de la ley N° 19.880 se puede interpretar que estas deben realizarse por carta certificada o de modo personal si se conoce el domicilio de la contraparte en cuestión, y subsidiariamente mediante publicación en el Diario Oficial cuando este no se conoce. Esto soluciona fácilmente el tema para las contrapartes empleadoras, pero no respecto a las trabajadoras. En estas últimas -si se interpreta que están constituidas por todos los trabajadores de la empresa o corporación- la forma de notificar más sensata es a través de

⁹⁰ Este artículo considera como interesados de los procedimientos administrativos a: “1. Quienes lo promuevan como titulares de derechos o intereses individuales o colectivos.

2. Los que, sin haber iniciado el procedimiento, tengan derechos que puedan resultar afectados por la decisión que en el mismo se adopte.

3. Aquéllos cuyos intereses, individuales o colectivos, puedan resultar afectados por la resolución y se apersonen en el procedimiento en tanto no haya recaído resolución definitiva.”

⁹¹ ver arriba “1.2.2. La Titularidad del Derecho a Huelga”.

publicaciones en el Diario Oficial, pero aun así no hay claridad de si las organizaciones sindicales requieren una notificación por carta certificada cuando se conoce su domicilio, por haber sido suministrado por los interesados o por encontrarse en el Registro Sindical Único de la Dirección del Trabajo.

Finalmente, en relación al cómputo de los plazos, existe la interrogante de si estos son de días corridos o hábiles. El artículo 312 del Código del Trabajo establece que “todos los plazos establecidos en este Libro son de días corridos, salvo los previstos para la mediación obligatoria del artículo 351”. Como el artículo 362 se encuentra en el mismo Libro del Código del Trabajo, da la impresión que los plazos que este prevé son de días corridos. Sin embargo, una interpretación sistemática y armónica de las disposiciones relevantes lleva a concluir que el artículo 312 busca que los plazos que rigen las negociaciones colectivas sean de días corridos, mientras que los plazos del artículo 362 deberían computarse en la forma prevista para los procedimientos administrativos, que se rigen por lo dispuesto en el artículo 25 de la LBPA, según el cual estos son de días hábiles.

Con todo esto, se puede ver cómo de las normas aludidas se configura el procedimiento que los Ministerios deben seguir para la elaboración de la resolución triministerial bienal que determina qué empresas o corporaciones se encuentran en alguna de las situaciones previstas en el artículo 362 del Código del Trabajo.

2.2.3. El Recurso de Reclamación del Artículo 402

El inciso final del artículo 362 del Código del Trabajo indica que la resolución que determina las entidades cuyos trabajadores no pueden ejercer el derecho a huelga podrá ser reclamada ante la Corte de Apelaciones de acuerdo a las reglas establecidas en el artículo 402. El texto de esta última disposición señala:

“Art. 402. Reclamación de la determinación de las empresas sin derecho a huelga. El reclamo se deducirá por la empresa o los afectados, ante la Corte de Apelaciones de Santiago o la del lugar donde se encuentre domiciliado el reclamante, a elección de este último. El reclamo deberá

interponerse dentro de los quince días siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la resolución respectiva, según las siguientes reglas:

a) El reclamante señalará en su escrito, con precisión, la resolución objeto del reclamo, la o las normas legales que se suponen infringidas, la forma como se ha producido la infracción y, finalmente, cuando procediere, las razones por las cuales el acto le perjudica.

b) La empresa y el o los sindicatos, según corresponda, podrán hacerse parte en el respectivo reclamo de conformidad a las normas generales.

c) La Corte podrá decretar orden de no innovar cuando la ejecución del acto impugnado le produzca un daño irreparable al recurrente. Asimismo, podrá declarar inadmisibile la reclamación si el escrito no cumple con las condiciones señaladas en la letra a) anterior.

d) Recibida la reclamación, la Corte requerirá de informe conjunto a los ministros que suscribieron el acto reclamado, concediéndole un plazo de diez días al efecto.

e) Evacuado el traslado o teniéndosele por evacuado en rebeldía, la Corte podrá abrir un término de prueba, si así lo estima necesario, el que se regirá por las reglas de los incidentes que contempla el Código de Procedimiento Civil.

f) Vencido el término de prueba, se ordenará traer los autos en relación. La vista de esta causa gozará de preferencia para su inclusión en la tabla.

g) La Corte, en su sentencia, si da lugar al reclamo, decidirá u ordenará, según sea procedente, la rectificación del acto impugnado y la dictación de la respectiva resolución, incluyendo o excluyendo a la empresa, según corresponda.

h) En todo aquello que no estuviere regulado por el presente artículo, regirán las normas establecidas en el Código Orgánico de Tribunales y en el Código de Procedimiento Civil, según corresponda.”

La acción de reclamación de este artículo es una de las innovaciones más relevantes introducidas en materia de prohibición del derecho a huelga por la ley N° 20.940, toda vez que la posibilidad de impugnar judicialmente la resolución del artículo 362 del Código del Trabajo no existía bajo la ley anterior. La indefensión en este sentido era tal, que nuestros Tribunales Superiores, conociendo de una acción de protección contra la resolución triministerial de 2007 sostuvieron que no era posible calificar de ilegal por esa vía, una actuación dictada bajo expreso mandato de la Ley (i.e. el antiguo artículo 384 del Código del Trabajo), ni mucho menos declarar la inconstitucionalidad de un precepto legal⁹².

Sin perjuicio de lo anterior, hay quienes han señalado que hubiera sido mejor y más lógico que estas reclamaciones se interpusiesen ante el Tribunal del Trabajo competente, por medio de la acción de tutela de derechos fundamentales, ya que estos casos tratan de una posible vulneración de la libertad sindical y el derecho a huelga⁹³. Ugarte Cataldo coincide con esta visión, y va más allá, especulando que radicar la competencia sobre estas reclamaciones en las Cortes de Apelaciones solo puede haber tenido como motivación favorecer nuevamente a los intereses empresariales⁹⁴.

Independiente de estos reparos, lo cierto es que la introducción de esta acción y la interposición de las reclamaciones de empresas y trabajadores inconformes con la resolución triministerial de 2017 cambia considerablemente el terreno de juego, y podrían alterar completamente la forma en que se aplica la prohibición del artículo 362 del Código del Trabajo.

⁹² CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO, *Sentencia Rol N° 4.576-2007*, de 22 de octubre de 2007. Esta decisión además fue confirmada en: CORTE SUPREMA, *Sentencia Rol N° 6.116-2007*, de 2 de enero de 2008.

⁹³ Por ejemplo en: K. VARAS MARCHANT; C. TOLEDO CORSI, “La Reforma Laboral y los Estándares Internacionales de Derechos Humanos”, en Tomás Vial Solar (ed.) *Informe Anual Sobre Derechos Humanos en Chile 2015*, Primera edición, Ediciones Universidad Diego Portales, Santiago, Chile, 2015, p. 112.

⁹⁴ J. L. UGARTE CATALDO, *Huelga y Derecho*, cit., pp. 216-217.

2.2.4. Los Servicios Mínimos y el Artículo 362

Se ha comentado en reiteradas ocasiones el aparente conflicto entre la prohibición del artículo 362 del Código del Trabajo y la regulación de los llamados «servicios mínimos» contemplada en los artículos 359 y 360 del mismo cuerpo legal. De hecho, como se verá posteriormente, este tema fue de especial interés durante el procedimiento de calificación de 2017, tanto para las partes como para los Ministerios.

Para poder comprender este problema, se debe tener el antecedente de qué son los servicios mínimos que establece el Código del Trabajo. Para definirlos, el primer inciso del artículo 359 del Código del Trabajo establece que: “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”.

De la redacción de este precepto, se han advertido principalmente dos problemas⁹⁵:

i) Por un lado, se ha señalado que –en una grave impropiedad conceptual– se ha concebido a los servicios mínimos en el Código del Trabajo como una limitación independiente de la prohibición de declarar la huelga del artículo 362. Como se expuso anteriormente, la OIT concibe a los servicios mínimos como una garantía de funcionamiento durante la huelga, para proteger los derechos de terceros que se verían perjudicados con la paralización: a) en los servicios esenciales en sentido estricto; b) en los servicios no esenciales en que huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro, y; c) en los servicios públicos de importancia trascendentales. En

⁹⁵ *Ibid.*, pp. 222-224, y; K. VARAS MARCHANT; C. TOLEDO CORSI, “La Reforma Laboral y los Estándares Internacionales de Derechos Humanos”, cit., pp. 109-110.

ningún caso, bajo la doctrina de la OIT ni en el derecho comparado, se ha conocido de los servicios mínimos como una limitación autónoma del derecho a huelga⁹⁶, de forma que nuestra legislación se aparta de todos los estándares en la materia.

ii) Por otro lado, se critica fuertemente la amplitud excesiva de las hipótesis de aplicación de esta norma. El artículo 359 del Código del Trabajo se puede aplicar: a) cuando sea necesario proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, y; b) Cuando deba garantizarse 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. Estos supuestos sobrepasan las hipótesis en que se puede establecer servicios mínimos reconocidas por la OIT, asimilando los derechos de terceros que ameritan protección al colisionar con el derecho a huelga con los intereses del empleador que se pueden ver dañados con la paralización⁹⁷. Los servicios mínimos concebidos así pueden ser –en la práctica– una forma sui generis de reemplazar a los trabajadores en huelga de entre los mismos trabajadores involucrados en la negociación colectiva.

En base a estas objeciones, se puede ver como el segundo grupo de hipótesis de aplicación de los servicios mínimos del artículo 359 coinciden con las hipótesis de prohibición del artículo 362. Esto provoca confusión en torno en qué casos es procedente o necesario prohibir la huelga en un servicio que se encuentre en uno de estos supuestos y cuándo ella podría proceder si se establecen servicios mínimos (e.g. un servicio de utilidad pública, como el de distribución de agua potable).

Esta aparente antinomia entre los artículos 362 y 359, sin embargo, involucra también disposiciones constitucionales, en virtud de lo cual esta se puede solucionar. Como se ha venido diciendo, el artículo 362 emana directamente del mandato constitucional del artículo 19 N° 16 de la Carta Fundamental. Por lo tanto, el conflicto entre estos dos artículos

⁹⁶ J. L. UGARTE CATALDO, *Huelga y Derecho*, cit., p. 223.

⁹⁷ K. VARAS MARCHANT; C. TOLEDO CORSI, "La Reforma Laboral y los Estándares Internacionales de Derechos Humanos", cit., p. 110.

del Código del Trabajo es, en realidad entre una norma de rango legal y una de rango constitucional.

En atención a aquello, se deben considerar los principios de supremacía constitucional y jerarquía normativa. El primero de estos –como se colige de su nombre– pone a la Constitución por sobre todas las otras normas del ordenamiento jurídico; mientras que el segundo establece el orden de prelación en que se debe categorizar a estas normas. Al respecto, se ha señalado que estos dos principios son presupuestos el uno del otro –de forma tal que convergen– existiendo una gradación jerárquica de las normas jurídicas, que relaciona a subordinantes y subordinadas, y que tiene como subordinante supremo a la constitución, en concordancia con la teoría kelseniana⁹⁸ de la pirámide normativa⁹⁹.

Con esto en cuenta, se puede ver como la dicotomía entre la aplicación de los artículos 359 y 362 del Código del Trabajo es –como ya se dijo– aparente, toda vez que la aplicación preferente de los servicios mínimos sería contraria a lo dispuesto en el artículo 19 N° 16 de la Carta Fundamental. Por consiguiente, la interpretación que parece ser más armónica para aplicar estos artículos –respecto de los trabajadores de empresas que se encuentran en los supuestos de ambas normas– es que se debe aplicar la prohibición del artículo 362 a los trabajadores de aquellas empresas que se hayan sometido al procedimiento de calificación, y el 359 a todas aquellas que no han sido incorporadas en la resolución triministerial vigente.

Con todo, hay quienes sostienen que la interpretación correcta es la contraria, de forma que se debe aplicar la prohibición del inciso final del artículo 19 N° 16 de la Constitución exclusivamente en aquellos casos en que no sea posible establecer servicios mínimos. Esto, por considerar que el derecho a huelga, en cuanto derecho fundamental, debe primar por sobre sus prohibiciones, las cuales deben interpretarse de la forma más

⁹⁸ Al efecto ver: H. KELSEN, *Teoría pura del derecho*, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1981, p. 232 y ss.

⁹⁹ C. CARMONA SANTANDER, “Tres problemas de la potestad reglamentaria: legitimidad, intensidad y control”, en *Revista de Derecho del Consejo de Defensa del Estado*, vol. 3, 2001, p. 38.

restrictiva posible, en un sentido tanto cualitativo (i.e. sus casos de aplicación) como cuantitativo (i.e. la intensidad de la limitación)¹⁰⁰.

2.2.5. La Prohibición del Artículo 362 y los Estándares de la OIT

En el capítulo anterior se expuso sobre los criterios de la OIT en materia de servicios esenciales, como también la opinión de sus organismos de control en torno a las hipótesis de prohibición del artículo 19 N° 16 de la Constitución¹⁰¹. Ahora, se verá si lo dispuesto en el artículo 362 del Código del Trabajo se conforma a los estándares desarrollados por el CLS y la CEACR.

En los comentarios de la CEACR al Gobierno de Chile a propósito de la ley N°20.940, esta señala que las hipótesis de prohibición del artículo 362 puede contemplar “potencialmente servicios que van más allá de la definición de servicios esenciales en el sentido estricto del término”¹⁰², ya que “la noción de utilidad pública y la de daño a la economía son más amplias que la de servicios esenciales”¹⁰³. Además, agrega que “los «servicios de utilidad pública» estarían ya cubiertos por el sistema de servicios mínimos establecido en el artículo 359”¹⁰⁴ y que –bajo los estándares de la OIT– “la prohibición a la huelga en atención a los servicios prestados debería limitarse a los servicios esenciales en el sentido estricto del término”¹⁰⁵. Esto hace eco con lo señalado por el mismo órgano en múltiples ocasiones en relación al antiguo artículo 384 del Código del Trabajo y las resoluciones dictadas en virtud de este, lo que indica que no ha habido un avance en la materia.

¹⁰⁰ J. L. UGARTE CATALDO, *Huelga y Derecho*, cit., pp. 224-225.

¹⁰¹ Ver arriba “1.3. La OIT y la prohibición del Derecho a Huelga” y “1.4.2. La prohibición del derecho a huelga en la Constitución Política de la República”

¹⁰² OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT al Gobierno de Chile, Convenio N°87”, 2016, fecha de consulta 4 octubre 2017, en [\[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3297600\]](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3297600).

¹⁰³ *Ibid.*

¹⁰⁴ *Ibid.*

¹⁰⁵ *Ibid.*

A pesar de que no existen actualmente más pronunciamientos de la OIT sobre el artículo 362 de nuestro Código del Trabajo, se puede extrapolar de sus criterios y principios algunas consideraciones que son de interés:

i) En primer lugar, el CLS ha manifestado que “determinación de los servicios mínimos y del número de trabajadores que los garanticen deberían poder participar no sólo las autoridades públicas, sino también las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas”¹⁰⁶. Bajo esta misma lógica, es una garantía mínima y necesaria que los empleadores y trabajadores puedan participar de la determinación de las empresas que se encontrarán afectas, lo cual se logra con el procedimiento contradictorio de calificación del artículo 362 del Código del Trabajo.

ii) En segundo lugar, el CLS ha recomendado la modificación de aquellas legislaciones en que la prohibición de huelga excede el concepto de servicios esenciales en el sentido estricto, especialmente en los casos en que estas establecen facultades discrecionales para que la autoridad administrativa amplíe la lista de servicios esenciales ¹⁰⁷. Siguiendo este razonamiento, la resolución triministerial que establece las empresas cuyos trabajadores no pueden declarar la huelga debería restringirse exclusivamente a los servicios esenciales en el sentido estricto. En relación a la discrecionalidad administrativa en la elaboración de esta lista, esta facultad se ve muy atenuada en el procedimiento del artículo 362, esencialmente por la participación de los empleadores y trabajadores, como también por la inclusión de la acción de reclamación del artículo 402 del Código del Trabajo.

iii) La CEACR se ha referido también a las garantías que deben acompañar la prohibición de la declaración de huelga, manifestando que lo apropiado es establecer “procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos en que los interesados puedan participar en todas las etapas, y en los que los laudos dictados deberían ser aplicados por completo y rápidamente”¹⁰⁸. Si bien estas garantías no se encuentran contempladas en el artículo 362 del Código del Trabajo, es importante reiterar que el

¹⁰⁶ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.*, cit., párr. 612.

¹⁰⁷ B. GERNIGON Y OTROS, *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*, cit., p. 21.

¹⁰⁸ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.*, cit., párr. 596.

arbitraje obligatorio para estos casos se encuentra previsto en el artículo 386 del mismo cuerpo legal.

A modo de conclusión, la adecuación de nuestra normativa laboral a los estándares de la OIT se presentó como un objetivo y preocupación constante, tanto del ejecutivo como de los parlamentarios, durante toda la tramitación de la ley N° 20.940¹⁰⁹. Sin embargo, el resultado –aunque presenta avances en varias materias– no se ajusta realmente con aquellos estándares, lo que es especialmente visible en relación al concepto de servicios esenciales, cuya definición en nuestro ordenamiento ha sido objeto histórico de críticas de parte de los órganos de control de la OIT.

¹⁰⁹ Ver por ejemplo: BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (BCN), “Historia de la Ley N° 20.940 «Moderniza el sistema de relaciones laborales»”, p. 6, 104, 143, 315, 597, 622, y 1.041, fecha de consulta 4 octubre 2017, en [<https://goo.gl/g4NMkK>].

CAPÍTULO 3: LA RESOLUCIÓN N° 133 DE 2017 QUE DETERMINA EMPRESAS Y CORPORACIONES QUE SE ENCUENTRAN EN ALGUNOS DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS POR EL ARTÍCULO 362 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

3.1. GENERALIDADES

En la Teoría Pura del Derecho de Kelsen, “una norma que determina la producción de otra, es aplicada en la producción por ella determinada de la otra norma”¹¹⁰. La aplicación del derecho, entonces, es al mismo tiempo un acto de producción jurídica, de forma que “todo acto jurídico es simultáneamente la aplicación de una norma superior y la producción, determinada por aquélla, de una norma inferior”¹¹¹.

La interpretación del derecho, por su parte, se concibe bajo el prisma kelseniano como “un procedimiento espiritual que acompaña al proceso de aplicación del derecho, en su tránsito de una grada superior a una inferior”¹¹². Esta formulación, más bien esotérica, se traduce en que la interpretación de la ley tiene por fin determinar el contenido que debe dársele a la norma individual de una resolución –ya sea judicial o administrativa– al “deducirla de la norma general para su aplicación al caso concreto”¹¹³.

De esto se entiende que –para la Administración del Estado– la aplicación de una norma jurídica consiste en la producción de una norma individual de rango inferior (i.e. una resolución administrativa en un sentido genérico), cuyo contenido se determina mediante la interpretación de la norma superior. Esta relación es, precisamente, la que se da entre el mandato constitucional del artículo 19 N° 16 de la Constitución y el artículo 362 del Código del Trabajo, como también entre este último y la resolución triministerial que determina las empresas cuyos trabajadores no pueden declarar la huelga.

¹¹⁰ H. KELSEN, *Teoría pura del derecho*, cit., p. 244.

¹¹¹ *Ibid.*

¹¹² *Ibid.*, p. 349.

¹¹³ *Ibid.*

A continuación, se revisará cómo fueron aplicadas e interpretadas las normas analizadas en el Capítulo anterior, durante el procedimiento de elaboración de la resolución exenta triministerial N° 133 de 2017, que determina empresas y corporaciones que se encuentran en algunos de los supuestos previstos por el artículo 362 del código del trabajo¹¹⁴.

3.2. EL PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

En base a lo dispuesto en el artículo 362 del Código del Trabajo, la resolución administrativa exenta N° 41 de 2017, y la ley N° 19.880, los Ministerios de Economía, Fomento y Turismo, Defensa Nacional, y del Trabajo y Previsión Social coordinaron el procedimiento, a cargo de la Cartera de Economía, para la calificación de las entidades solicitantes y la elaboración de la resolución triministerial que fija el listado de aquellas cuyos trabajadores no pueden declarar la huelga. Dicho procedimiento constó de las siguientes etapas: i) recepción de solicitudes y examen de admisibilidad; ii) complementación de solicitudes; iii) cierre del plazo de recepción y notificación a las contrapartes trabajadoras o empleadoras; iv) recepción de observaciones de las contrapartes; v) calificación y elaboración de la resolución triministerial, y; vi) publicación de la resolución triministerial.

3.2.1. Recepción de Solicitudes y Examen de Admisibilidad

Esta primera etapa corresponde a la fase de iniciación del procedimiento administrativo a la que se refiere el artículo 18 de la LBPA. Durante esta, los interesados presentaron sus solicitudes en las oficinas de partes o Secretarías Regionales Ministeriales de cualquiera de los tres Ministerios, teniendo como plazo fatal para este efecto el día 31 de mayo de 2017.

¹¹⁴ Todas las cifras e información respecto al procedimiento de elaboración de la resolución N° 133 de 2017 corresponde a información pública y antecedentes recabados por el autor de esta memoria durante su trabajo como asesor en la División Jurídica del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

Aquellas solicitudes que fueron recibidas por los Ministerios del Trabajo o Defensa, como también por las Secretarías Regionales Ministeriales fueron remitidas al Ministerio de Economía. En esta última Secretaría de Estado, se sistematizaron las solicitudes recibidas y se realizó el control de admisibilidad formal de ellas. Dicho control apuntaba a verificar que la solicitud se haya realizado dentro del plazo, que esta cumpliera con los requisitos de los artículos 30 de la ley N° 19.880 y 1° de la resolución N° 41 de 2017, y que se suministrara cierta información que se consideró indispensable para calificar a la entidad en cuestión¹¹⁵.

Cuando la solicitud se hubiese presentado oportunamente, pero no se haya cumplido con alguno de los otros requisitos, o faltara información de aquella que se consideró indispensable, el Ministerio de Economía hizo uso de las facultades de los artículos 31 de la LBPA y 2° de la resolución N° 41 de 2017, requiriendo a los solicitantes que complementen sus presentaciones en el plazo de 5 días hábiles. En aquellos casos en que los solicitantes no realizaron su presentación dentro del plazo, como también cuando no cumplían con el requerimiento de complementación, se tenían por no presentadas sus solicitudes.

Durante esta etapa del procedimiento se recibieron 136 solicitudes de calificación¹¹⁶, todas presentadas por empleadores, para que se las incluya en el listado de la resolución del artículo 362 del Código del Trabajo. De estas, cuatro se tuvieron por no presentadas y una fue retirada por la misma entidad solicitante durante el procedimiento.

3.2.2. Complementación de Solicitudes

Recibidas las solicitudes y efectuado el examen de admisibilidad, se dio comienzo a la fase de instrucción del procedimiento administrativo. Así, respecto a aquellas presentaciones que se consideró no cumplían cabalmente con los requisitos subsanables sobre los cuales se realizó el control de admisibilidad, la División Jurídica de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño envió a cada uno de estos solicitantes un oficio

¹¹⁵ Dichos antecedentes son los relativos a: la cantidad de trabajadores con que cuenta la entidad; las organizaciones sindicales activas en esta, y; los fundamentos de la solicitud.

¹¹⁶ Ver Anexo I: "Lista de Entidades Solicitantes Año 2017"

ordinario por carta certificada. En estos se detallaban los antecedentes faltantes o requisitos que se debían subsanar, y el plazo para cumplir con el requerimiento de la autoridad.

De las 136 entidades solicitantes, se ofició a 76 de ellas, a fin de que suministraran antecedentes sobre la cantidad de trabajadores que emplean, las organizaciones sindicales activas en la entidad, los fundamentos de hecho que sustentaban la solicitud, y/o los documentos vigentes que acrediten la representación de la empresa.

3.2.3. Solicitud de Informes a Autoridades

Paralelamente a la recepción de solicitudes y requerimientos de complementación, el Ministerio de Economía hizo uso de su facultad de solicitar informes a los Ministerios, servicios u organismos públicos competentes en materias atinentes a las solicitudes, establecida en el artículo 3 de la resolución administrativa exenta N° 41 de 2017. Para esto se enviaron oficios a los jefes de servicio de diversos organismos, pidiendo su pronunciamiento –en cuanto fuesen competentes– respecto de si se debiesen acoger o rechazar las solicitudes de calificación dentro de las causales del artículo 362 del Código del Trabajo.

En respuesta a estos oficios, se recibieron informes de: La Superintendencia de Electricidad y Combustibles; el Ministerio de Energía; la Superintendencia de Servicios Sanitarios; la Subsecretaría de Telecomunicaciones; la Subsecretaría de Transportes; la Dirección de Transporte Público Metropolitano; la Dirección General de Aeronáutica Civil; el Sistema de Empresas Publicas; el instituto de Previsión social; el Fondo Nacional de Salud; la Superintendencia de Seguridad Social, y; Gendarmería de Chile. Estos antecedentes se incorporaron al expediente del procedimiento administrativo, para tenerlos a la vista en la etapa de calificación y elaboración de la resolución triministerial.

3.2.4. Cierre del Plazo de Recepción y Notificación a las Contrapartes

Una vez vencido el plazo de presentación de solicitudes, y habiéndose realizado el examen de admisibilidad de estas, se cerró la nómina de entidades solicitantes que serían calificadas. Tras esto, de acuerdo a lo establecido en el inciso cuarto del artículo 362 del

Código del Trabajo, se debía notificar a las contrapartes trabajadoras o empleadoras de los solicitantes para que ejerzan su derecho a realizar las observaciones a las solicitudes que consideren pertinentes.

Como ya se explicó en el Capítulo anterior¹¹⁷, la disposición que mandata realizar estas notificaciones no es clara respecto a que se debe entender por contrapartes trabajadora o empleadora, ni la forma de poner a esta en conocimiento de la solicitud de calificación. Sobre los destinatarios de las notificaciones, el Ministerio de Economía interpretó que la contraparte trabajadora está constituida por todos los trabajadores de la entidad sujeta a calificación y las organizaciones sindicales que operan en esta. En relación a la forma de las notificaciones, se optó por notificar mediante carta certificada a las organizaciones sindicales y realizar publicaciones en el Diario Oficial y en un diario de circulación nacional, buscando alcanzar a la totalidad de los trabajadores de las entidades solicitantes.

En atención a esto, la División Jurídica de la Subsecretaría de Economía suscribió, mediante el decreto exento N° 432 de 15 de junio de 2017, un convenio de colaboración con la Dirección del Trabajo, por el cual esta obtuvo la información de las organizaciones sindicales de las entidades solicitantes inscritas en el Registro Nacional de Sindicatos. Con esta información, se envió un oficio a la directiva de cada organización sindical, con copia de la solicitud de la entidad en cuestión, y por medio de carta certificada, remitida al domicilio que constaba en el registro mencionado.

Para notificar al resto de los trabajadores, se publicó un inserto informativo en el diario Las Últimas Noticias el día 21 de junio y en el Diario Oficial el día 22 del mismo mes. Se decidió, además, tomar la fecha de la publicación en el Diario Oficial para el cómputo del plazo de presentación de observaciones, de modo que no se perjudicara a los trabajadores que se les comunicaría de las solicitudes por esta vía.

¹¹⁷ Ver arriba “2.2.2.3. Consideraciones finales sobre la dimensión normativa del procedimiento administrativo de calificación”

3.2.5. Recepción de Observaciones de las Contrapartes

Los 15 días hábiles que establece el artículo 362 del Código del Trabajo para que las contrapartes trabajadoras formulen sus observaciones a las solicitudes de calificación, en concordancia con el artículo 25 de la LBPA, comenzaron a correr el día 23 de junio, venciendo el plazo el día 14 de julio. Durante este periodo, el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo recibió presentaciones de 83 organizaciones sindicales.

Si bien se recibieron 83 presentaciones de contrapartes trabajadoras, estas se referían solamente a 46 de las 136 solicitudes¹¹⁸. Esto significa que los trabajadores de alrededor de un tercio de las entidades solicitantes presentaron observaciones. Estas 46 entidades se distribuyen sectorialmente de acuerdo a la siguiente tabla:

SECTOR	NÚMERO DE ENTIDADES
Servicios Sanitarios	12
Energía Eléctrica	13
Empresas Portuarias	4
Transporte y distribución de Gas	4
Telecomunicaciones	2
Empresas de Diálisis	2
Otros Servicios Médicos	2
Otros	7
TOTAL	46

De esta información, se puede notar que el grueso de las entidades sobre cuyas solicitudes se formularon observaciones pertenecen a rubros que clásicamente se encontraban en las resoluciones dictadas bajo el antiguo artículo 384 del Código del Trabajo, como los servicios sanitarios y empresas de transmisión o distribución de energía eléctrica.

¹¹⁸ Ver Anexo II: "Listado y Distribución Sectorial de las Entidades Solicitantes Cuyos Trabajadores Presentaron Observaciones".

De las otras presentaciones de trabajadores, son destacables las que corresponden a las solicitudes más exóticas, como Previred, Laboratorio Sanderson S.A., o las empresas Entel.

3.2.6. Calificación y Elaboración de la Resolución Triministerial

Una vez vencido el plazo para realizar observaciones, y habiéndose incluido en el expediente las presentaciones de las contrapartes trabajadoras, el Ministerio de Economía se encontró en condiciones de elaborar la propuesta de calificación para cada entidad. Para esto, se tuvo a la vista los antecedentes suministrados por los solicitantes, las observaciones de las contrapartes trabajadoras y los informes de autoridades.

Con la propuesta de calificación de las entidades solicitantes, se confeccionó un primer borrador de la resolución triministerial, sobre el cual se realizó un proceso de deliberación y revisión en una mesa de trabajo conjunta entre el Ministerio de Economía, del Trabajo, y de Defensa Nacional. Es relevante mencionar que, en ese mismo periodo, las organizaciones sindicales de diversas empresas –principalmente de servicios sanitarios y electricidad– apoyados por la Central Unitaria de Trabajadores montaron una ofensiva mediática, buscando generar rechazo en la opinión pública a la inclusión de empresas en la resolución, y anunciando además su intención de impugnarla por todos los medios legales de serles desfavorable. Con esto se intentó presionar a las autoridades a no incluir empresas en el listado de la resolución triministerial¹¹⁹.

¹¹⁹ Ver, por ejemplo: “MUNDO SINDICAL EVALUARÁ ACCIONES PARA EVITAR QUE FIRMAS SE LIBREN DE DERECHO A HUELGA”, *Diario Financiero*, 26/06/2017, fecha de consulta 30 octubre 2017, en <https://www.df.cl/noticias/economia-y-politica/gremios-laboral/mundo-sindical-evaluara-acciones-para-evitar-que-firmas-se-libren-de/2017-06-23/205312.html>; “TRABAJADORES PIERDEN DERECHO A HUELGA POR DEFINICIÓN DE EMPRESA ESTRATÉGICA”, *Radio Uchile*, 26/06/2017, fecha de consulta 30 octubre 2017, en <http://radio.uchile.cl/2017/06/26/reforma-laboral-trabajadores-pierden-derecho-a-huelga-por-definicion-de-empresa-estrategica/>; “TRABAJADORES ALISTAN ARTILLERÍA ANTE EMPRESAS QUE POSTULAN A QUEDAR EXENTAS DE HUELGA”, *Diario Financiero*, 29/06/2017, fecha de consulta 30 octubre 2017, en <https://www.df.cl/noticias/economia-y-politica/gremios-laboral/trabajadores-alistan-artilleria-ante-empresas-que-postulan-a-quedar/2017-06-28/210643.html>; “CUT ESCALARÍA AL TC NORMA QUE IMPIDE HUELGA EN EMPRESAS ESTRATÉGICAS”, *La Tercera*, 30/06/2017, fecha de consulta 30 octubre 2017, en <http://www.latercera.com/noticia/cut-escalaria-al-tc-norma-impide-huelga-empresas-estrategicas/>; “LA CUT ALISTA CONTRAATAQUE POR TRABAJADORES SIN DERECHO A HUELGA Y APUNTA AL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL”, *Diario Financiero*, 03/07/2017, fecha de consulta 30 octubre 2017, en <https://www.df.cl/noticias/economia-y-politica/gremios-laboral/cut-alista-contrataaque-por-trabajadores-sin-derecho-a-huelga-prepara/2017-07-03/150733.html>; “FIRMAS ESTRATÉGICAS: CUT VA AL GOBIERNO A DEFENDER LA HUELGA”, *Diario Financiero*, 07/07/2017, fecha de consulta 30 octubre 2017, en <https://www.df.cl/noticias/economia-y-politica/gremios-laboral/firmas-estrategicas-cut-va-al-gobierno-para-defender-huelga/2017-07-06/200302.html>; “SUPER INSTA A SANITARIAS A TOMAR RESGUARDOS PARA ENTRAR AL LISTADO DE EMPRESAS SIN DERECHO A HUELGA”, *Elmostrador*, 04/07/2017, fecha de consulta 30 octubre 2017, en <http://www.elmostrador.cl/mercados/2017/07/04/super-insta-a-sanitarias-a-tomar-resguardos->

La mesa de trabajo triministerial tuvo como tarea, por un lado, la formulación del texto final de los vistos y considerandos de la resolución; y por otro, la determinación de la lista final de las entidades solicitantes cuyos trabajadores no podrán declarar la huelga. Realizada esta labor, el procedimiento administrativo llegó a su fase de finalización.

3.2.7. Publicación de la Resolución N° 133 de 2017

La resolución administrativa exenta N° 133, que determina empresas y corporaciones que se encuentran en algunos de los supuestos previstos por el artículo 362 del Código del Trabajo se promulgó el día 28 de julio de 2017 siendo firmada por los Ministros de Economía, Fomento y Turismo, del Trabajo y Previsión Social, y de Defensa Nacional. Posteriormente, esta fue publicada en la edición del Diario Oficial del día 5 de agosto de 2017.

Las resoluciones administrativas, siguiendo lo dispuesto en el artículo 3 de la ley N° 19.880, son actos administrativos –esto es, decisiones formales que emitan los órganos de la Administración del Estado en las cuales se contienen declaraciones de voluntad, realizadas en el ejercicio de una potestad pública– que son dictadas por las autoridades administrativas dotadas de poder de decisión. De acuerdo a lo establecido en los artículos 40 y 41 de la LBPA, una forma de concluir o poner término a los procedimientos administrativos es la dictación de una «resolución final».

Entonces, el procedimiento administrativo de calificación del artículo 362 del Código del Trabajo finalizó con la publicación de la resolución N° 133 de 2017 en el Diario Oficial, entrando en vigencia por este acto, en concordancia con lo establecido en el artículo 49 de

para-entrar-al-listado-de-empresas-sin-derecho-a-huelga/; “REFORMA LABORAL Y DERECHO A HUELGA”, *BiobiochileTV*, 14/07/2017, fecha de consulta 30 octubre 2017, en <http://www.biobiochile.cl/noticias/bbtv/los-columnistas-tv/2017/07/14/reforma-laboral-y-derecho-a-huelga.shtml>; “CUT PIDE AL GOBIERNO SER COHERENTE AL DEFINIR EMPRESAS ESTRATÉGICAS”, *EMOL.com*, 04/07/2017, fecha de consulta 30 octubre 2017, en <http://www.emol.com/noticias/Economia/2017/07/04/865384/CUT-pide-al-Gobierno-ser-coherente-al-definir-empresas-estrategicas.html>; “CUT VE CONTRADICCIÓN EN EMPRESAS QUE QUIEREN SER «ESTRATÉGICAS» PERO «SON INCAPACES DE GARANTIZAR» SERVICIOS BÁSICOS”, *Diario Financiero*, 27/07/2017, fecha de consulta 30 octubre 2017, en <https://www.df.cl/noticias/economia-y-politica/gremios-laboral/cut-ve-contradiccion-en-empresas-que-quieren-ser-estrategicas-pero/2017-07-27/161040.html>.

la LBPA¹²⁰. Con esto, la resolución N° 134 de 2016 perdió su vigencia, se fijó las entidades cuyos trabajadores no podrán ejercer su derecho a huelga hasta la entrada en vigencia de una nueva resolución bienal en 2019, y comenzó a correr el plazo para ejercer la acción de reclamación del artículo 402 del Código del Trabajo.

Habiendo revisado el procedimiento que fue llevado a cabo para la dictación de la resolución N° 133 de 2017, corresponde analizar el texto de la misma.

3.3. EL CONTENIDO DE LA RESOLUCIÓN N° 133 DE 2017

Dentro de los elementos que, tradicionalmente, la doctrina chilena ha entendido que componen los actos administrativos, se encuentra el llamado «elemento causal»¹²¹. Este corresponde a la razón que justifica el acto en cuestión, tanto en su dimensión objetiva –es decir, el porqué del acto– como en su motivación¹²². La motivación de los actos administrativos, en palabras de Bermúdez “consiste en la exteriorización de las razones que han llevado a la Administración Pública a dictar un acto. Con sucinta referencia a los hechos y fundamentos de derecho. Estos normalmente se encuentran reseñados en los considerandos del acto administrativo en particular”¹²³.

En un sentido similar, desde la doctrina más moderna, se habla –en vez de elementos– de requisitos de los actos administrativos, dentro de los cuales se distinguen los requisitos subjetivos y los objetivos. Estos últimos son: i) el presupuesto de hecho, cuya verificación habilita a los Órganos de la Administración del Estado a dictar el acto administrativo en cuestión; ii) el fin de la declaración, que se refiere al fin público determinado para el cual se atribuyeron las potestades administrativas a los órganos competentes, y; iii) más atinentemente a este trabajo, las causas y los motivos del acto. Por

¹²⁰ Este dispone que “Los actos publicados en el Diario Oficial se tendrán como auténticos y oficialmente notificados, obligando desde esa fecha a su íntegro y cabal cumplimiento, salvo que se establecieren reglas diferentes sobre la fecha en que haya de entrar en vigencia.”

¹²¹ Los otros elementos que tradicionalmente componen los actos administrativos son el elemento teológico y los llamados requisitos objetivos y formales. Al efecto ver: J. BERMÚDEZ SOTO, *Derecho administrativo general*, LegalPublishing, Santiago, Chile, 2014, pp. 116-121.

¹²² *Ibid.*, p. 118.

¹²³ *Ibid.*, p. 120.

las causas se debe entender el objeto o causa final perseguida con el acto, y por los motivos al fundamento o causa impulsiva de este, en relación al estándar de razonabilidad¹²⁴.

La LBPA, si bien no recoge expresamente ninguna de las sistematizaciones mencionadas, hace eco de estas nociones doctrinales en sus disposiciones. Así, en primer lugar, el artículo 41 de la Ley N° 19.880 regula el contenido de todos los actos administrativos -en cuanto resoluciones finales de un procedimiento administrativo- estableciendo que las decisiones plasmadas en estos deben versar sobre todas las cuestiones planteadas por los interesados junto con aquellas que les son conexas, de forma fundada¹²⁵. Esta obligación de motivar los actos se ve reforzada con lo dispuesto en el segundo inciso del artículo 11 de la misma ley, a propósito de los actos de gravamen a derechos de particulares, señalando que “Los hechos y fundamentos de derecho deberán siempre expresarse en aquellos actos que afectaren los derechos de los particulares, sea que los limiten, restrinjan, priven de ellos, perturben o amenacen su legítimo ejercicio (...)”.

De aquí se desprende que todo acto administrativo que –como la resolución N° 133 de 2017– afecte los derechos de particulares, debe tener como contenido sustancial a la decisión sobre el asunto, y la motivación que la fundamenta. En los párrafos siguientes, se analizará la motivación ofrecida en la resolución y la decisión que se basa en ella.

¹²⁴ L. CORDERO VEGA, *Lecciones de Derecho Administrativo*, Thomson Reuters, 2015, pp. 260-263.

¹²⁵ El texto completo de este artículo es: “Artículo 41. Contenido de la resolución final. La resolución que ponga fin al procedimiento decidirá las cuestiones planteadas por los interesados.

Cuando en la elaboración de la resolución final se adviertan cuestiones conexas, ellas serán puestas en conocimiento de los interesados, quienes dispondrán de un plazo de quince días para formular las alegaciones que estimen pertinentes y aportar, en su caso, medios de prueba. Transcurrido ese plazo el órgano competente decidirá sobre ellas en la resolución final.

En los procedimientos tramitados a solicitud del interesado, la resolución deberá ajustarse a las peticiones formuladas por éste, sin que en ningún caso pueda agravar su situación inicial y sin perjuicio de la potestad de la Administración de incoar de oficio un nuevo procedimiento, si fuere procedente.

Las resoluciones contendrán la decisión, que será fundada. Expresarán, además, los recursos que contra la misma procedan, órgano administrativo o judicial ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar cualquier otro que estimen oportuno.

En ningún caso podrá la Administración abstenerse de resolver so pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia de los preceptos legales aplicables al caso, aunque podrá resolver la inadmisibilidad de las solicitudes de reconocimiento de derechos no previstos en el ordenamiento jurídico o manifiestamente carentes de fundamento.

La aceptación de informes o dictámenes servirá de motivación a la resolución cuando se incorporen al texto de la misma.”

3.3.1. La Motivación

La motivación de resolución N° 133 de 2017 se puede encontrar en los 19 considerandos que esta contiene. En ellos, se entregan tanto los antecedentes generales sobre el artículo 362 del Código del Trabajo y el procedimiento de calificación, como también los fundamentos para la inclusión y exclusión de las entidades solicitantes en el listado.

Los primeros tres considerandos de la resolución se ocupan de establecer la relación entre el artículo 19 N° 16 de la Constitución, el 362 del Código del Trabajo, y los estándares de la OIT en materia de limitación del derecho a huelga. Esto, en el sentido de: que la Constitución consagra el derecho a la negociación colectiva limitando excepcionalmente, en las entidades 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 declaración de huelga; que la determinación de estas entidades se regula por el artículo 362 del Código del Trabajo, y; que la OIT indica que la prohibición del derecho a huelga debe interpretarse restrictivamente, teniendo como criterio determinante la amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

En los considerandos 4 a 7, se reseña la forma en que se llevó a cabo el procedimiento de calificación de las entidades solicitantes, en concordancia con el artículo 362 del Código del Trabajo y la resolución N° 41 de 2017.

Los considerandos 8 a 11 se ocupan de presentar la motivación para la inclusión de entidades bajo la causal de prestar servicios de utilidad pública, fundamentando:

i) Que, en atención a lo establecido en la Ley General de Servicios Sanitarios y la jurisprudencia administrativa (Dictámenes N°s 37.849, de 2007 y 53.479, de 2008), las empresas que prestan servicios de producción de agua potable, de distribución de la misma; de recolección de aguas servidas y de disposición de estas últimas, son entidades que prestan servicios de utilidad pública.

ii) Que, según lo dispuesto en la Ley General de Servicios Eléctricos y la jurisprudencia administrativa (Dictamen N° 11.512, de 2009), las empresas de distribución

y transmisión eléctricas prestan un servicio de utilidad pública. Según la misma ley y criterios de Contraloría, además, las empresas generadoras de energía eléctrica y aquellas que prestan el servicio de transmisión dedicada de energía eléctrica no prestan servicios de utilidad pública. Respecto al Coordinador Independiente del Sistema Eléctrico Nacional, se menciona que su labor es esencial para asegurar la continuidad en la prestación del servicio eléctrico a la población.

iii) Que, según la Ley de Servicios de Gas, el DFL N° 323 de 1931, del Ministerio del Interior, el decreto N° 67, de 2004, del Ministerio de Economía, y Dictamen N° 98.667 de la Contraloría, las empresas de transporte y distribución de gas por redes prestan servicios de utilidad pública.

Con esto, se motiva la inclusión de las entidades solicitantes que presten servicios sanitarios, de distribución y transmisión o transporte de energía eléctrica y de gas, en el listado de la resolución.

Los considerandos 12 a 15, por su parte, se ocupan de presentar la motivación para la inclusión de entidades bajo las causales de que su paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional, fundamentando:

i) Que, respecto del supuesto relativo a empresas o corporaciones cuya paralización cause grave daño a la salud, se resolvió incluir a las entidades solicitantes que prestan servicios de diálisis. Esto, toda vez que estas entregan un tratamiento vital y crónico a los pacientes, el cual no puede interrumpirse y debe realizarse en condiciones de seguridad.

ii) Que, respecto de la causal relativa al grave daño a la economía del país, se decidió incluir al Banco Central en el listado, a fin de proteger la estabilidad de la moneda nacional, el sistema financiero, y de crédito, entre las otras funciones que le atribuye su ley orgánica constitucional.

iii) Que, en cuanto a la causal relativa al abastecimiento de la población, se tuvo –a la hora de calificar a las entidades solicitantes– especial consideración con aquellos servicios

que aseguran la adecuada subsistencia y suministro de insumos básicos a la población, especialmente cuando se trata de determinadas zonas geográficas del país.

iv) Que, en relación a las entidades cuya paralización cause daño a la seguridad nacional, se resolvió incluir a las entidades solicitantes que operan aquellos puertos que están al servicio del Tratado Internacional de Paz, Amistad y Comercio suscrito entre Chile y Bolivia en 1904. Esto a fin de dar cumplimiento a las obligaciones internacionales del país.

De esta forma, se revelan algunos de los criterios utilizados por la autoridad administrativa para la inclusión de entidades bajo estas hipótesis. Inmediatamente después, en el considerando 16 se señala que –dentro de los criterios de calificación– se tuvo en consideración las condiciones del mercado de las entidades solicitantes y la naturaleza de los servicios que prestan, para determinar la posibilidad de ser sustituidos o suplidos por otras entidades.

El considerando 17, indica –también en relación a los criterios de calificación– que la Contraloría General de la República ha establecido en sus Dictámenes N° 53.479 de 2008 y 96.837 de 2015, que el análisis y definición de las entidades cuyos trabajadores no podrán declarar la huelga es una cuestión que concierne a la Administración activa, y que para los efectos de calificación de que se trata debe atender a la actividad que realiza la entidad en su conjunto y no únicamente a una unidad o área de ella o a un grupo específico de trabajadores. Finalmente, el considerando 18 se refiere a los servicios mínimos, y el considerando 19 indica que los interesados cuentan con la acción de reclamación del artículo 402 del Código del Trabajo.

Los argumentos contenidos en los considerandos comentados condensan los criterios utilizados por los Ministerios para calificar a las entidades solicitantes y determinar cuáles de ellas se incluirían en el listado. En términos generales, estos se pueden resumir en:

i) Mantener vigentes los criterios sentados por Contraloría a propósito del antiguo artículo 384 del Código del Trabajo¹²⁶ y los desarrollados por la Administración durante la vigencia de este artículo, aplicándolos estricta y restrictivamente.

ii) En los casos no cubiertos por estos criterios, se debe analizar casuísticamente a la entidad solicitante. Esto, en atención a la actividad que desarrolla en su conjunto y las condiciones del mercado, especialmente la existencia de competidores, la sustituibilidad de los servicios que presta y el mercado geográfico en que esta se desenvuelve.

iii) Siempre se deben analizar y tener a la vista todos los antecedentes presentados por los trabajadores y empleadores. Además, se debe prestar atención a lo manifestado en los informes requeridos a las autoridades competentes.

3.3.2. La Decisión

En base a los criterios plasmados en la motivación de la resolución –ya revisados arriba– los ministerios determinaron cuáles de las 131 entidades solicitantes (cuyas presentaciones no fueron declaradas inadmisibles, ni fueron retiradas por ellas mismas) se encuentran en alguna de los supuestos previstos por el artículo 362 del Código del Trabajo. Así, se resolvió incluir a un total de 100 entidades en el listado de empresas o corporaciones en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga¹²⁷.

3.4. BALANCE DE LAS ENTIDADES INCLUIDAS EN EL LISTADO

Las 100 entidades que figuran en el listado de la resolución N° 133¹²⁸ pueden ser examinadas en atención a diversos factores. Un análisis que caracterice a este grupo de entidades desde varias perspectivas permite tener una visión panorámica de los resultados

¹²⁶ Ver arriba “2.1. La Aplicación del Antiguo Artículo 384 del Código del Trabajo”.

¹²⁷ Ver Anexo III: “Listado y Distribución Sectorial de las Entidades Incluidas en la Resolución N° 133 de 2017”

¹²⁸ *Ibid.*

del procedimiento administrativo de calificación Y de los cambios que trajo en la práctica la entrada en vigencia del nuevo artículo 362 del Código del Trabajo.

En este sentido, un primer punto de interés es ver la correlación entre las entidades que se encontraban en la resolución N° 134 de 2016 y las que se incluyeron en la resolución triministerial de 2017. De las 126 empresas que se incluyeron en la resolución de 2016, solo 77¹²⁹ presentaron solicitudes para ser calificadas según lo prescrito en el artículo 362 del Código del Trabajo. Todas ellas fueron incluidas en la resolución N° 133 de 2017, confirmando la mantención de los criterios de calificación sentados por Contraloría.

En consecuencia, 59 de las 136 entidades que solicitaron ser calificadas en 2017 –un 43% del total- no se encontraba en la resolución anterior. De estas 59, solo 23 fueron incluidas en la resolución N° 133¹³⁰; es decir, un 39% de las entidades solicitantes que no se encontraban en la resolución de 2016 fue incorporada en el nuevo listado, constituyendo menos de un cuarto de las 100 empresas y corporaciones de la nómina.

Como segundo acercamiento, se puede analizar la distribución de las entidades que figuran en la resolución N° 133 de 2017, en atención a los servicios que estas prestan. bajo esta perspectiva, las 100 entidades pueden desglosarse de la siguiente forma¹³¹:

SECTOR	NÚMERO DE ENTIDADES
Servicios Sanitarios	29
Energía Eléctrica	40
Transporte y distribución de Gas	11
Empresas Portuarias	4
Empresas de Diálisis	11
Otros	5
TOTAL	100

¹²⁹ Ver Anexo IV: “Correlación Entre Entidades Incluidas en la Resolución N° 134 de 2016 y Entidades Solicitantes del Procedimiento de Calificación de 2017”

¹³⁰ *Ibid.*

¹³¹ Ver Anexo III.

Cabe señalar que¹³², de las 23 entidades de la resolución N° 133 de 2017 que no estaban en la resolución del año anterior, 11 prestan servicios de diálisis; 9 son empresas de transporte o distribución de energía eléctrica; 2 son empresas portuarias, y; 1 es una empresa de transporte marítimo.

La distribución sectorial descrita refuerza la idea de que la mayoría de las entidades cuyos trabajadores no pueden declarar la huelga por encontrarse en alguna de las situaciones del artículo 362 corresponden a aquellas que prestan servicios de utilidad pública. Además, esto permite ver que se calificó a estas empresas usando criterio fijado por la jurisprudencia administrativa durante la vigencia del antiguo artículo 384 del Código del Trabajo.

Otro dato de interés es que, 33 de las entidades solicitantes señalaron en sus presentaciones que no existen organizaciones sindicales entre sus trabajadores¹³³, de las cuales 21 fueron incluidas en la resolución triministerial¹³⁴. Parece relevante señalar –además– que los trabajadores de ninguna de estas 33 entidades presentaron observaciones a las solicitudes de sus empleadores lo cual sugiere, a lo menos, el valor de los sindicatos como fuerza de organización y contrapeso al empleador, en pro de los intereses de los trabajadores.

Finalmente, se puede destacar –por lo curioso que parece– que, de las 100 entidades de la resolución N° 133 de 2017, cinco señalaron no contar con trabajadores propios (Empresa de Transmisión Chena S.A.; Gasoducto del Pacífico S.A.; Luz Andes Ltda.; Sociedad de Inversiones de Aviación Ltda., y; Transemel S.A.). Esto abre dudas respecto a las razones por las cuales una empresa sin trabajadores, cuya mano de obra se encuentra tercerizada o depende de otra empresa del mismo holding, querría entrar en el listado de aquellas cuyos trabajadores no pueden declarar la huelga.

¹³² Basado en análisis de datos de Anexo III.

¹³³ Ver Anexo V: “Listado de Entidades Solicitantes Sin Organizaciones Sindicales”

¹³⁴ Basado en el análisis comparativo entre los datos de los Anexos III y V

3.5. ACCIONES DE IMPUGNACIÓN CONTRA LA RESOLUCIÓN

Para cerrar este Capítulo, es necesario referirse a las acciones de reclamación que fueron interpuestas en contra de los Ministerios del Trabajo, Economía y Defensa para impugnar la determinación de las empresas sin derecho a huelga en la resolución triministerial. Ya se expuso en relación a esta acción y su procedimiento especial establecido en el inciso final del artículo 362 y regulado por el artículo 402 del Código del Trabajo¹³⁵, por lo que ahora toca referirse a lo que ha ocurrido en la práctica.

Tras la publicación de la resolución N° 133 de 2017, se interpusieron 36 recursos de reclamación¹³⁶, que fueron presentados solicitando la exclusión o inclusión de entidades del listado de la resolución triministerial. De ellos, los Ministerios fueron notificados de 33, ya que 3 recursos fueron declarados inadmisibles por extemporáneos, al haberse presentado fuera del plazo de 15 días –establecido en el inciso primero del artículo 402 del Código del Trabajo- que comenzó a correr con la publicación de la resolución triministerial en el Diario Oficial.

Respecto a las reclamaciones en sí, de las 36, solo 5 fueron presentadas por empleadores¹³⁷, solicitando su inclusión en el listado de empresas cuyos trabajadores no pueden declarar la huelga, por considerar que la calificación no habría sido realizada de forma ajustada a derecho. El resto de los recursos fueron presentados por trabajadores –casi exclusivamente a través de sus organizaciones sindicales– solicitando la exclusión de sus empleadores del listado, por considerar que la calificación habría sido arbitraria e innecesaria, en consideración a la posibilidad de establecer servicios mínimos.

¹³⁵ Ver arriba: “2.2.3. El recurso de reclamación del artículo 402”.

¹³⁶ Causas roles N°: 1675-2017; 1678-2017; 1679-2017; 1680-2017; 1681-2017; 1682-2017; 1690-2017; 1691-2017; 1692-2017; 1693-2017; 1694-2017; 1695-2017; 1696-2017; 1713-2017; 1714-2017; 1715-2017; 1716-2017; 1717-2017; 1718-2017; 1719-2017; 1720-2017; 1725-2017; 1735-2017; 1736-2017; 1737-2017; 1738-2017; 1739-2017; 1740-2017; 1758-2017; 1759-2017; y, 1760-2017, del Libro de Reforma Laboral de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago. Además, las causas roles N° 328-2017; 335-2017, y; 336-2017 ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción; la causa rol N° 3314-2017 ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Talca, y; la causa rol N° 95-2017 ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Iquique.

¹³⁷ Las causas roles N° 1693-2017 (Enel Generación S.A.); 1713-2017 (Empresa Depuradora de Aguas Servidas Mapocho -Trebala Limitada); 1725-2017 (Buses Vule S.A.), y; 1735-2017 (Entel PCS Telecomunicaciones S.A.) de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago; la causa rol 95-2017 (ZOFRI S.A.) de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Iquique y la causa rol N° 3314-2017 (Cooperativa Eléctrica Curicó Limitada) de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Talca.

Mención especial requiere el hecho de que, en más de la mitad de los recursos interpuestos por organizaciones sindicales, los trabajadores actuaron representados por el mismo estudio jurídico (Bosselin, Briones, Irureta, Sánchez y Santelices), aparentemente con el apoyo de la Central Unitaria de Trabajadores. Estos sindicatos, pertenecientes a empresas del sector energético y de servicios sanitarios, presentaron reclamaciones prácticamente idénticas –con un énfasis en supuestas infracciones a la Constitución– demostrando una estrategia común y preparando el camino, tal vez, para llevar estas causas al Tribunal Constitucional.

Tras ser notificados, los Ministerios solicitaron asistencia al Consejo de Defensa del Estado (CDE), que está representando al fisco en estas causas. Se generó una mesa de trabajo conjunta entre los tres Ministerios y el CDE para la preparación de los informes requeridos por las Cortes, en concordancia con lo dispuesto en la letra d) del artículo 402 del Código del Trabajo. Al tiempo en que se redacta este trabajo, los Ministerios presentaron los informes conjuntos y los procesos judiciales de reclamación se encuentran a la espera de que se resuelva la pertinencia de abrir términos probatorios, en atención a lo establecido en la letra e) del artículo 402.

Estando pendientes los recursos de reclamación, y en suspenso la posibilidad de que el tema llegue al Tribunal Constitucional, solo se puede especular sobre su resultado y la trascendencia que tendrá este nuevo mecanismo de impugnación en las sucesivas calificaciones. En este sentido, reviste de fundamental importancia, por un lado, el hecho de que las Cortes de Apelaciones confirmen o rechacen los criterios de calificación bajo los cuales se elaboró la resolución N° 133 de 2017. Por otro lado, que el Tribunal Constitucional declare que el artículo 362 del Código del Trabajo es inaplicable por inconstitucionalidad, sentando de esta manera los Tribunales precedentes esenciales que determinarán la forma en que se realizará en el futuro el procedimiento administrativo bienal de calificación. En la práctica, esto podría llevar a que el artículo 362 se convierta en letra muerta al no ser aplicable, impactando radicalmente el desarrollo de las relaciones laborales en sectores estratégicos de la economía nacional.

CONCLUSIONES, PROYECCIONES Y PROPUESTAS

A lo largo de este trabajo se ha estudiado el artículo 362 del Código del Trabajo tanto en relación al resto de la regulación de la huelga en Chile y los estándares de la OIT, como en torno a su aplicación y la resolución N° 133 de 2017. A continuación, se plantearán conclusiones, proyecciones y propuestas que han surgido de esta investigación.

Sobre la regulación en Chile del derecho a huelga

No cabe duda a nivel jurisprudencial o doctrinal, de que la Constitución chilena consagra el derecho a huelga, a lo menos, en base lo dispuesto en los numerales 16 y 19 del artículo 19 de la Carta Suprema. Sin embargo, la falta de garantías explícitas y la preeminencia de la prohibición del inciso final del artículo 19 N° 16 en cuanto única referencia expresa a la huelga, generan reparos en relación al contenido y límites de este derecho y su regulación legal, en los siguientes sentidos:

- Al no existir una consagración expresa del derecho a huelga –ni otra regulación constitucional de este fuera de establecer límites externos– todo el contenido y límites internos de este deben ser determinados por la legislación laboral. En razón de esto, el ejercicio del derecho a huelga se encuentra en todo sentido supeditado a leyes que pueden prácticamente suprimirlo, como ocurría antes de la ley N° 20.940 con el reemplazo de trabajadores en huelga.
- La prohibición de ejercer el derecho a huelga establecida en el inciso final del artículo 19 N° 16 de la Constitución contiene una serie de hipótesis de aplicación que exceden los criterios bajo los cuales la OIT considera que se puede limitar de este derecho. Es decir, se plantean causales como la de prestar servicios de utilidad pública o que la paralización cause grave daño a la economía del país se prestan para imponer –incluso de manera arbitraria– restricciones al ejercicio de la huelga en múltiples sectores e industrias, sin que esto pueda realmente justificarse.
- La misma disposición constitucional reduce obligatoriamente la modalidad de la limitación al derecho a huelga a la prohibición absoluta de su ejercicio, que es la

forma más gravosa que esta puede tomar. Esta rigidez perjudica a los trabajadores de empresas en que –si bien se justifica una limitación al derecho a huelga– los intereses jurídicamente protegidos que se verían afectados pueden resguardarse mediante una limitación más tenue, como el establecimiento de servicios mínimos.

Estos reparos se reflejan –irremediabilmente– en el Código del Trabajo, como es natural en un sistema jurídico como el nuestro. Algunas de las consecuencias más relevantes de esta influencia constitucional, en cuanto son atingentes al presente trabajo, son:

- El derecho a huelga que se reconoce en el Código del Trabajo es exclusivamente aquel que se puede ejercer en los procedimientos de negociación colectiva reglada, para los trabajadores que no se encuentran afectos a la prohibición de declararla. Esto deja como ilícitas a las huelgas con otros fines -como aquellas con fines políticos o de solidaridad- y las que se puedan dar fuera del procedimiento de negociación reglada.
- El intento fallido de consagrar la titularidad sindical de la negociación colectiva dejó un vacío en torno a la posibilidad de que grupos negociadores no sindicalizados puedan negociar colectivamente de la forma prevista en el Código. Si estos grupos no pueden realizar negociaciones colectivas regladas, entonces no pueden declarar lícitamente la huelga; si no pueden ejercer su derecho a huelga, este solo existe de forma nominal, sujeto a la existencia y acción de organizaciones sindicales en la empresa.
- La similitud entre las causales de aplicación de los artículos 362 y 359 del Código del Trabajo –producto de una impropiedad conceptual que considera a los servicios mínimos como una limitación independiente de los servicios esenciales– provoca confusión respecto cuando se debe aplicar cada una. Si bien la aparente antinomia se puede solucionar en base a la supremacía constitucional, la verdad es que –a lo menos- parte del problema se produce por el mismo principio. La rigidez impuesta en materia de huelga por el inciso final del artículo 19 N° 16 de la Constitución limita la posibilidad de evolución y adaptación de la legislación laboral al respecto, obligando a intentar legislar de forma sui generis, como en el caso del artículo 359.

Debido a estos problemas, nuestro ordenamiento jurídico se encuentra lejos de un reconocimiento efectivo de un derecho a huelga que se conforme a los estándares de la OIT. Los cambios introducidos en la última reforma laboral no le dieron a este derecho la amplitud y garantías que dichos estándares sugieren, ni implican la adecuación a ellos que se pretendió durante toda la tramitación de la ley N° 20.940.

Si realmente se desea satisfacer los estándares de la OIT sobre libertad sindical y derecho a huelga en nuestra legislación laboral, el primer –e imprescindible– paso debe ser modificar las disposiciones constitucionales que consagran la libertad sindical y establecen las prohibiciones de ejercicio del derecho a huelga, ya sea dentro de una potencial nueva Constitución o por vía de reforma a la vigente. Idealmente, la Constitución debería consagrar explícitamente el derecho a huelga para todos los trabajadores, delimitando los fines lícitos que esta puede tener. Además, se debería quitar la rigidez a las limitaciones de este derecho, abriendo la posibilidad a soluciones menos gravosas que la prohibición total de la declaración de huelga, y adecuar las causales de aplicación de limitaciones a los criterios aceptados por la OIT. Estos cambios a la Carta Suprema, a su vez, permitirían que el Código del Trabajo cuente con el espacio para adecuarse a los estándares internacionales.

Sobre el artículo 362 del Código del Trabajo

Respecto al texto de este artículo, se observa que:

- El artículo 362 existe exclusivamente para cumplir el imperativo constitucional de establecer los procedimientos adecuados para determinar que entidades se encontrarán afectas a la prohibición del inciso final del artículo 19 N° 16 de la Constitución.
- En razón de lo anterior, ni las causales de aplicación ni la modalidad de la limitación al derecho a huelga del artículo 362 son modificables por vía legal; mucho menos, podría cualquiera de los tres poderes del Estado efectuar, en el contexto de la aplicación de este artículo, una ponderación de derechos diversa de la establecida en la Constitución, ni aplicar preferentemente otro tipo de limitación.

- Las innovaciones más importantes que incluye el artículo 362 son: i) sentar las bases para el procedimiento de calificación que dé garantías de debido proceso a los interesados; ii) establecer la posibilidad de impugnación mediante la acción de reclamación del artículo 402, y; iii) la posibilidad de revisión de la permanencia de las entidades incluidas en la resolución, durante su vigencia.

Con los cambios que introdujo, el artículo 362 es –sin duda– un avance considerable en comparación al antiguo 384. En el nuevo artículo se establecen las bases de un procedimiento de calificación contradictorio y transparente, con la posibilidad de impugnación judicial y revisión de la resolución triministerial, disminuyendo considerablemente las posibilidades de la inclusión o exclusión arbitraria de entidades en el listado.

Sobre el marco normativo del procedimiento de calificación

Las bases del procedimiento de calificación que establece el artículo 362 del Código del Trabajo se complementan con la resolución administrativa exenta N° 41 de 2017 del Ministerio de Economía y a ambas se les aplica supletoriamente la ley N° 19.880. Este conjunto de normas conforma el marco normativo del procedimiento administrativo de calificación de las entidades que se encuentran en alguna de las situaciones previstas en el artículo 362 del Código del Trabajo. Sobre esta regulación, se concluyó que:

- La resolución N° 41 de 2017, principalmente se ocupa de centralizar el procedimiento de calificación en el Ministerio de Economía, Fomento, y Turismo, coordinando a este con las otras Carteras involucradas. Las otras disposiciones, más que nada, repiten y referencian a las normas de la LBPA, que son aplicables al procedimiento de cualquier modo.
- Por lo anterior, el procedimiento de calificación vigente tiene una serie de lagunas y deficiencias que deben subsanarse por medio de interpretación legal, resultando

en incertidumbres o inconveniencias para los interesados y la Administración¹³⁸.

- Las disposiciones de la ley N° 19.880, por su parte, no son suficientes para lograr superar por vía supletoria estas dificultades. En consecuencia, el procedimiento de calificación tiene una regulación que no es muy orgánica ni armoniosa, y que además cuenta con muchas falencias, que repercuten en la práctica.

La mayoría de los problemas prácticos e interpretativos que tiene el marco normativo del procedimiento de calificación podrían ser superados reemplazando la resolución N° 41 de 2017. En efecto, la dictación de un reglamento que se ocupe de establecer un procedimiento de forma orgánica y armoniosa con el artículo 362 del Código del Trabajo y la LBPA, y que además subsane las lagunas y deficiencias de la normativa vigente, es una de las mejoras más significativas y simples que se pueden implementar de cara a la elaboración de la resolución triministerial de 2019.

Entre los temas más relevantes que debería tratar este reglamento, se encuentra: i) un formulario único para realizar las solicitudes y observaciones; ii) fijación de criterios de calificación claros; iii) establecer quienes componen la contraparte trabajadora, y; iv) como se deben realizar las notificaciones durante el procedimiento.

Como se pudo ver a lo largo de este trabajo, los Ministerios llevaron a cabo el procedimiento administrativo de calificación dando cumplimiento a todos los requisitos establecidos en el marco normativo vigente.

Sobre la resolución N° 133 de 2017

En relación a los criterios de calificación que efectivamente fueron tenidos en cuenta por los Ministerios a la hora de calificar a las entidades solicitantes y elaborar la resolución, se puede observar que:

- Como primera regla se buscó mantener vigentes los criterios sentados por Contraloría a propósito del antiguo artículo 384 del Código del Trabajo, y los

¹³⁸ Ver arriba "2.2.2.3. Consideraciones finales sobre la dimensión normativa del procedimiento administrativo de calificación"

desarrollados por la administración durante la vigencia de este artículo, aplicándolos estricta y restrictivamente.

- En los casos no cubiertos por estos criterios, se analizó casuísticamente a la entidad solicitante en relación a su actividad y las condiciones del mercado.
- En ambos supuestos, además, se analizaron los antecedentes presentados por los interesados y se tuvo en cuenta especialmente los informes de autoridades que se requirieron.

Sobre la resolución triministerial en sí misma, se debe destacar que esta se elaboró con todos los requisitos legales, encontrándose debidamente motivada. Los 19 considerandos del acto administrativo reflejan adecuadamente el razonamiento de los Ministerios, dejando a la vista que no se realizó una calificación automática ni arbitraria, sino que –por el contrario- se sopesaron todos los antecedentes para decidir incluir o excluir a cada entidad solicitante.

Sobre las reclamaciones del artículo 402 del Código del Trabajo

La introducción de la acción de reclamación ante las Cortes de Apelaciones como medio de impugnación es, tal vez, la innovación más relevante introducida por la ley N° 20.940 en relación a este tema. Su impacto práctico, sin embargo, dependerá del comportamiento de las Cortes en las 33 causas que actualmente se encuentran en tramitación, y de la eventual intervención del tribunal Constitucional en requerimientos de inaplicabilidad por inconstitucionalidad.

Sin duda, la confirmación o rechazo del Poder Judicial a los criterios utilizados para calificar a las empresas solicitantes van a marcar el desarrollo de los próximos procedimientos de calificación. Una sentencia de inaplicabilidad por inconstitucionalidad podría –incluso- convertir en la práctica al artículo 362 del Código del Trabajo en letra muerta.

Conclusión final y proyecciones

El actual artículo 362 del Código del Trabajo es una norma controversial, que afecta el corazón de la libertad sindical y los derechos laborales de los trabajadores de algunas de las empresas más importantes del país. Si bien esta norma avanza en muchos aspectos en comparación al antiguo artículo 384, la posibilidad de mejoras en la legislación laboral sobre este tema se encuentra severamente limitada por la prohibición del inciso final del artículo 19 N°16 de la Constitución.

Para la elaboración de la resolución N° 133 de 2017 que Determina Empresas y Corporaciones que se Encuentran en Algunos de los Supuestos Previstos por el Artículo 362 del Código del Trabajo, los Ministerios de Economía, Fomento y Turismo, Defensa Nacional, y del Trabajo y Previsión Social aplicaron de forma estricta, restrictiva y correcta la normativa vigente, intentando seguir los criterios sentados para la aplicación del antiguo artículo 384 del Código del Trabajo. El análisis de las 100 entidades solicitantes que se incluyeron es prueba de aquello.

En la medida en que no cambie la normativa vigente y sin perjuicio de la influencia que puedan tener las sentencias sobre las acciones de reclamación, lo más probable es que los criterios de calificación se mantengan e incluso se refinan para las entidades cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. Es factible, además, que se vea un aumento en la participación de las contrapartes trabajadoras a la hora de presentar observaciones y tal vez que aumente considerablemente el número de acciones de reclamación que se interpongan. De todas maneras, y a pesar de que es probable que la lista de entidades cuyos trabajadores no pueden declarar la huelga no crezca mucho con cada resolución, en el largo plazo, la tendencia será la ampliación del listado.

Tema aparte es el de posibles cambios a nuestra legislación laboral. En este sentido, la prohibición de ejercer el derecho a huelga del artículo 362 es deficiente y no se ajusta a los estándares de la OIT en la materia. Será necesario cambiar el actual artículo 19 N° 16 de la Constitución, ya sea dentro de una reforma a la actual Carta Fundamental o dentro de una posible nueva Constitución, que le dé espacio a nuestra legislación laboral para adecuarse a

las tendencias modernas y criterios internacionales de forma orgánica. Que la única forma de limitación al derecho a huelga en los servicios esenciales sea la prohibición absoluta de su ejercicio es excesivo, coarta innecesariamente los derechos de los trabajadores y termina por debilitar directamente las relaciones laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- ACTAS OFICIALES DE LA COMISIÓN CONSTITUYENTE, *Tomo XI*, fecha de consulta 8 septiembre 2017, en https://www.leychile.cl/Consulta/antecedentes_const_1980.
- ALEXY, R., *Teoría de los derechos fundamentales*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1993.
- BERMÚDEZ SOTO, J., *Derecho administrativo general*, LegalPublishing, Santiago, Chile, 2014.
- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (BCN), “Historia de la Ley N° 20.940 «Moderniza el sistema de relaciones laborales»”, fecha de consulta 4 octubre 2017, en [<https://goo.gl/g4NMkK>].
- BUEN L., N. DE; MORGADO VALENZUELA, E. (eds.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 1. ed, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1997.
- CARMONA SANTANDER, C., “Tres problemas de la potestad reglamentaria: legitimidad, intensidad y control”, en *Revista de Derecho del Consejo de Defensa del Estado*, vol. 3, 2001, pp. 29-62.
- CASTELLO, A., “El derecho de huelga en Uruguay”, *Meritum*, vol. 8, n.º 1, 2013, pp. 15-42.
- CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, *Dictamen N° 37.849 de 2007*.
- CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, *Dictamen N° 53.479 de 2008*.
- CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, *Dictamen N° 11.512 de 2009*.
- CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, *Dictamen N° 5.612 de 2011*.
- CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, *Dictamen N° 81.532 de 2016*.
- CORDERO VEGA, L., *Lecciones de Derecho Administrativo*, Thomson Reuters, 2015.
- CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO, *Sentencia Rol N° 4.576-2007*.
- CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO, *Sentencia Rol N° 1.144-2015*.
- CORTE SUPREMA, *Sentencia Rol N° 6.116-2007*.
- “CUT escalaría al TC norma que impide huelga en empresas estratégicas”, *La Tercera*, 30/06/2017, fecha de consulta 30 octubre 2017, en <http://www.latercera.com/noticia/cut-escalaria-al-tc-norma-impide-huelga-empresas-estrategicas/>.

- “CUT pide al Gobierno ser coherente al definir empresas estratégicas”, *EMOL.com*, 04/07/2017, fecha de consulta 30 octubre 2017, en <http://www.emol.com/noticias/Economia/2017/07/04/865384/CUT-pide-al-Gobierno-ser-coherente-al-definir-empresas-estrategicas.html>.
- “CUT ve contradicción en empresas que quieren ser «estratégicas» pero «son incapaces de garantizar» servicios básicos”, *Diario Financiero*, 27/07/2017, fecha de consulta 30 octubre 2017, en <https://www.df.cl/noticias/economia-y-politica/gremios-laboral/cut-ve-contradiccion-en-empresas-que-quieren-ser-estrategicas-pero/2017-07-27/161040.html>.
- ERMIDA URIARTE, Ó., *Apuntes sobre la huelga*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay, 1996.
- ERMIDA URIARTE, Ó., “Crítica de la libertad sindical”, *Derecho PUCP*, n.º 68, 2012, pp. 33-61.
- FERRAJOLI, L., *Derechos y garantías: la ley del más débil*, 7. ed, Trotta, Madrid, 2010.
- “Firmas Estratégicas: CUT va al gobierno a defender la huelga”, *Diario Financiero*, 07/07/2017, fecha de consulta 30 octubre 2017, en <https://www.df.cl/noticias/economia-y-politica/gremios-laboral/firmas-estrategicas-cut-va-al-gobierno-para-defender-huelga/2017-07-06/200302.html>.
- GAETA, L., “Algunos itinerarios sobre las teorías del derecho de huelga en Italia”, *Revista Jueces para la Democracia Información y Debate*, n.º 19, 1993, pp. 73-80.
- GAMONAL CONTRERAS, S., “El Derecho a Huelga en la Constitución Chilena”, *Revista de derecho (Coquimbo)*, vol. 20, n.º 1, 2013, pp. 105-127.
- GERNIGON, B.; ODERO, A.; GUIDO, H., *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*, 2000.
- HUMERES NOGUER, H., *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo II*, Editorial Jurídica de Chile, Chile, 2009.
- HUMERES NOGUER, H., “La Huelga en el Proyecto de Reforma al Sistema de Relaciones Sindicales”, en *XXII Jornadas Nacionales de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. Análisis crítico de la reforma al sistema de relaciones sindicales en Chile*, Santiago, 2015, pp. 107-121.
- IRURETA URIARTE, P., *Constitución y Orden Público Laboral. Un análisis del art. 19 N° 16 de la Constitución Chilena*, Facultad de Derecho de la Universidad Alberto Hurtad, Santiago, Chile, 2006.
- KAHN-FREUND, O.; DAVIES, P. L.; FREEDLAND, M. R., *Kahn-Freund's Labour and the law*, 3rd ed, Stevens, London, 1983.

- KELSEN, H., *Teoría pura del derecho*, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1981.
- “La CUT alista contraataque por trabajadores sin derecho a huelga y apunta al Tribunal Constitucional”, *Diario Financiero*, 03/07/2017, fecha de consulta 30 octubre 2017, en <https://www.df.cl/noticias/economia-y-politica/gremios-laboral/cut-alista-contraataque-por-trabajadores-sin-derecho-a-huelga-prepara/2017-07-03/150733.html>.
- MERRYMAN, J. H., *Sistemas legales en América Latina y Europa: tradición y modernidad*, Fondo de Cultura Económica, Santiago de Chile, 1989.
- MORAGA KLENNER, C., “Notas al Procedimiento Administrativo y la Doctrina Chilena”, en *Derecho administrativo: 150 años de doctrina*, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile, 2009.
- “Mundo sindical evaluará acciones para evitar que firmas se libren de derecho a huelga”, *Diario Financiero*, 26/06/2017, fecha de consulta 30 octubre 2017, en <https://www.df.cl/noticias/economia-y-politica/gremios-laboral/mundo-sindical-evaluara-acciones-para-evitar-que-firmas-se-libren-de/2017-06-23/205312.html>.
- NOGUEIRA ALCALÁ, H., “Aspectos de una Teoría de los Derechos Fundamentales: La Delimitación, Regulación, Garantías y Limitaciones de los Derechos Fundamentales”, *Ius et Praxis*, vol. 11, n.º 2, 2005, pp. 15-64.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT al Gobierno de Chile, Convenio N°87”, 2009, fecha de consulta 4 octubre 2017, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2314910].
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT al Gobierno de Chile, Convenio N°87”, 2016, fecha de consulta 4 octubre 2017, en [\[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3297600\]](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3297600).
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Libertad sindical y negociación colectiva: estudio general: informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22, y 35 de la Constitución): tercer punto del orden del día: informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1994.

- “Reforma laboral y derecho a huelga”, *BiobiochileTV*, 14/07/2017, fecha de consulta 30 octubre 2017, en <http://www.biobiochile.cl/noticias/bbtv/los-columnistas-tv/2017/07/14/reforma-laboral-y-derecho-a-huelga.shtml>.
- SIMONET, R. A.; GONZÁLEZ, Á. C., “Limitaciones al derecho de huelga en Chile: los servicios esenciales, el reemplazo de trabajadores y los servicios mínimos en el contexto de la reforma laboral”, *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2016, pp. 140-161.
- “Súper insta a sanitarias a tomar resguardos para entrar al listado de empresas sin derecho a huelga”, *Elmostrador*, 04/07/2017, fecha de consulta 30 octubre 2017, en <http://www.elmostrador.cl/mercados/2017/07/04/super-insta-a-sanitarias-a-tomar-resguardos-para-entrar-al-listado-de-empresas-sin-derecho-a-huelga/>.
- “Trabajadores alistan artillería ante empresas que postulan a quedar exentas de huelga”, *Diario Financiero*, 29/06/2017, fecha de consulta 30 octubre 2017, en <https://www.df.cl/noticias/economia-y-politica/gremios-laboral/trabajadores-alistan-artilleria-ante-empresas-que-postulan-a-quedar/2017-06-28/210643.html>.
- “Trabajadores pierden derecho a huelga por definición de empresa estratégica”, *Radio Uchile*, 26/06/2017, fecha de consulta 30 octubre 2017, en <http://radio.uchile.cl/2017/06/26/reforma-laboral-trabajadores-pierden-derecho-a-huelga-por-definicion-de-empresa-estrategica/>.
- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE CHILE, *Sentencia Rol N° 3.016-16*, 2016.
- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE CHILE, ROL N° 3.016-16, “Informe en Derecho de Pablo Ruiz-Tagle sobre la constitucionalidad de la Propuesta de Reforma Laboral en materia de Derechos Colectivos del Trabajo.”, pp. 1511-1584.
- UGARTE CATALDO, J. L., *Huelga y Derecho*, Primera edición, Thomson Reuters, Santiago, Chile, 2016.
- VARAS MARCHANT, K.; TOLEDO CORSI, C., “La Huelga, un Derecho Fundamental”, en Tomás Vial Solar (ed.) *Informe Anual Sobre Derechos Humanos en Chile 2014*, Primera edición, Ediciones Universidad Diego Portales, Santiago, Chile, 2014, pp. 63-108.
- VARAS MARCHANT, K.; TOLEDO CORSI, C., “La Reforma Laboral y los Estándares Internacionales de Derechos Humanos”, en Tomás Vial Solar (ed.) *Informe Anual Sobre Derechos Humanos en Chile 2015*, Primera edición, Ediciones Universidad Diego Portales, Santiago, Chile, 2015, pp. 75-118.

ANEXO I: LISTA DE ENTIDADES SOLICITANTES AÑO 2017

- 1) Aguas Andinas S.A.;
- 2) Aguas Araucanía S.A.;
- 3) Aguas Chañar S.A.;
- 4) Aguas Cordillera;
- 5) Aguas de Antofagasta S.A.;
- 6) Aguas Decima S.A.;
- 7) Aguas del Altiplano;
- 8) Aguas del Valle S.A.;
- 9) Aguas Magallanes S.A.;
- 10) Aguas Manquehue;
- 11) Aguas Patagonia de Aysén S.A.;
- 12) Aguas San Pedro S.A.;
- 13) Aguas Santiago Norte S.A.;
- 14) Andes Operaciones y Servicios S.A.;
- 15) Antofagasta Terminal Internacional S.A.;
- 16) Banco Central;
- 17) BCC S.A.;
- 18) Biodiversa S.A.;
- 19) Buses VULE S.A.;
- 20) Central Cardones S.A.;
- 21) Centro de Diálisis Araucanía Limitada;
- 22) Centro de Diálisis Villarrica Ltda.;
- 23) Centro de Diálisis y Especialidades Médicas Puerto Varas Ltda.;
- 24) Centro Médico de Diálisis Diaseal Ltda.;
- 25) Centro Renal S.p.A.;
- 26) CGE Distribución S.A.;
- 27) Chilquinta Energía S.A.;
- 28) Colbún S.A.;
- 29) Colbún Transmisión S.A.;
- 30) Comercializadora de Trigo S.A.;

- 31) Compañía Eléctrica de Aisén S.A.;
- 32) Compañía Eléctrica de Osorno S.A.;
- 33) Compañía Eléctrica del Litoral S.A.;
- 34) Compañía General de Electricidad (CGE S.A.);
- 35) Compañía Nacional de Fuerza Eléctrica S.A.;
- 36) Comunidad de Servicios Remodelación San Borja COSSBO;
- 37) Cooperativa de Abastecimiento de Energía Eléctrica Curicó Ltda.;
- 38) Cooperativa de Consumo de Energía Eléctrica de Chillán Ltda.;
- 39) Cooperativa Eléctrica Charrúa Ltda.;
- 40) Cooperativa Eléctrica Los Ángeles Ltda.;
- 41) Cooperativa Regional Eléctrica Llanquihue Ltda.;
- 42) Cooperativa Rural Eléctrica Río Bueno Ltda. COOPREL;
- 43) Coordinador Independiente del Sistema Eléctrico Nacional;
- 44) Corporación Municipal de Educación y Salud de Pirque;
- 45) Corporación Mutua de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción;
- 46) Diálisis Colina S.A.;
- 47) Diálisis Norte S.A.;
- 48) Ecobio S.A.;
- 49) Electroandina S.A. (Puerto Tocopilla);
- 50) Eletrans S.A.;
- 51) Empresa de Servicios Sanitarios Aguas de Colina;
- 52) Empresa de Servicios Sanitarios de Los Lagos ESSAL S.A.;
- 53) Empresa de Servicios Sanitarios Lo Prado SEPRAS S.A.;
- 54) Empresa de Servicios Sanitarios San Isidro ESSSI S.A.;
- 55) Empresa de Transmisión Chena S.A.;
- 56) Empresa Depuradora de Aguas Servidas Mapocho-Trebal Ltda.;
- 57) Empresa Eléctrica Atacama S.A.;
- 58) Empresa Eléctrica de Antofagasta S.A.;
- 59) Empresa Eléctrica de Arica S.A.;
- 60) Empresa Eléctrica de Colina S.A.;
- 61) Empresa Eléctrica de Iquique S.A.;

- 62) Empresa Eléctrica de la Frontera S.A.;
- 63) Empresa Eléctrica de Magallanes S.A.;
- 64) Empresa Eléctrica Panguipulli S.A.;
- 65) Empresa Eléctrica Puente Alto Ltda.;
- 66) Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. (ENTEL);
- 67) Empresa Particular de Agua Potable y Alcantarillado La Leonera S.A.;
- 68) Empresa Portuaria Arica;
- 69) Empresas Gasco S.A.;
- 70) Enel Distribución Chile S.A.;
- 71) Enel Generación Chile S.A.;
- 72) Energía Casablanca S.A.;
- 73) Engie Energía Chile S.A. (E-CL S.A.);
- 74) EnorChile S.A.;
- 75) ENTEL PCS Telecomunicaciones S.A.;
- 76) Essbio S.A.;
- 77) ESVAL S.A.;
- 78) Fernando Samir Hales Chabán;
- 79) Gas Andes S.A.;
- 80) Gas Sur S.A.;
- 81) Gas Valpo S.A.;
- 82) Gasoducto del Pacífico S.A.;
- 83) Gasoducto Nor Andino S.A.;
- 84) GNL Mejillones S.A.;
- 85) GNL Quintero S.A.;
- 86) Innergy Transportes S.A.;
- 87) Interchile S.A.;
- 88) Intergas S.A.;
- 89) Iquique terminal internacional S.A.;
- 90) Laboratorio Sanderson S.A.;
- 91) Luz Andes Ltda.;
- 92) Luz Linares S.A.;

- 93)** Luz Parral S.A.;
- 94)** Metrogas S.A.;
- 95)** Nephrocare Chile S.A.;
- 96)** Novaguas S.A.;
- 97)** NuevoSur S.A.;
- 98)** Orazul Energy Chile Holding II BV Comandita por Acciones;
- 99)** Orazul Energy Duqueco SpA;
- 100)** Oxígeno Medicinal Domiciliario (OXIMED) Ltda.;
- 101)** Puerto Central S.A.;
- 102)** Puerto Panul S.A.;
- 103)** Quinteros y Suazo Limitada;
- 104)** SAGESA S.A.;
- 105)** Salud y Gestión S.A.;
- 106)** San Antonio Terminal Internacional S.A.;
- 107)** San Vicente Terminal Internacional S.A.;
- 108)** Sembcorp Aguas Chacabuco S.A.;
- 109)** Sembcorp Aguas del Norte S.A.;
- 110)** Sembcorp Aguas Lampa S.A.;
- 111)** Sembcorp Aguas Santiago S.A.;
- 112)** Sembcorp Utilities (Chile) S.A.;
- 113)** Servicios de Administración Previsional S.A.;
- 114)** Servicios Médicos CIDIAL Ltda.;
- 115)** Servicios Médicos MEDINEFRO Ltda.;
- 116)** Servicios Profesionales Peter-Swuan Ltda.;
- 117)** SIAV;
- 118)** Sistema de Transmisión del Centro S.A.;
- 119)** Sistema de Transmisión del Norte S.A.;
- 120)** Sistema de Transmisión del Sur S.A.;
- 121)** Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua SpA;
- 122)** Sociedad Austral de Electricidad S.A. (SAESA);
- 123)** Sociedad Austral de Transmisión Troncal S.A.;

- 124)** Sociedad Centro Médico Futuro Limitada;
- 125)** SONACOL;
- 126)** Terminal pacifico Sur Valparaíso S.A.;
- 127)** Terminal Puerto Arica S.A.;
- 128)** Termoeléctrica Colmito S.A.;
- 129)** Transbordadora Austral Broom S.A.;
- 130)** Transchile Charrúa Transmisión S.A.;
- 131)** Transelec S.A.;
- 132)** Transemel S.A.;
- 133)** Transmisora Eléctrica del Norte S.A.;
- 134)** Transportes Bretti Ltda.;
- 135)** Tratacal S.A.;
- 136)** Zona Franca S.A.

ANEXO II: LISTADO Y DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS ENTIDADES SOLICITANTES
CUYOS TRABAJADORES PRESENTARON OBSERVACIONES

Empresas de Servicios Sanitarios

- 1) Aguas Andinas S.A.;
- 2) Aguas Chañar S.A.;
- 3) Aguas de Antofagasta S.A.;
- 4) Aguas del Altiplano S.A.;
- 5) Aguas del Valle S.A.;
- 6) Aguas Magallanes S.A.;
- 7) Aguas Patagonia de Aysén S.A.;
- 8) Aguas San Pedro S.A.;
- 9) Empresa de Servicios Sanitarios de Los Lagos ESSAL S.A.;
- 10) Essbio S.A.;
- 11) ESVAL S.A.;
- 12) NuevoSur S.A.

Empresas de Transporte y Distribución de Energía Eléctrica

- 1) CGE Distribución S.A.;
- 2) Compañía General de Electricidad (CGE S.A.);
- 3) Compañía Nacional de Fuerza Eléctrica S.A.;
- 4) Cooperativa de Consumo de Energía Eléctrica de Chillán Ltda.;
- 5) Coordinador Independiente del Sistema Eléctrico Nacional;
- 6) Empresa Eléctrica Atacama S.A.;
- 7) Empresa Eléctrica de Antofagasta S.A.;
- 8) Empresa Eléctrica de Arica S.A.;
- 9) Empresa Eléctrica de Iquique S.A.;
- 10) Enel Distribución Chile S.A.;
- 11) Enel Generación Chile S.A.;
- 12) Engie Energía Chile S.A.;
- 13) Transelec S.A.

Empresas de Transporte y Distribución de Gas

- 1) Empresas Gasco S.A.;
- 2) Gas Sur S.A.;
- 3) GNL Mejillones S.A.;
- 4) Metrogas S.A.

Empresas Portuarias

- 5) Empresa Portuaria Arica;
- 6) Puerto Central S.A.;
- 7) Puerto Panul S.A.;
- 8) San Antonio Terminal Internacional S.A.

Telecomunicaciones

- 1) Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. (ENTEL);
- 2) ENTEL PCS Telecomunicaciones S.A.

Empresas de Servicios de Diálisis

- 1) Diálisis Colina S.A.;
- 2) Nephrocare Chile S.A.

Empresas de Servicios Médicos

- 1) Oxígeno Medicinal Domiciliario (OXIMED) Ltda.;
- 2) Salud y Gestión S.A.

Entidades de Otros Rubros:

- 1) Banco Central;
- 2) Buses VULE S.A. (Concesionario de Transantiago);
- 3) Fernando Samir Hales Chabán (Contratista Municipal);
- 4) Laboratorio Sanderson S.A. (Farmacéutica);

- 5) Servicios de Administración Previsional S.A. (PREVIREDA);
- 6) SONACOL (Empresa de Transporte y distribución de combustibles);
- 7) Zona Franca S.A.

**ANEXO III: LISTADO Y DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS ENTIDADES INCLUIDAS EN
LA RESOLUCIÓN N° 133 DE 2017**

Empresas de Servicios Sanitarios

- 1) Aguas Andinas S.A.
- 2) Aguas Araucanía S.A.
- 3) Aguas Chañar S.A.
- 4) Aguas Cordillera S.A.
- 5) Aguas de Antofagasta S.A.
- 6) Aguas Décima S.A.
- 7) Aguas del Valle S.A.
- 8) Aguas Santiago Norte S.A.
- 9) Aguas San Pedro S.A.
- 10) Aguas Magallanes S.A.
- 11) Aguas Manquehue S.A.
- 12) Aguas del Altiplano S.A.
- 13) Empresa de Servicios Sanitarios Aguas de Colina S.A.
- 14) Aguas Patagonia de Aisén S.A.
- 15) Empresa de Servicios Sanitarios de Los Lagos ESSAL S.A.
- 16) Empresa de Servicios Sanitarios Lo Prado SEPRAS S.A.
- 17) Empresa de Servicios Sanitarios San Isidro ESSI S.A.
- 18) Empresa Particular de Agua Potable y Alcantarillado La Leonera S.A.
- 19) Essbio S.A.
- 20) Esva S.A.
- 21) Novaguas S.A.
- 22) NuevoSur S.A.
- 23) Sembcorp Aguas Chacabuco S.A.
- 24) Sembcorp Aguas del Norte S.A.
- 25) Sembcorp Aguas Lampa S.A.
- 26) Sembcorp Aguas Santiago S.A.
- 27) Sembcorp Utilities S.A.

28) Comunidad de Servicios Remodelación San Borja COSSBO

29) Tratacal S.A.

Empresas de Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica

1) CGE Distribución S.A.

2) Enel Distribución Chile S.A.

3) Chilquinta Energía S.A.

4) Compañía Eléctrica del Litoral S.A.

5) Empresa Eléctrica de Aisén S.A.

6) Compañía Eléctrica de Osorno S.A.

7) Compañía General de Electricidad S.A.

8) Compañía Nacional de Fuerza Eléctrica S.A.

9) Cooperativa de Consumo de Energía Eléctrica de Chillán Ltda.

10) Compañía Eléctrica Charrúa Ltda.

11) Cooperativa Eléctrica Los Ángeles Ltda.

12) Cooperativa Rural Eléctrica Llanquihue Ltda.

13) Cooperativa Rural Eléctrica Río Bueno Ltda.

14) Empresa Eléctrica Atacama S.A.

15) Empresa Eléctrica de Antofagasta S.A.

16) Empresa Eléctrica de Arica S.A.

17) Empresa Eléctrica de Colina S.A.

18) Empresa Eléctrica de Iquique S.A.

19) Empresa Eléctrica de La Frontera S.A.

20) Empresa Eléctrica de Magallanes S.A.

21) Empresa Eléctrica Puente Alto Ltda.

22) Energía Casablanca S.A.

23) Luz Andes S.A.

24) Luz Linares S.A.

25) Luz Parral S.A.

26) Sociedad Austral de Electricidad S.A.

27) Interchile S.A.

28) Transchile Charrúa Transmisión S.A.

- 29) Transelec S.A.
- 30) Eletrans S.A.
- 31) Colbún Transmisión S.A.
- 32) Transemel S.A.
- 33) Sistema de Transmisión del Sur S.A.
- 34) Empresa de Transmisión Chena S.A.
- 35) Empresa Eléctrica de Panguipulli S.A.
- 36) Sociedad Austral de Transmisión Troncal S.A.
- 37) Transmisora Eléctrica del Norte S.A.
- 38) Coordinador Independiente del Sistema Eléctrico Nacional
- 39) Engie Energía Chile S.A.
- 40) Colbún S.A.

Empresas del sector de transporte o distribución de gas por redes

- 1) Empresas Gasco S.A
- 2) Gas Sur S.A.
- 3) Gas Valpo S.A.
- 4) Gasoducto del Pacífico S.A.
- 5) Gasoducto GasAndes S.A.
- 6) Gasoducto NorAndino S.A.
- 7) GNL Mejillones S.A.
- 8) GNL Quintero S.A.
- 9) Innergy Transportes S.A.
- 10) Intergas S.A.
- 11) Metrogas S.A.

Empresas Portuarias

- 1) Terminal Puerto Arica S.A.
- 2) Empresa Portuaria Arica
- 3) Antofagasta Terminal Internacional S.A.
- 4) Iquique Terminal Internacional S.A.

Empresas que prestan Servicios de Diálisis

- 1) Centro de Diálisis Villarica Ltda.
- 2) Centro Médico de Diálisis Diaseal Ltda.
- 3) Centro Renal SpA
- 4) Centro de Diálisis y Especialidades Médicas Puerto Varas Ltda.
- 5) Diálisis Colina S.A.
- 6) Diálisis Norte S.A.
- 7) Nephrocare Chile S.A.
- 8) Servicios Médicos CIDIAL Ltda.
- 9) Servicios Médicos MEDINEFRO Ltda.
- 10) Centro de Diálisis Araucanía Ltda.
- 11) Sociedad Centro Médico Futuro Ltda.

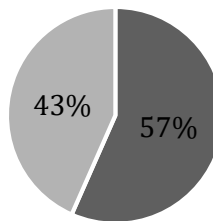
Entidades de Otros Rubros:

- 1) Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua SpA
- 2) Sociedad Nacional de Oleoductos Sonacol S.A.
- 3) Sociedad de Inversiones de Aviación Ltda. SIAV
- 4) Transbordadora Austral Broom S.A.
- 5) Banco Central.

ANEXO IV: CORRELACIÓN ENTRE ENTIDADES INCLUIDAS EN LA RESOLUCIÓN N° 134 DE 2016 Y ENTIDADES SOLICITANTES DE 2017

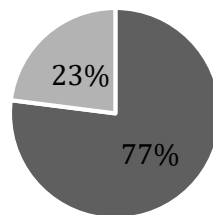
	Entidades Solicitantes de 2017	Entidades Solicitantes incluidas en la Resolución N° 133 de 2017
Total de entidades	136	100
Entidades que se encontraban en la resolución N° 134 de 2016	77	77
Que NO se encontraban en la resolución N° 134 de 2016	59	23

Entidades Solicitantes de 2017



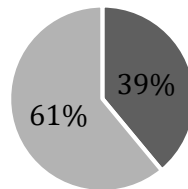
- Entidades que se encontraban en la resolución N° 134 de 2016
- Entidades que NO se encontraban en la resolución N° 134 de 2016

Entidades Solicitantes incluidas en la Resolución N° 133 de 2017



- Entidades que se encontraban en la resolución N° 134 de 2016
- Entidades que NO se encontraban en la resolución N° 134 de 2016

Entidades Solicitantes de 2017 Que NO se encontraban en la resolución de 2016



- Incluidas en la Resolución N° 133 de 2017
- No Incluidas en la Resolución N° 133 de 2017

Listado de Entidades Solicitantes Incluidas en Ambas Resoluciones

- 1) Aguas Andinas S.A.
- 2) Aguas Araucanía S.A.
- 3) Aguas Chañar S.A.
- 4) Aguas Cordillera S.A.
- 5) Aguas de Antofagasta S.A.
- 6) Aguas Décima S.A.
- 7) Aguas del Altiplano S.A.
- 8) Aguas del Valle S.A.
- 9) Aguas Magallanes S.A.
- 10) Aguas Manquehue S.A.
- 11) Aguas Patagonia de Aisén S.A.
- 12) Aguas San Pedro S.A.
- 13) Aguas Santiago Norte S.A.
- 14) Andes Operaciones y Servicios S.A.
- 15) Antofagasta Terminal Internacional S.A.
- 16) Banco Central
- 17) CGE Distribución S.A.
- 18) Chilquinta Energía S.A.
- 19) Colbún Transmisión S.A.
- 20) Compañía Eléctrica Charrúa Ltda.

- 21)**Compañía Eléctrica de Osorno S.A.
- 22)**Compañía Eléctrica del Litoral S.A.
- 23)**Compañía General de Electricidad S.A.
- 24)**Compañía Nacional de Fuerza Eléctrica S.A.
- 25)**Comunidad de Servicios Remodelación San Borja COSSBO
- 26)**Cooperativa de Consumo de Energía Eléctrica de Chillán Ltda.
- 27)**Cooperativa Eléctrica Los Ángeles Ltda.
- 28)**Cooperativa Rural Eléctrica Llanquihue Ltda.
- 29)**Cooperativa Rural Eléctrica Río Bueno Ltda.
- 30)**Empresa de Servicios Sanitarios Aguas de Colina S.A.
- 31)**Empresa de Servicios Sanitarios de Los Lagos ESSAL S.A.
- 32)**Empresa de Servicios Sanitarios Lo Prado SEpra S.A.
- 33)**Empresa de Servicios Sanitarios San Isidro ESSI S.A.
- 34)**Empresa Eléctrica Atacama S.A.
- 35)**Empresa Eléctrica de Aisén S.A.
- 36)**Empresa Eléctrica de Antofagasta S.A.
- 37)**Empresa Eléctrica de Arica S.A.
- 38)**Empresa Eléctrica de Colina S.A.
- 39)**Empresa Eléctrica de Iquique S.A.
- 40)**Empresa Eléctrica de La Frontera S.A.
- 41)**Empresa Eléctrica de Magallanes S.A.
- 42)**Empresa Eléctrica Puente Alto Ltda.
- 43)**Empresa Particular de Agua Potable y Alcantarillado La Leonera S.A.
- 44)**Empresas Gasco S.A.
- 45)**Enel Distribución Chile S.A.
- 46)**Energía Casablanca S.A.
- 47)**Essbio S.A.
- 48)**Eskal S.A.
- 49)**Gas Sur S.A.
- 50)**Gas Valpo S.A.
- 51)**Gasoducto del Pacífico S.A.

- 52) Gasoducto NorAndino S.A.
- 53) GNL Mejillones S.A.
- 54) GNL Quintero S.A.
- 55) Innergy Transportes S.A.
- 56) Intergas S.A.
- 57) Luz Andes S.A.
- 58) Luz Linares S.A.
- 59) Luz Parral S.A.
- 60) Metrogas S.A.
- 61) Novaguas S.A.
- 62) NuevoSur S.A.
- 63) Sembcorp Aguas Chacabuco S.A.
- 64) Sembcorp Aguas del Norte
- 65) Sembcorp Aguas Lampa S.A.
- 66) Sembcorp Aguas Santiago S.A.
- 67) Sembcorp Utilities S.A.
- 68) Sistema de Transmisión del Sur S.A.
- 69) Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua SpA
- 70) Sociedad Austral de Electricidad S.A.
- 71) Sociedad de Inversiones de Aviación Ltda. SIAV
- 72) Sociedad Nacional de Oleoductos SONACOL S.A.
- 73) Terminal Puerto Arica S.A.
- 74) Transchile Charrúa Transmisión S.A.
- 75) Transelec S.A.
- 76) Transemel S.A.
- 77) Tratacal S.A.

Listado de Entidades Incluidas en la Resolución N° 133 de 2017 que No se Encontraban en la Resolución N° 134 de 2016

- 1) Centro de Diálisis Araucanía Ltda.
- 2) Centro de Diálisis Villarica Ltda.

- 3) Centro de Diálisis y Especialidades Médicas Puerto Varas Ltda.**
- 4) Centro Médico de Diálisis Diaseal Ltda.**
- 5) Centro Renal SpA**
- 6) Colbún S.A.**
- 7) Coordinador Independiente del Sistema Eléctrico Nacional**
- 8) Diálisis Colina S.A.**
- 9) Diálisis Norte S.A.**
- 10) Eletrans S.A.**
- 11) Empresa de Transmisión Chena S.A.**
- 12) Empresa Eléctrica de Panguipulli S.A.**
- 13) Empresa Portuaria Arica**
- 14) Engie Energía Chile S.A.**
- 15) Interchile S.A.**
- 16) Iquique Terminal Internacional S.A.**
- 17) Nephrocare Chile S.A.**
- 18) Servicios Médicos CIDIAL Ltda.**
- 19) Servicios Médicos MEDINEFRO Ltda.**
- 20) Sociedad Austral de Transmisión Troncal S.A.**
- 21) Sociedad Centro Médico Futuro Ltda.**
- 22) Transbordadora Austral Broom S.A.**
- 23) Transmisora Eléctrica del Norte S.A.**

ANEXO V: LISTADO DE ENTIDADES SOLICITANTES SIN ORGANIZACIONES SINDICALES

- 1) Aguas Manquehue
- 2) Aguas Santiago Norte S.A.
- 3) Andes Operaciones y Servicios S.A.
- 4) Central Cardones S.A.
- 5) Centro Médico de Diálisis Diaseal Ltda.
- 6) Electroandina S.A. (Puerto Tocopilla)
- 7) Eletrans S.A.
- 8) Empresa de Servicios Sanitarios Aguas de Colina
- 9) Empresa de Servicios Sanitarios Lo Prado SEPRA S.A.
- 10) Empresa de Servicios Sanitarios San Isidro ESSSI S.A.
- 11) Empresa de Transmisión Chena S.A.
- 12) Empresa Particular de Agua Potable y Alcantarillado La Leonera S.A.
- 13) Energía Casablanca S.A.
- 14) EnorChile S.A.
- 15) Gasoducto GasAndes S.A.
- 16) Gasoducto del Pacífico S.A.
- 17) Gasoducto Nor Andino S.A.
- 18) Innergy Transportes S.A.
- 19) Interchile S.A.
- 20) Intergas S.A.
- 21) Luz Andes Ltda.
- 22) Novaguas S.A.
- 23) Orazul Energy Chile Holding II BV Comandita por Acciones
- 24) SAGESA S.A.
- 25) SIAV
- 26) Sistema de Transmisión del Centro S.A.
- 27) Sistema de Transmisión del Norte S.A.
- 28) Sociedad Austral de Transmisión Troncal S.A.
- 29) Termoeléctrica Colmito S.A.

30) Transchile Charrúa Transmisión S.A.

31) Transemel S.A.

32) Transmisora Eléctrica del Norte S.A.

33) Tratacal S.A