



Consejo de Administración

340.^a reunión, Ginebra, octubre-noviembre de 2020

Sección Institucional

INS

Fecha: 2 de noviembre de 2020

Original: español

Decimoquinto punto del orden del día

Queja relativa al incumplimiento por Chile del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), y del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)

Finalidad del documento

En el presente documento la Oficina comunica al Consejo de Administración la información proporcionada por el Gobierno de la República de Chile que figura en el anexo al presente documento. Corresponde al Consejo de Administración adoptar las decisiones necesarias sobre el procedimiento que habrá de seguirse en relación con esta queja. Véase el proyecto de decisión que figura en el párrafo 6.

Objetivo estratégico pertinente: Promover y llevar a la práctica las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Resultado más pertinente: Resultado 2: Normas internacionales del trabajo y control reconocido y efectivo.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: En función de la decisión del Consejo de Administración.

Seguimiento requerido: En función de la decisión del Consejo de Administración.

Unidad autora: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES).

Documentos conexos: [GB.337/INS/13/2](#); [GB.337/INS/PV](#).

1. En su 337.^a reunión (octubre-noviembre de 2019), el Consejo de Administración examinó un informe de su Mesa sobre una Queja relativa al incumplimiento por Chile del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) y del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por un delegado a la 108.^a reunión (2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo ¹.
2. Tras considerar que la queja era admisible al reunir las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Constitución de la OIT, el Consejo de Administración pidió al Director General que transmitiera la queja al Gobierno de Chile invitándole a que comunicara sus observaciones sobre la queja a más tardar el 30 de enero de 2020, e incluyó este punto en el orden del día de su 338.^a reunión (marzo de 2020).
3. La 338.^a reunión (que originalmente se había previsto que tuviera lugar del 12 al 26 de marzo de 2020), no se celebró en vista de las restricciones a las reuniones y a los viajes que se aplican desde principios de marzo como consecuencia de la pandemia Covid-19. El examen de este punto del orden del día se aplazó hasta una futura reunión del Consejo de Administración. Con el subsiguiente refuerzo de las restricciones a los viajes y las reuniones en la mayoría de los países y teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud y el bienestar de todos, el Consejo de Administración decidió, mediante una votación por correspondencia, cancelar las reuniones 338.^a *bis* y 339.^a del Consejo de Administración previstas para el 25 de mayo y el 6 de junio de 2020, respectivamente.
4. Mediante comunicaciones de fecha 30 de enero y 5 de octubre de 2020 el Gobierno transmitió sus observaciones a la queja. Se adjunta al presente documento una copia de dichas comunicaciones (los textos de los anexos citados en las mismas están a disposición de los mandantes).
5. De conformidad con el artículo 26 de la Constitución, corresponde al Consejo de Administración adoptar las decisiones necesarias sobre el curso que habrá de darse a la presente queja.

► Proyecto de decisión

6. El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa:
 - a) **decide no someter este asunto a una Comisión de Encuesta y dar por terminado el procedimiento incoado en virtud del artículo 26, y**
 - b) **invita al Gobierno a que siga informando al sistema de control regular de la OIT acerca de las medidas adoptadas para aplicar los convenios pertinentes en la legislación y en la práctica.**

¹ GB.337/INS/13/2.

► Anexo I

Observaciones del Gobierno de Chile (30 de enero de 2020)



Observaciones del Estado de Chile a la Queja artículo 26 presentada por un delegado trabajador ante la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2019

Me dirijo a US. en cumplimiento a lo solicitado en el Informe INS/13/2, adoptado en la 337ª reunión del Consejo de Administración, con el objeto de evacuar las observaciones del Gobierno de Chile a la Queja artículo 26 de la Constitución de la OIT, presentada por Wills Asunción Rangel Delgado, delegado trabajador venezolano, respaldado por la Federación Sindical Mundial (FSM), representada por su Vicepresidente Valentín Pachó, miembro de la delegación por el grupo de trabajadores del Perú, y José Ortiz Arcos, coordinador en Chile de la mencionada Federación y Presidente de la Confederación General de Trabajadores Públicos y Privados. Dicho reclamo, fue interpuesto durante la 108ª reunión (2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo (en adelante "CIT").

La parte reclamante fundamenta su comunicación en un supuesto incumplimiento por parte del Gobierno a los Convenios Nros. 87, 98, 103, 135 y 151 de la OIT, todos ratificados por el Estado de Chile (en adelante, la "Queja"). Conforme se demostrará mediante estas Observaciones, dichas alegaciones carecen de fundamento y deben ser desestimadas en su totalidad.

I. CUESTIONES PREVIAS

1. Sobre la reclamación presentada en 2016 a la CIT que se refiere a las mismas materias objeto de la presente Queja.

Como cuestión previa, cabe manifestar que la Queja que nos ocupa es muy similar a la que fue presentada en contra de Chile el 2016, ante la 105ª Conferencia Internacional del Trabajo, por el señor Nazario Arellano Choque, delegado de Perú, también con el respaldo de la FSM.

Ambas presentaciones contienen, en lo sustantivo, alegaciones casi idénticas. Incluso, en su mayoría, ambos escritos tienen igual redacción. Ambas presentaciones reclaman, en su parte enunciativa, una supuesta falta de conformidad de la legislación chilena con los Convenios Nros. 87, 98, 151, 135 y 103 de OIT y solicitan se designe una Comisión de Encuesta. Finalmente, a pesar de invocar los cinco mencionados Convenios, ambas presentaciones sólo se refieren, en el cuerpo de sus escritos, a los Convenios Nros. 87 y 98. Nada se argumenta respecto a las eventuales violaciones a los Convenios Nros. 103, 135 y 151.

Un aspecto latamente desarrollado en la presentación de 2016, fue la reforma laboral que se encontraba en tramitación legislativa en esa época. Cabe destacar que la reforma laboral finalmente se materializó en la Ley N°20.940, vigente desde el 1° de abril del año 2017, normativa sobre la cual el Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) formuló Observaciones positivas, indicando que *"han tomado nota con satisfacción respecto de importantes avances de la Legislación Chilena en la Reforma Laboral, en correspondencia con anteriores observaciones de este órgano de control de OIT. La regulación de la huelga, prohibiendo el reemplazo de los huelguistas y derogando*

*una serie de restricciones a la declaración de huelga, el reconocimiento de la negociación de sindicatos inter-empresa, la simplificación del procedimiento de negociación colectiva, la derogación de normas que exceptuaban del derecho a negociar colectivamente a trabajadores aprendices, y a los trabajadores contratados para una obra o faena determinada o de temporada, la regulación del derecho a la información de las organizaciones sindicales y la tipificación y sanción de las prácticas antisindicales, entre otros, integran la lista de avances sustantivos de que el CEARC ha tomado nota **con satisfacción**"* (esto es importante ya que la presentación de 2019 insiste reiteradamente que la Ley 20.940 viola las normas de los Convenios cuya vulneración se reclama).

En última instancia, en base a las observaciones proporcionadas por Chile en su defensa y el texto definitivamente adoptado de la Ley 20.940, el Consejo de Administración (CDA) decidió en su reunión de marzo del 2017 que la cuestión no sería remitida a una comisión de encuesta y que, por tanto, se daba por terminado el procedimiento¹ iniciado en virtud del artículo 26 de la Constitución. Conjuntamente, solicitó a la Comisión de Expertos que siguiera examinando algunos temas vinculados con la aplicación de ciertos Convenios (INS GB329/INS/12(REV)).

En razón de los antecedentes expuestos, el Gobierno de Chile estima que la presentación de 2019 no resiste análisis jurídico alguno. El reclamo se fundamenta en las mismas alegaciones que ya fueron revisadas, resueltas y desestimadas por los órganos de control de la OIT en 2017, y por lo tanto, su interposición es absolutamente improcedente y abusiva. Existe *res judicata*, principio general del derecho, de aquellos a los que hace referencia el artículo 38.1.c del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia de 1945. En el mismo contexto, los órganos de control de la OIT han señalado consistentemente en diversos pronunciamientos que no procede reexaminar alegatos sobre los que ya se ha pronunciado; esto ocurre *"por ejemplo, cuando una queja se refiere a una ley que ya había sido examinada por el Comité y, por tanto, no contiene nuevos hechos,"*² como es precisamente la situación que nos ocupa en este caso.

En este escenario, recordamos que los procedimientos establecidos para el control de las normas internacionales del derecho del trabajo no deben utilizarse con otros fines que los estrictamente necesarios. Quejas como la que nos ocupa, tienen por objeto generar un ambiente incómodo para los Estados en eventos clave para la Organización, como los es la Conferencia Internacional del Trabajo. En particular, la Queja fue presentada durante la 108ª reunión de la CIT, justamente el año en que se celebraba el Centenario de la OIT.

Así utilizado este recurso, lo único que se logra, es minar el Sistema de Protección de Normas de la OIT, instrumentalizándolo, y en definitiva, haciendo que pierda credibilidad.

Por ello, aprovechamos la oportunidad de reiterar la importancia de que la Organización continúe dirigiendo sus esfuerzos a analizar, en el contexto del mecanismo de examen de normas, los requisitos de admisibilidad que deben cumplir las Quejas artículo 26, las que muchas veces son utilizadas con fines políticos y comunicacionales, generando graves daños a la reputación de los gobiernos.

En base a los argumentos expuestos, y sin perjuicio de las consideraciones sobre el fondo que se detallan más abajo, el Estado de Chile solicita que la Queja artículo 26, presentada por el señor Rangel Delgado, con el respaldo de la FSM, sea

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_546457.pdf

² Véase 297.º informe del Comité de Libertad Sindical, párrafo 13

rechazada en todas sus partes por versar sobre cuestiones que ya han sido debatidas y resueltas por los Órganos de Control de la OIT en la queja interpuesta en 2016.

2. Manifiesta falta de fundamentos

Como esa Organización habrá notado, las reclamaciones en el texto de la Queja se presentan de una manera en extremo confusa y asistemática. Los hechos expuestos como vulneratorios no son planteados con claridad y se omite señalar cuáles son los fundamentos de derecho o normas específicas, cuya supuesta infracción, significaría una eventual violación de las Normas Internacionales del Trabajo por parte del Estado de Chile.

De igual forma, mientras el enunciado de la Queja alega violaciones a varios Convenios, luego en la parte sustantiva del reclamo, sólo se refiere a los Convenios Nros. 87 y 98.

Todo lo anterior, sin duda merma nuestro derecho a ejercer una debida defensa y además dificulta la tarea del órgano revisor que en definitiva deba pronunciarse sobre el particular.

El requisito de que los reclamos formulados ante órganos internacionales, sean jurisdiccionales o cuasi-jurisdiccionales, deban ser debidamente fundados, constituye una regla de admisibilidad fundamental, que tiene su origen en la buena fe. Como OIT conoce, la buena fe es un principio general del derecho y también principio fundamental del derecho internacional.

Si bien el deber de cumplir con este requisito no recibe un reconocimiento expreso en el artículo 26 de la Constitución de la OIT, no cabe duda que se trata de una obligación de derecho internacional consuetudinario, o a lo menos, representa una obligación de derecho internacional general, a la vez que sin duda constituye un principio general del derecho. Prueba de ello, es que dicho requerimiento mínimo de admisibilidad se encuentra en la gran mayoría de la legislación comparada y es también recogido en los principales tratados internacionales de derechos humanos que incluyen sistemas de peticiones individuales, como lo son la Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 47.c y el Convenio Europeo de derechos Humanos, artículo 35.3.a. Más aún, dicho requisito es también incluido en el Reglamento de la Corte Internacional de Justicia, artículo 38.2.

Por estos motivos el Estado de Chile considera que la Queja artículo 26 deducida en su contra debe ser desestimada por ser manifiestamente infundada.

II. CUESTIONES DE FONDO

Sin perjuicio de lo expuesto en la sección anterior, como se desprende con claridad de los argumentos que se expresan a continuación, la Queja artículo 26 también debe ser desestimada por no ser efectivas las alegaciones en ella.

Como ya se ha adelantado, en los primeros párrafos del escrito, la parte reclamante alega que existiría una supuesta vulneración a los Convenios Nros. 87, 98, 103, 135 y 151. Sin embargo, como ya se ha expresado, el cuerpo del libelo no hace referencia alguna a los Convenios Nros. 103, 135 y 151 y en menor medida justifica en qué consisten las alegadas vulneraciones a los mismos.

Es decir, simplemente no se sabe cómo se produjo la alegada violación de derechos, siendo ésta entonces una incógnita, de la cual es imposible hacerse

cargo. Dadas tales circunstancias, estas observaciones se circunscribirán a alegaciones que se encuentran justificadas o fundamentadas.

Del texto de la Queja, se desprende que las alegaciones de la parte reclamante se circunscriben a las siguientes materias: 1) cuestiones relativas a los servicios mínimos; 2) cuestiones relativas a una supuesta usurpación de funciones por parte de la Dirección del Trabajo de Chile (en adelante DT); 3) cuestiones relativas a la supuesta implementación de un sistema rompe huelgas; 4) cuestiones relativas a la negociación inter-empresa; 5) cuestiones relativas a una supuesta incongruencia entre la Ley N°20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales con los Convenios Nos. 87 y 98. A continuación, todas ellas serán abordadas a con el objeto de demostrar que carecen de fundamento.

1. Cuestiones relativas a los servicios mínimos

a. Hechos reclamados

La parte reclamante alega que la reforma laboral que se implementó mediante la Ley N°20.940, introdujo una nueva forma de tramitar servicios mínimos y equipos de emergencia, y que el Gobierno estaría supuestamente utilizando estas instituciones para entorpecer las negociaciones colectivas, generando múltiples complicaciones en diferentes sectores, entre otros, el de los trabajadores del sistema de transporte público, los manipuladores de alimentos, de servicios y bancos.

En concreto, alega que la DT estaría dando trámite a solicitudes de servicios mínimos formuladas por empresas, que no se ajustan a la legislación vigente, y además, su tramitación estaría tardando entre 14 y 15 meses, en circunstancia que el trámite tiene como plazo legal máximo 180 días para resolverse.

La reclamante fundamenta sus alegaciones en el caso de las manipuladoras de alimento de la empresa CONSORCIO MERKEN SPA. Sobre el particular, alega que en *“tres oportunidades la DT habría suspendido procesos de negociación colectiva e incluso habría suspendido votaciones de huelga, argumentando que las empresas han solicitado servicios mínimos”*. En esta misma lógica, se hace referencia a los trabajadores del transporte público de pasajeros de la ciudad de Santiago.

Al respecto, se acusa al Director del Trabajo de *“abusar y violentar la legislación laboral nacional y los Convenios de la OIT”*. Las anteriores violaciones, se configurarían por el atraso en la emisión de los pronunciamientos relativos a la determinación de servicios mínimos.

Finalmente, la reclamante agrega que las normas legales nacionales contemplan mecanismos para limitar el derecho a huelga, pero éstas violan los Convenio Nros. 87 y 98 de la OIT. Además, acusa que la DT acoge a tramitación solicitudes de servicios mínimos que a la vez también violarían las normas internas vigentes. A lo anterior, se sumaría una supuesta dilación de los tribunales nacionales en la tramitación de juicios por violación de derechos fundamentales y desconocimiento de los Convenios ratificados al momento de dictar sentencia.

b. Observaciones del Gobierno de Chile

b.1 Antecedentes normativos con respecto a los servicios mínimos y su calificación por parte de la DT

El procedimiento de calificación de servicios mínimos y conformación de equipos de emergencia³ ha sido implementado a partir de lo dispuesto en los artículos 359 y 360 del Código del Trabajo, incorporados por la Ley N°20.940 que Moderniza el Sistema de las Relaciones Laborales, de 2016.

Las aludidas normas disponen:

Artículo 359

"Servicios mínimos y equipos de emergencia.

Sin afectar el derecho a huelga en su esencia, durante esta la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios. En esta determinación se deberán considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena.

El personal destinado por el sindicato a atender los servicios mínimos se conformará con trabajadores involucrados en el proceso de negociación y recibirá el nombre de equipo de emergencia. Sus integrantes deberán percibir remuneraciones por el tiempo trabajado.

Los servicios mínimos deberán proveerse durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados.

En el caso que el sindicato no provea el equipo de emergencia, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, incluyendo la contratación de estos servicios, debiendo informar de ello inmediatamente a la Inspección del Trabajo, con el objeto que constate este incumplimiento. Las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar a un número superior de trabajadores del equipo de emergencia que no hayan sido proveídos por el sindicato, salvo que la Inspección del Trabajo autorice fundadamente un número distinto".

Artículo 360:

"Calificación de los servicios mínimos y de los equipos de emergencia. Los servicios mínimos y los equipos de emergencia deberán ser calificados antes del inicio de la negociación colectiva.

La calificación deberá identificar los servicios mínimos de la empresa, así como el número y las competencias profesionales o técnicas de los trabajadores que deberán conformar los equipos de emergencia.

El empleador deberá proponer por escrito a todos los sindicatos existentes en la empresa, con una anticipación de, a lo menos, ciento ochenta días al vencimiento del instrumento colectivo vigente, su propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia para la empresa, remitiendo copia de la propuesta a la Inspección del Trabajo.

En el caso de haber más de un instrumento colectivo vigente en la empresa, los referidos ciento ochenta días se considerarán respecto del instrumento colectivo más próximo a vencer. En caso que no exista sindicato en la empresa, el empleador deberá formular su propuesta dentro de los quince días siguientes a la comunicación de la constitución del sindicato efectuada de conformidad al artículo 225 de este Código, plazo durante el cual no se podrá iniciar la negociación colectiva. Habiéndose formulado el requerimiento por parte del empleador, tampoco se podrá iniciar la negociación colectiva en tanto no estén calificados los servicios mínimos y equipos de emergencia.

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

Las partes tendrán un plazo de treinta días desde formulada la propuesta para alcanzar un acuerdo.

³ Si bien no existe una definición legal para los servicios mínimos, su sentido y alcance ha sido definido por el Ord. N°5346/92. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-110449.html>

En caso de acuerdo, se levantará un acta que consigne los servicios mínimos y los equipos de emergencia concordados, la que deberá ser suscrita por el empleador y por todos los sindicatos que concurrieron a la calificación. Copia del acta deberá depositarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

Si las partes no logran acuerdo o este no involucra a todos los sindicatos, cualquiera de ellas podrá requerir la intervención de la Dirección Regional del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes.

En caso que la empresa tenga establecimientos o faenas en dos o más regiones del país, el requerimiento deberá formularse ante la Dirección Regional del Trabajo del domicilio del requirente. En caso que haya sido requerida la intervención de dos o más Direcciones Regionales, la Dirección Nacional del Trabajo determinará cuál de ellas resolverá todos los requerimientos.

Recibido el requerimiento, la Dirección Regional del Trabajo deberá oír a las partes y solicitar un informe técnico al organismo regulador o fiscalizador que corresponda. Cualquiera de las partes podrá acompañar informes técnicos de organismos públicos o privados. Asimismo, a requerimiento de parte o de oficio, la Dirección Regional del Trabajo podrá realizar visitas inspectivas.

La resolución que emita la Dirección Regional del Trabajo calificando los servicios mínimos y los equipos de emergencia de la empresa deberá ser fundada y emitida dentro de los cuarenta y cinco días siguientes al requerimiento. Esta resolución deberá ser notificada a las partes dentro de los cinco días siguientes a su emisión y sólo será reclamable ante el Director Nacional del Trabajo.

La Dirección del Trabajo, en el mes de abril de cada año, publicará los estándares técnicos de carácter general que han servido de base para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia.

Por circunstancias sobrevinientes, la calificación podrá ser revisada si cambian las condiciones que motivaron su determinación, de acuerdo al procedimiento previsto en los incisos anteriores. La solicitud de revisión deberá ser siempre fundada por el requirente.

Como se desprende de las citadas disposiciones legales, los servicios mínimos no deben afectar el derecho a huelga en su esencia. La calificación de éstos, debe ser efectuada primera y preferentemente mediante acuerdo entre el empleador y el o los sindicatos existentes antes del inicio de la negociación colectiva. Cabe señalar que el proceso de calificación debe iniciarse con una antelación mínima de 180 días al vencimiento del instrumento colectivo vigente, cautelando de ese modo la existencia de un plazo razonable, previo a la negociación colectiva, a fin de no dilatar su inicio ni entorpecer su desenvolvimiento.

Si el acuerdo no es posible, cualquiera de las partes podrá solicitar se determine la procedencia de los servicios mínimos a la respectiva Dirección Regional del Trabajo, quien deberá pronunciarse mediante resolución administrativa, la que es susceptible de ser reclamada ante el Director Nacional del Trabajo.

Cuando se requiera la intervención de la DT para que determine los servicios mínimos, se activará el correspondiente procedimiento administrativo destinado a recabar la mayor cantidad de antecedentes técnicos que permitan prever los efectos que tendrá la paralización del proceso productivo y/o las áreas, cargos o funciones que lo componen, y en consecuencia, si se encuentra dentro de las hipótesis del citado artículo 359 del Código del Trabajo.

Así, la calificación de los servicios mínimos tiene un alto contenido técnico y produce efectos sobre bienes jurídicos de vital importancia. Por ello, la recopilación de antecedentes y su análisis casuístico requiere un estudio riguroso y detallado, que permita una adecuada aplicación de la normativa y criterios imperantes, y en última instancia proporcione un razonamiento debidamente fundado. Debido a ello, en ciertos casos, la calificación de la DT presentó un retraso mayor al deseado, el cual

ha ido disminuyendo paulatinamente, conforme a las cifras que se entregarán en el numeral siguiente.⁴

b.2 Estadísticas sobre servicios mínimos al 31 de diciembre de 2019

Con el objeto de evidenciar que las alegaciones vertidas por la parte requirente no son efectivas, a continuación se presentan tablas estadísticas, proporcionadas mediante el Ord. No. 203, de 10 de enero de 2020, de la DT, que expresan el total de solicitudes de calificación de servicios mínimos presentadas a la DT entre 2017 y 2019 (diciembre inclusive) y su estado de tramitación.

AÑO 2017		Total general
REQUERIMIENTOS DE CALIFICACION A LA DT DESGLOSADO POR SOLICITANTE	TOTAL DE REQUERIMIENTOS INGRESADOS	295
	INTERPUESTOS POR EMPRESA	285
	INTERPUESTOS POR SINDICATO	4
	INTERPUESTO POR AMBOS	6
REQUERIMIENTOS DE CALIFICACION SEGÚN ESTADO PROCEDIMIENTO	TOTAL REQUERIMIENTOS TERMINADOS	295
	TERMINADOS EN INSTANCIA DRT	137
	TERMINADOS EN INSTANCIA DNT	158
	TOTAL REQUERIMIENTOS EN TRAMITE	0
	EN TRAMITE INSTANCIA REGIONAL	0
	EN TRAMITE INSTANCIA NACIONAL	0

AÑO 2018		Total general
REQUERIMIENTOS DE CALIFICACION A LA DT DESGLOSADO POR SOLICITANTE	TOTAL DE REQUERIMIENTOS INGRESADOS	156
	INTERPUESTOS POR EMPRESA	152
	INTERPUESTOS POR SINDICATO	1
	INTERPUESTO POR AMBOS	3
REQUERIMIENTOS DE CALIFICACION SEGÚN ESTADO PROCEDIMIENTO	TOTAL REQUERIMIENTOS TERMINADOS	150
	TERMINADOS EN INSTANCIA DRT	79
	TERMINADOS EN INSTANCIA DNT	71
	TOTAL REQUERIMIENTOS EN TRAMITE	6
	EN TRAMITE INSTANCIA REGIONAL	0
	EN TRAMITE INSTANCIA NACIONAL	6

AÑO 2019		Total general
REQUERIMIENTOS DE CALIFICACION A LA DT DESGLOSADO POR SOLICITANTE	TOTAL DE REQUERIMIENTOS INGRESADOS	111
	INTERPUESTOS POR EMPRESA	110
	INTERPUESTOS POR SINDICATO	0
	INTERPUESTO POR AMBOS	1
REQUERIMIENTOS DE CALIFICACION SEGÚN ESTADO PROCEDIMIENTO	TOTAL REQUERIMIENTOS TERMINADOS	58
	TERMINADOS EN INSTANCIA DRT	40
	TERMINADOS EN INSTANCIA DNT	18
	TOTAL REQUERIMIENTOS EN TRAMITE	53

⁴ Por último, además de los argumentos expuestos en este apartado, cabe manifestar que conforme lo han indicado los órganos de control de normas de la OIT, la institución de servicios mínimos no es contraria a las normas internacionales del trabajo. Ej. Ver Informe núm. 356, Marzo 2010, Caso núm. 2696 (Bulgaria) - Fecha de presentación de la queja: 15-FEB-09, del Comité de Libertad Sindical. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:70006:0:NO:70006:P70006_COMPLAINT_TEXT_ID:P70006_PARAGRAPH:NO:2911822:309

	EN TRAMITE INSTANCIA REGIONAL	32
	EN TRAMITE INSTANCIA NACIONAL	21

En resumen, de los 562 requerimientos ingresados entre 2017 y 2019, 503 han sido resueltos, lo que equivale a un 89%.

b.3 Calificación de servicios mínimos para empresas pertenecientes a RED (ex Transantiago)

El estado de calificación de servicios mínimos en el caso particular de las empresas pertenecientes a RED (ex Transantiago), es el siguiente:

EMPRESA	ESTADO DE CALIFICACIÓN
SUBUS CHILE S.A.	CALIFICADOS MEDIANTE RESOLUCIÓN N° 1531 DE 15 DE JULIO DE 2018 DEL DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO.
EXPRESS DE SANTIAGO UNO S.A.	CALIFICADOS MEDIANTE RESOLUCIÓN N° 291 DE 22 DE NOVIEMBRE DE 2019 DEL DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO.
BUSES VULE S.A.	CALIFICADOS MEDIANTE RESOLUCIÓN N° 295 DE 13 DE DICIEMBRE DE 2019 DEL DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO.
INVERSIONES ALSACIA S.A.	CALIFICACIÓN PENDIENTE

Al 31 de diciembre de 2019, la única empresa perteneciente a RED cuyos servicios mínimos se encuentran pendientes de calificación es Inversiones Alsacia S.A. Conforme con lo señalado por la DT, mediante el antes citado Ord. No. 203, dichos servicios continúan siendo objeto de riguroso análisis y se espera que la resolución respectiva pueda ser emitida a la brevedad posible.

c. Conclusión

En conclusión, la parte reclamante no justifica, fundamenta ni prueba, por qué o cómo las calificaciones de servicios mínimos hechas por la DT en los respectivos procesos serían contrarias a la legislación nacional y a las normas internacionales del trabajo.

En cuanto a su evaluación, tal como se ha señalado y fundamentado con antecedentes en *supra*, la determinación de servicios mínimos se ha realizado con total apego a la legislación nacional, reconociéndose instancias de acuerdo entre trabajadores y empleadores, junto con instancias administrativas en las que se resguarda la bilateralidad de audiencia y la posibilidad de presentar impugnaciones en contra de las resoluciones de la autoridad administrativa, en este caso, la autoridad de inspección laboral. Aún más, la normativa reconoce el derecho de alterar posteriormente la calificación de servicios mínimos por causas sobrevinientes, garantizando en todo momento una correcta adecuación del instituto a la realidad fáctica de cada empresa.

Además, tal como se expresó en los párrafos anteriores, la determinación de servicios mínimos no puede simplemente deducirse en forma generalizada, sino por el contrario, exige evaluar la legalidad de la calificación de los mismos en una determinada situación, siendo fundamento para ello un profundo análisis previo del caso particular, incluyendo estudios de alto contenido técnico, que la DT se toma de manera muy responsable.

Por otra parte, tampoco es efectivo que los procesos de calificación de servicios mínimos estén tardando entre 14 y 15 meses, como la reclamante señala. Como se demuestra en las estadísticas incluidas en esta presentación, la gran mayoría de los procesos de determinación de servicios mínimos ya se encuentran terminados y los que quedan pendientes corresponden al año 2019.

En el mismo contexto, en lo respecta específicamente al sector del transporte público, las aludidas estadísticas también reflejan con claridad que las alegaciones de la parte reclamante no se ajustan a los hechos, toda vez que se han calificado los servicios mínimos en tiempo y forma.

De esta manera, aparece de manifiesto que las alegaciones de la parte reclamante son totalmente infundadas, no existe vulneración alguna a los Convenios invocados, y por tanto, éstas deben ser desestimadas en todas sus partes.

2. Cuestiones relativas a una supuesta usurpación de funciones por parte de la Dirección del Trabajo de Chile

a. Hechos reclamados

La parte requirente también alega que habría una supuesta *"usurpación de funciones"* por parte del Director del Trabajo, respecto de competencias propias del poder judicial y el legislador. Ello, indica, vía dictación de *"resoluciones ilegales que nadie detiene"*. Agrega, que el señalado Director habría *"anulado negociaciones colectivas en curso, suspendido votaciones de huelga y negado a entregar ministros de fe para votaciones de huelga y elecciones sindicales"*.

Para fundamentar esta alegación, la requirente se refiere, en concreto, a la situación entre la empresa CONSORCIO MERKEN SPA y cinco sindicatos.

Sobre el particular, reclama que la DT se habría *"negado"*, *"resistido"* y *"no quiere cumplir el fallo"* dictado por el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en el juicio RIT I-522-2018, relativo a dicha situación, y que por el contrario, habría emitido resoluciones que modifican sentencias judiciales, lo que sería *"ilegal y constituye delito"*. También, agrega que el Ministerio del Trabajo no habría hecho nada para *"reestablecer el Estado de Derecho"*. Finalmente, sin mayor fundamentación, agrega que en este mismo caso la DT *"se niega a entregar ministros de fe para votaciones de huelga y elecciones sindicales, se han aumentado las restricciones a la organización de los trabajadores, han sacado una resolución que modifica los estatutos de los sindicatos, en relación a la elección de dirigentes sindicales, lo que viola el Convenio No. 87, todo esto por la vía de emisión de resoluciones administrativas, ilegales, y que violan Convenios Ratificados por Chile."*

b. Observaciones del Gobierno de Chile

b.1. Competencias de la Dirección del Trabajo

Como antecedente general, cabe señalar que la DT es un Servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el cual se vincula a través de la Subsecretaría de Trabajo.⁵ Se rige principalmente por su Ley Orgánica (D.F.L. N° 2, del 30 de mayo de 1967).⁶

La DT tiene facultades legales para emitir dictámenes que fijan e interpretan el sentido y alcance de la legislación laboral vigente, incluyendo las normas sobre negociación colectiva. Esta competencia se encuentra reconocida en diversas disposiciones de la mencionada Ley Orgánica. Su artículo 1, inciso segundo, letras a) y b), dispone que a la DT:

"Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden

⁵ D.F.L. N° 2, del 30 de mayo de 1967, artículo 1, inciso primero

⁶ <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=3485>

- a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;
- b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;
- [...]

Por otra parte, su artículo 5º, letras b) y c) agregan:

- "Al Director le corresponderá especialmente:*
- b) La dirección y supervigilancia de la Dirección del Trabajo en toda la República y la representación del Estado en la aplicación y fiscalización de las leyes sociales;
 - c) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento;
 - [...]"

A su vez, el inciso primero del artículo 505 del Código del Trabajo es claro en establecer que:

"Artículo 505. La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen. Los funcionarios públicos deberán informar a la Inspección del Trabajo respectiva, las infracciones a la legislación laboral de que tomen conocimiento en el ejercicio de su cargo".

Al respecto, cabe manifestar que estas facultades interpretativas no son extrañas a nuestro ordenamiento jurídico interno. Existen diversos órganos de la administración que gozan de tal atribución. Sólo a modo ejemplar, se puede mencionar la facultad del Servicio de Impuestos Internos de Chile para interpretar la normativa tributaria, establecida en el artículo 6.A.1º del Código Tributario.⁷

Por último, también es pertinente referirse a la facultad que tiene la DT para resolver sobre las impugnaciones o reclamaciones que los empleadores y trabajadores interpongan durante un proceso de negociación, respecto de un proyecto de contrato colectivo, por las razones que se indican en el artículo 339 del Código del Trabajo. Sobre este particular, el artículo 340 dispone lo siguiente:

Art. 340.- Reglas de procedimiento. Las impugnaciones y reclamaciones señaladas en el artículo anterior se tramitarán ante la Inspección del Trabajo respectiva, conforme a las siguientes reglas:

- e) La resolución deberá dictarse por el Inspector del Trabajo dentro del plazo de cinco días de concluida la audiencia. Si las impugnaciones o reclamaciones involucran a más de mil trabajadores, serán resueltas por el Director del Trabajo.
- f) En contra de esta resolución sólo procederá el recurso de reposición que deberá ser interpuesto dentro de tercero día. La resolución que resuelva el recurso de reposición deberá dictarse en el plazo de tres días y será reclamable judicialmente dentro del plazo de cinco días, a través del procedimiento establecido en el artículo 504 de este Código.

De esta forma, la DT ha actuado en plena concordancia con sus facultades legales al momento de emitir los dictámenes y resoluciones que los requirentes mencionan en su comunicación. En otras palabras, la afirmación de que la DT ha "usurpado funciones" a otro órgano de la Administración del Estado de Chile es totalmente falsa.

⁷ Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=6374>

b.2 Situación del CONSORCIO MERKEN SPA

Conforme con lo informado por la DT, el 6 de septiembre de 2018, cinco sindicatos denominados: "Sindicato Nacional Inter-empresa Manipuladoras de Alimentos PAE y PAP Víctor Jara", RSU N° 07030189; "Sindicato Nacional Inter-empresa de Manipuladoras de Alimentos PAE y PAP Gladis Marín", RSU N° 04010357; "Sindicato Nacional Inter-empresa de Manipuladoras de Alimentos SIMADA", RSU N° 09010730; "Sindicato Inter-empresa de Manipuladoras de Alimentos", RSU N° 13111436; y "Sindicato de Empresa y Alimentos Javiera Carrera", RSU N° 04.03.0183, presentaron conjuntamente un proyecto de contrato colectivo a la empresa CONSORCIO MERKEN SPA (en adelante MERKEN), RUT 76.425.376-0.

El día 14 de septiembre de 2018, MERKEN notificó su respuesta a la comisión negociadora sindical. En ella, basándose en los artículos 339 y siguientes del Código del Trabajo, la empresa reclamó de legalidad el proyecto de contrato presentado e impugnó la presencia de diversos trabajadores en la nómina de involucrados en el proceso de negociación colectiva.

El 20 de septiembre de 2018, la comisión negociadora sindical respondió a las reclamaciones de legalidad e impugnaciones realizadas por MERKEN. Esencialmente, la discusión entre ambas partes se refirió al cumplimiento del quórum por parte de los sindicatos inter-empresa, y si es que éstos cumplieran con el requisito de agrupar a trabajadores que se desempeñan en empresas del mismo rubro o actividad económica, conforme lo exige el inciso segundo del artículo 364 del Código del Trabajo, que dispone que:

"Para los efectos de la negociación colectiva, los sindicatos inter-empresa deberán agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica. Asimismo, para negociar colectivamente en una empresa, el sindicato inter-empresa deberá contar con un total de afiliados no inferior a los quórum señalados en el artículo 227, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa. El sindicato inter-empresa podrá negociar conforme a lo dispuesto en el artículo 314 [que trata sobre la negociación no reglada]".

El 1° de octubre de 2018, la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente (ICT Santiago Oriente, en adelante) adoptó la Resolución N° 776, mediante la cual se rechazaron las alegaciones de la comisión negociadora sindical, concluyéndose que los cuatro sindicatos inter-empresa no cumplían los requisitos establecidos en la legislación laboral vigente para la negociación de este tipo de organizaciones, esto es, el quórum de negociación y afiliación de trabajadores que laboran en empresas del mismo rubro o actividad económica. En razón de lo anterior, solo quedó sujeto al proceso de negociación colectiva reglada el sindicato de empresa denominado Sindicato de Empresa y Alimentos Javiera Carrera, lo que fue confirmado mediante Resolución N° 813, de fecha 16 del mismo mes y año, emitida por la ICT Santiago Oriente. Respecto a esa organización, cabe indicar que, aquella finalizó su proceso con la suscripción de un contrato colectivo el 18 de octubre de 2018.

El 19 de octubre de 2018, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 340, letra f), del Código del Trabajo, la totalidad de los sindicatos recurrieron judicialmente en contra de Resolución N° 813 ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, quien acogió la reclamación mediante sentencia de 21 de enero de 2019, que fue posteriormente confirmada por sentencia de 8 de mayo de 2019, de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago. En dicho fallo, se declaró que los sindicatos inter-empresa reclamantes, que presentaron el proyecto de negociación colectiva, cumplían los requisitos legales para negociar colectivamente con la empresa MERKEN, y ordenó continuar con el proceso de negociación colectiva, sin más trámites.

Paralelo al procedimiento judicial descrito en el párrafo anterior, las comunicaciones entre los sindicatos y MERKEN continuaron. Así, el 09 de noviembre de 2018, la empresa y el Sindicato Nacional Inter-empresa de Manipuladoras de Alimentos PAE y PAP Gladis Marín suscribieron un convenio colectivo. De igual forma, el 30 de noviembre del mismo año, la empresa suscribió un instrumento similar con el Sindicato Nacional Inter-empresa de Manipuladoras de Alimentos SIMADA.

Debido a lo anterior, al dar cumplimiento a lo ordenado por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en relación a la reanudación del proceso de negociación colectiva reglada, la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente emitió el Ord. N° 1220, de 6 de junio de 2019, en el cual concluyó que dicha reanudación solamente regiría para los dos sindicatos que a esa fecha no habían suscrito convenio colectivo con MERKEN, esto es, el Sindicato Nacional Inter-empresa Manipuladoras de Alimentos PAE y PAP Víctor Jara y el Sindicato Inter-empresa de Manipuladoras de Alimentos. Lo anterior, habida consideración que las restantes organizaciones sindicales que eran parte de la negociación colectiva ya habían suscrito instrumentos colectivos con dicha empresa.

El 7 de junio 2019, la comisión negociadora sindical interpuso recurso de reposición en contra del aludido Oficio, alegando que éste contravenía lo resuelto por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago. El 14 de junio del mismo año, mediante Resolución N° 436, la ICT Santiago Oriente acogió dicho recurso y dio por reanudado el proceso de negociación colectiva para todos los sindicatos involucrados por un plazo de 10 días corridos, período en el cual MERKEN podía presentar una última oferta, y la comisión negociadora sindical, por su parte, podía solicitar a la DT, en representación de todos los sindicatos, un ministro de fe para votar la huelga.

El término de diez días transcurrió sin que MERKEN presentara su última oferta. De esta forma, conforme al inciso segundo del artículo 346 del Código del Trabajo, se tuvo por constituida la última oferta con la respuesta que la empresa dio al proyecto de contrato colectivo, última propuesta formal, el 6 de septiembre de 2018. Por su parte, la comisión negociadora sindical tampoco votó la huelga ni solicitó ministro de fe a la DT dentro del indicado término de 10 días. De hecho, recién el 12 de septiembre de 2019, habiendo expirado con creces los diez días establecidos por la Resolución N° 436 de la ICT Santiago Oriente, la comisión negociadora sindical vino a presentar una solicitud de ministro de fe para votar la huelga. Dicha solicitud fue negada mediante el Ord. N° 2015, de 16 de septiembre de 2019, debido a su manifiesta extemporaneidad.

El 19 de junio de 2019, a pocos días de ser adoptada la Resolución N° 436, la comisión negociadora sindical solicitó al 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago el cumplimiento de la sentencia de 8 de mayo de 2019. El Tribunal concedió traslado a la DT y éste fue respondido el 4 de julio del mismo año. Con estos antecedentes el Juzgado citó a una audiencia especial para el 19 de julio de 2019, en ella, la DT ratificó haber dado estricto cumplimiento a lo ordenado por la Sentencia, hecho que consta en la ya mencionada Resolución N° 436. Basado en estos antecedentes, el Juzgado remitió el proceso al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, quien en causa RIT C- 3815-2019, lo devolvió al 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por no haber una obligación líquida que cobrar. Finalmente, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, resolviendo una contienda de competencia, concluyó que este litigio debía continuar su tramitación ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago. Posteriormente, en causa RIT C-5205-2019, el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago ordenó a la DT dar cumplimiento a la referida sentencia, frente a la cual el Servicio opuso excepción de pago, lo que fue admitido a prueba

por el tribunal, encontrándose actualmente el procedimiento en dicha etapa procesal.

En definitiva, y como puede concluirse del detallado relato expuesto, todas las actuaciones realizadas por la DT en el marco de la negociación colectiva entre CONSORCIO MERKEN SPA y los sindicatos previamente individualizados, se han ajustado a la legislación laboral vigente. Es más, como se desprende con claridad, la imposibilidad de los sindicatos inter-empresa para negociar colectivamente es completamente falsa. Por último, se ha garantizado a los sindicatos el acceso a recursos judiciales y administrativos en todo momento, los procesos judiciales han seguido su curso legal y, contrario a lo pretendido por la reclamante, una vez firmes y ejecutoriados, los fallos han sido cumplidos al pie de la letra por la DT.

c. Conclusión

En atención a los argumentos expuestos, aparece con toda claridad que la alegada usurpación de funciones por parte de la Dirección del Trabajo no tiene asidero alguno y es totalmente falsa. A su vez, ha quedado acreditado que el actuar de dicha Dirección está en plena concordancia con las competencias que le han sido conferidas por su propia Ley, la que a su vez, se adecúa plenamente la Constitución Política de la República.

Asimismo, del relato que precede, también se desprende que la alegada imposibilidad de los sindicatos inter-empresa para negociar colectivamente no es real.

Por su parte, que claro que el Estado de Chile ha garantizado el derecho al acceso a los recursos judiciales y administrativos a los sindicatos en todo momento y los procesos judiciales han seguido su curso legal.

En este contexto, tampoco es efectivo que la DT se haya "*negado*" y "*resistido*" a cumplir la sentencia del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago y el fallo de la Corte de Apelaciones que lo Confirmó. Por el contrario, como ha sido probado por esta parte, dicha sentencia, que fue favorable a los sindicatos, ha sido cumplida a cabalidad por la DT.

Por otra parte, tampoco es real que la DT se haya negado a entregar ministros de fe para votaciones de huelga y elecciones sindicales. Como consta en la Resolución N°436, la ICT Santiago Oriente dio un plazo de 10 días para que la comisión negociadora sindical solicitara a la DT un ministro de fe para votar la huelga, cosa que como ya fue señalado, no realizó. Sin perjuicio de lo anterior, es también pertinente señalar que el ordenamiento jurídico Chileno además garantiza a las organizaciones sindicales la existencia de otros fedatarios. En este sentido, conforme lo indica el artículo 313 del Código del Trabajo, los actos de votación a efectuarse en procesos de negociación colectiva, pueden ser celebrados ante oficiales del Registro Civil, Notarios Públicos u otros funcionarios de la administración pública investidos como ministros de fe.

Concluyendo, las alegaciones de la parte reclamante son totalmente infundadas, no existe vulneración alguna a los Convenios invocados, y por tanto, éstas deben ser totalmente desestimadas.

3. Cuestiones relativas a la supuesta implementación de un sistema rompehuelgas

a. Hechos reclamados

La parte reclamante alega que el Estado de Chile, particularmente el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones (MTT), la DT, los tribunales de justicia e incluso la propia legislación nacional, permitirían la implementación de sistemas *rompehuelgas* para entorpecer las negociaciones colectivas de los sindicatos, violando así los Convenios No.87 y 98.

Para fundamentar la supuesta violación, la reclamante hace referencia a dos situaciones. La primera, dice relación con los sindicatos del sistema de transporte público de la ciudad de Santiago, Red Metropolitana de Movilidad – RED. La segunda, con la huelga de los trabajadores de la empresa PAVICRET LTDA.

En lo que se refiere a RED, la reclamante critica que cada vez que los trabajadores de una de las empresas que la conforman hacen uso de su derecho a huelga, el MTT implementa planes de contingencia, que por sus características, equivaldrían en la práctica a implementar un sistema *rompehuelgas*. Estos planes, señala, consisten en enviar buses y conductores de otras empresas a cubrir los servicios afectados por la huelga. Sumado a lo anterior, la reclamante indica que el MTT supuestamente instalaría contingentes policiales en los terminales para amedrentar a los trabajadores y en muchas ocasiones habrían detenido a huelguistas.

Como ya se señaló, la parte actora considera que la propia legislación nacional contradice también los Convenios Nros.87 y 98 y a la vez *"violaría expresamente toda la jurisprudencia de la Comisión de Normas y las del Comité de Libertad Sindical"*. En particular, critica el artículo 359 del Código del Trabajo. Bajo el título *"limitaciones al ejercicio del derecho a huelga"*, dicha disposición regula la posibilidad de proveer servicios mínimos y equipos de emergencia, sin afectar el derecho a huelga en su esencia.

Para la reclamante, esta disposición legal, junto con distintos actos administrativos de la DT, demostrarían que el derecho a huelga en Chile sería meramente declarativo y que en la práctica existiría *"una prohibición general"* de ejercerlo. El artículo 359, vendría a ser un *"incentivo para que la empresa contrate rompehuelgas durante la negociación colectiva, acción que es considerada explícitamente práctica antisindical"*. A esto, debe sumarse la jurisprudencia de los tribunales de justicia, en el sentido que *"en sus fallos vienen señalando que no existiría reemplazo, si el reemplazo lo realiza un trabajador que no está en el sindicato, al momento de la huelga"*.

Finalmente, como ya se indicó, la parte reclamante también hace referencia al caso de la huelga de los trabajadores de la empresa PAVICRET LTDA. En este caso, el proceso de negociación colectiva con el Sindicato Nacional de Trabajadores "SME", iniciado el 20 de Julio de 2017, no fue exitoso, y dio lugar a una huelga iniciada el 20 de septiembre del mismo año. La empresa, agrega la reclamante, habría contratado *rompehuelgas*, incorporándolos al puesto de trabajo de los huelguistas. El mismo día, el sindicato presentó un reclamo a la Inspección del Trabajo Santiago Sur. Según la reclamante, la Inspección habría investigado y fiscalizado cinco días después y sólo en lugares y horas donde no había *rompehuelgas*. En última instancia, cuando la inspección logró detectar un *rompehuelgas*, supuestamente habría dejado de fiscalizar. De manera confusa, la reclamante luego agrega que la Inspección Comunal del Trabajo procedió a presentar una denuncia por prácticas antisindicales el 17 de octubre de 2017, ingresando con el RIT S-10-2017, del Juzgado del Trabajo de San Miguel. La denuncia habría adolecido de una serie de errores en los hechos denunciados. El tribunal finalmente desechó la denuncia, y este hecho, a juicio de la reclamante también constituiría una *"clara violación"* del Convenio No.87 por parte del Juez de la causa.

b. Observaciones del Gobierno de Chile

b.1 El Sistema de Transporte Público de la Provincia de Santiago y las comunas de San Bernardo y Puente Alto. Descripción de su marco normativo y del rol del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

El transporte público en Chile, es una actividad dinámica y cambiante. Además, no se desarrolla sobre bienes propios, sino sobre *bienes nacionales de uso público*. Atendidas estas circunstancias, la autoridad administrativa debe estar sujeta a un marco normativo flexible, que le permita enfrentar escenarios cambiantes. Es por ello que la ley ha otorgado al MTT amplias potestades para regular los servicios de transporte público. Entre ellas destacan las siguientes:

- Facultad para establecer condiciones y dictar la normativa dentro de la que deben operar los servicios de transporte público de pasajeros.
- Facultad para dictar normas operacionales, de conformidad con ciertos parámetros generales que se señalan en la ley.
- Facultad para disponer el uso de las vías para determinados tipos de vehículos y/o servicios, con el propósito de mejorar el funcionamiento del servicio de transporte de pasajeros, así como también para reglamentar todos los elementos complementarios, de apoyo o anexos al transporte, y que se refieren a su administración y gestión.

En este mismo sentido, de conformidad con el artículo 1, inciso primero, de la Ley N° 18.059 que Asigna al Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones el carácter de Organismo Rector Nacional de Tránsito y le Señala Atribuciones:⁸

"El Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones será el organismo normativo nacional encargado de proponer las políticas en materia de tránsito por calles y caminos y demás vías públicas o abiertas al uso público y de coordinar, evaluar y controlar su cumplimiento".

En base a las premisas expuestas y las demás atribuciones que le han conferido las leyes,⁹ el MTT, en su calidad de organismo rector nacional de tránsito, entregó en concesión, también llamada "Condiciones Específicas de Operación", el derecho de usar determinadas vías de la ciudad de Santiago a siete operadores denominados Unidades de Negocio.¹⁰ Los servicios de transporte público también requieren el desarrollo de ciertos servicios que apoyan la gestión de los operadores de transporte. Estos se llaman Servicios Complementarios.¹¹ Para asegurar su disponibilidad el MTT celebró contrato con otras cuatro empresas.¹² Cabe señalar

⁸ <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=29486>

⁹ Al respecto, ver Ley N° 18.059 que Modifica el Decreto Supremo N° 170, de 2016, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, Subsecretaría de Transportes en el Sentido que Indica; Ley N° 18.696 que modifica Artículo 6° de la Ley N° 18.502 que Autoriza Importación de Vehículos que Señala y Establece Normas sobre transporte de Pasajeros; Ley N° 18.290 que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistemático de la Ley de Tránsito; y, Ley N° 19.040 que Establece Normas para Adquisición por el Fisco de Vehículos que Indica y otras Disposiciones Relativas a la Locomoción Colectiva de Pasajeros; D.F.L. N° 343 que Determina la Organización y Atribuciones de la Subsecretaría de Transportes, de 1953 y D.F.L. N° 279 que Fija Normas sobre Atribuciones del Ministerio de Economía en Materia de Transportes y Reestructuración de la Subsecretaría de Transportes, de 1960, ambos del Ministerio de Hacienda

¹⁰ Unidad de Negocio 1: Inversiones Alsacia S.A.; Unidad de Negocio 2: Su-Bus Chile S.A.; Unidad de Negocio 3: Buses Vule S.A.; Unidad de Negocio 4: Express de Santiago Uno S.A.; Unidad de Negocio 5: Buses Metropolitana S.A.; Unidad de Negocio 6: Redbus Urbano S.A.; Unidad de Negocio 7: Servicio de Transporte de Personas S.A. La Unidad de Negocio 1, dejó de prestar servicios hasta el 28 de febrero de 2019.

¹¹ De conformidad con lo dispuesto en la cláusula 1.8 de los contratos de concesión de uso de vías, el Sistema de Transporte Público de la ciudad de Santiago comprende, como condición necesaria para su funcionamiento, el desarrollo de los siguientes servicios complementarios:

- Emisión y comercialización del medio de acceso.
- Provisión de la red de carga del medio de acceso.
- Comercialización, provisión e instalación de los equipamientos necesarios para la validación y registro de las etapas de viaje.
- Administración de los recursos monetarios necesarios para el pago de la prestación de los servicios de transporte y servicios complementarios, y distribución de éstos entre los diversos integrantes del Sistema.
- Captura, procesamiento y distribución de la información de validación y posicionamiento generada por los servicios de transporte, necesarios para la gestión operativa del Sistema.
- Otros servicios complementarios que el Ministerio contrate o disponga, de conformidad con la normativa vigente.

¹² Conforme con la Ley N° 18.696 que Modifica el artículo 6° de la Ley 18.502, Autoriza la Importación de Vehículos que Señala y Establece Normas sobre Transporte de Pasajeros, MTT celebró contratos con el Administrador Financiero de Transantiago

que, específicamente la Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A., presta servicios complementarios y además es una de las más importantes operadoras de transporte.¹³ Por su parte, desde fines de 2016, fue incorporado el servicio de trenes para el tramo Alameda-Nos, operado por Trenes Metropolitanos S.A.¹⁴

Todo lo anterior, conforma el denominado “Sistema de Transporte Público o Sistema Transantiago” (en adelante “el Sistema”). Este Sistema entonces, constituye una unidad, que el MTT, en su ORD. No. 30-802 de fecha 28 de enero del 2020, define como “el conjunto de concesionarios de uso de vías para la prestación de servicios de transporte público urbano remunerado de pasajeros mediante buses de la ciudad de Santiago, y de los Proveedores de Servicios Complementarios, y quienes legalmente les sucedan en dichas funciones, así como cualquier otro proveedor de servicios de transporte público que se integre a través del Medio de Acceso”.

Como se puede ver, el Sistema se estructura a partir de un modelo integrado de operación física, tecnológica y financiera de los diversos servicios de transporte y servicios complementarios que lo integran, y sobre la base de un sistema tarifario integrado.

b.2 Sobre el sistema de gestión de los servicios de transporte público ante situaciones de interrupción de servicio.

La reclamante alega que el MTT habría interferido con los procesos de negociación colectiva y con el ejercicio del derecho a huelga de los trabajadores de empresas de transporte público de pasajeros.

Como cuestión previa, cabe manifestar que la Ley N° 18.696 que Fija el Marco Regulatorio para la Operación de los Servicios de Transporte Público,¹⁵ establece el “principio rector de la continuidad del servicio” en numerosas disposiciones. El MTT tiene la obligación de velar por su cumplimiento, ya que en última instancia, de ello depende el correcto cumplimiento de las necesidades de transporte de los usuarios. Esta obligación surge especialmente en situaciones que pueden poner en riesgo dicha continuidad. Ejemplos en este sentido comprenden los casos de procedimientos concursales de un concesionario u operador o los casos de contingencias operacionales o financieras de las empresas que puedan impactar en la correcta y oportuna prestación de sus servicios.

El principio de la continuidad del servicio del transporte público se encuentra de establecido de manera expresa en el 3° terdecies de la Ley N° 18.696, cuyo tenor es el siguiente:

“De la continuidad del servicio. El Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones adoptará las medidas necesarias para garantizar la continuidad de la prestación del servicio público y resguardar los derechos de los usuarios de dichos servicios, así como los de los trabajadores del respectivo concesionario, pudiendo requerir, por medio del Ministerio del Interior, el auxilio de la fuerza pública para obtener el íntegro cumplimiento de sus órdenes, instrucciones y resoluciones. Todo esto no afectará el derecho a huelga ejercido en las condiciones previstas en la ley.”

Lo anterior es sin perjuicio de que el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones determine la aplicación del régimen general previsto en el inciso primero del artículo 3°.

S.A., (Contrato AFT); con la empresa SONDA S.A., (Contrato SONDA); con la Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A., (Contrato METRO); y la empresa Indra Sistemas Chile S.A., (Contrato INDRA).

¹³ De conformidad con lo dispuesto en el Convenio para la Prestación de Servicios de Transporte al Sistema de Transporte Público de Santiago, suscrito entre el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones y Metro S.A., el 26 de junio de 2013, aprobado mediante Resolución Exenta N°1860, de 2013, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

¹⁴ De conformidad con lo establecido en el Convenio para la Prestación de Servicios de Transporte al Sistema de Transporte Público de Santiago, suscrito entre el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones y Trenes Metropolitanos S.A., el 22 de diciembre de 2016, aprobado mediante Resolución Exenta N°3526, de 2016, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

¹⁵ <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30078>

Asimismo, el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, independientemente del régimen de regulación existente, podrá solicitar a Metro S.A., o a sus empresas filiales o coligadas, la prestación de servicios de transporte público de pasajeros para apoyar los sistemas de transporte vigentes, si ello se requiriera para mantener la continuidad de tales servicios, velar por la eficiente y correcta prestación de estos u otras razones de interés público que permitan resguardar dicha prestación de servicios de transporte público en beneficio de los usuarios de los mismos."

Como puede observarse, el inciso primero de la disposición transcrita mandata al MTT a adoptar las medidas necesarias para garantizar la continuidad del servicio de transporte público, calificado como un "servicio público", facultándolo incluso para acudir a la fuerza pública, sin que pueda considerarse que aquello afecta el derecho a huelga de los trabajadores de las empresas operadoras de transporte.

Por su parte, en el inciso tercero, la disposición entrega al MTT la potestad de solicitar directamente a Metro S.A. servicios de transporte público de apoyo para cualquier sistema de transporte, cuando ello se requiriera para mantener la continuidad de tales servicios, u otras razones de interés público. De esta forma, el mandato legal consiste en garantizar la prestación del servicio público y resguardar los derechos de los usuarios de dichos servicios.

En forma similar, la Contraloría General de la República ha indicado reiteradamente (Dictámenes N°54.108/2009; N°34.100/2010, N°52.859/2011; N°55.242/2011, entre otros), que el MTT debe velar por el adecuado funcionamiento del Sistema y la continuidad de los servicios de transporte público. Así, en relación con el ejercicio del derecho a huelga de los trabajadores y la continuidad, el referido órgano contralor ha resuelto, mediante su Dictamen N°34.100/2010, que "...en lo que concierne a la competencia de este Organismo de Control en la materia, es del caso concluir que el derecho que pudiere corresponder a los trabajadores en orden a paralizar sus labores conforme a las leyes que rigen sus relaciones con sus empleadores, es sin perjuicio del deber del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, en su calidad de otorgante de las concesiones de vías de que se trata, de velar por el debido cumplimiento de los contratos de concesión y de la consecuente prestación de los servicios de transporte de pasajeros, sin que, por tanto, las medidas adoptadas en este sentido, puedan cuestionarse como una intervención en la relación laboral existente entre los concesionarios y sus trabajadores".

Por lo tanto, conforme con la legislación nacional y la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República, no resulta posible calificar el rol del MTT del modo expresado en el escrito de Queja. Las potestades que el ordenamiento jurídico asigna al MTT en la materia, tienen por propósito dotarlo de las herramientas necesarias para cumplir con su obligación legal de mantener la operación de los servicios públicos de transporte público de pasajeros en condiciones de regularidad y permanencia, sin que, en ningún caso, dichas potestades estén orientadas o se ejerzan para cumplir un objetivo diverso, tendiente a perturbar y/o amenazar el ejercicio de los derechos laborales por parte de los trabajadores de los operadores del Sistema.

Tomando en cuenta el carácter inherentemente dinámico del transporte público, la obligación de velar por el cumplimiento del principio de la continuidad de la prestación del servicio público y de la obligación de resguardar los derechos de los usuarios de dichos servicios, así como los de los trabajadores del respectivo concesionario, los actuales contratos de concesión de uso de vías y condiciones específicas de operación prevén en su Anexo 3, herramientas para conciliar dichos objetivos. Dentro de ellas se encuentran los "Programas de Operación" y los "Protocolos de Acción frente a Contingencias".

Los "*Programas de Operación*", son los instrumentos que definen y regulan las características de los servicios de transporte que las empresas operadoras deben prestar en el marco de sus contratos vigentes y sobre el que se mide el grado de cumplimiento operacional de esos operadores. Su elaboración, aprobación y modificaciones, así como el procedimiento y criterios de evaluación para el cambio de parámetros que lo definen, se encuentran detallados en el referido Anexo 3. Tales procesos, cabe agregar, suelen incorporar mecanismos de participación tales como municipalidades y juntas de vecinos, entre otros.

Los "*Protocolos de Acción frente a Contingencias*", por su parte, son herramientas que responden a las características de la actividad de transporte público de pasajeros ya indicadas, que implican la posibilidad de eventos e incidentes de difícil predicción y la necesaria coordinación de los distintos actores del Sistema en la continuidad de los servicios. Los respectivos Anexos 3 de los contratos y condiciones de operación, los definen como "*un documento vivo, que se irá modificando durante la vigencia del contrato de concesión [o condiciones específicas de operación, en su caso] de acuerdo a los requerimientos del Concesionario [u Operador, en su caso] y/o del Ministerio, con el fin de perfeccionar los mecanismos de comunicación y acción conjunta*".

Conforme a esa definición, el objetivo de estos instrumentos es establecer un protocolo de acción vinculante para las empresas concesionarias y prestadoras de servicios y el MTT, que permita la resolución apropiada de cambios transitorios en la oferta y/o demanda de transporte público de Santiago. Para ello, se establecen formatos de flujo de información y de comunicación conocidos entre el concesionario u operador y el Centro de Monitoreo de Buses.¹⁶ El propósito es alcanzar estándares apropiados para la resolución de problemas, además de establecer las obligaciones y derechos de las partes al momento de ejecutar y resolver las diferentes instancias que activarán la ejecución de acciones contenidas en el protocolo.

Es importante destacar que estos protocolos se activan ante una serie de contingencias de diverso origen, y no sólo en caso de huelga de los trabajadores del Sistema. En efecto, los eventos a que se refieren son: accidentes, eventos, desvíos (programados y no programados), buses en panne, inyecciones, contingencias de metro, contingencias extremas y, por último, contingencias de vandalismo.

Para cada contingencia, el protocolo especifica medidas de coordinación entre los distintos actores del Sistema, en orden a recuperar su capacidad operativa a la mayor brevedad posible. El caso particular de las eventuales huelgas de trabajadores, se encuentra dentro de las denominadas contingencias extremas.

Las contingencias extremas, no toman su nombre directamente del hecho que las produce, sino del efecto extremo que provoca en el Sistema. Éstas, consisten en cambios transitorios en la oferta de uno o más operadores derivados de una suspensión total o parcial de la operación de sus servicios, y que tiene por objetivo práctico la implementación de un plan de contingencia ante una situación que se define como extrema. Ese plan, supone una priorización de cobertura de servicios suspendidos, considerando su peso relativo en términos de capacidad de transporte dentro del operador respectivo y las condiciones particulares de cobertura de los mismos (es decir, si existe o no cobertura complementaria.)

¹⁶ Unidad ubicada en la Gerencia de Operaciones y Mantenimiento de la Secretaría Ejecutiva del Directorio de Transporte Público Metropolitano. Dicha Gerencia es la encargada de monitorear y controlar la operación diaria de los buses, así como de la correcta ejecución de los planes de mantenimiento de estos. Además, realiza una labor de supervisión permanente de los servicios de Transporte Público Metropolitano, llevando a cabo tareas de coordinación, gestión y análisis, para asegurar un buen desempeño del sistema.

Una vez que ha sido confirmada la factibilidad de ejecutar este plan, es comunicado a los operadores, usuarios y a otros organismos involucrados. Luego, se ejecuta un seguimiento de la implementación del plan basado en la verificación de cantidad y calidad de oferta de emergencia comprometida. Finalmente, se completan los registros correspondientes con los cuales se elabora un reporte que informa de la evolución y término de la contingencia extrema correspondiente. En ese marco, los servicios de apoyo se prestan durante 10 días, en tanto se requieran para cubrir una contingencia que vaya en directo desmedro de los usuarios. De requerirse extender la prestación de servicios de apoyo, éstos deben ser convenidos entre la Secretaría Ejecutiva del Directorio de Transporte Público Metropolitano y el o los operadores que auxilian.

Cabe destacar que de acuerdo con el "*Protocolo de Acción frente a Contingencias*" vigente, una vez confirmada la suspensión total o parcial de la Unidad de Negocio, se revisan los servicios estructurantes de esta última, y de esa revisión se desprende el conjunto de servicios básicos de la Unidad de Negocio suspendida, cuya operación no debe interrumpirse dada la importancia relativa de su capacidad de transporte o la inexistencia de servicios que complementen su cobertura.

Lo anterior, por cuanto el propio protocolo reconoce que, en general, reemplazar la operación normal de una Unidad de Negocio es inviable, por lo que se define una demanda crítica a satisfacer, en condiciones de emergencia. Para estos casos se asume que la demanda crítica de a lo menos el 60% de la capacidad de transporte programada de cada servicio estructurante suspendido, con lo que se calcula la flota auxiliar requerida para sobrellevar la emergencia. Esta flota auxiliar está acotada por la flota de reserva de la Unidad de Negocio o del Sistema, dependiendo de si la propia Unidad puede o no resolver la suspensión.

En consecuencia, los protocolos de acción frente a contingencias, tales como serían la posibilidad de una huelga, apuntan de forma específica a generar las condiciones necesarias para abarcar la demanda crítica de los servicios de transportes afectados, en los términos recién indicados. De lo anterior, se sigue que no se trata de un plan que tenga por objeto, o consecuencia, un reemplazo en la operación de una empresa, sino solo la continuidad de los servicios involucrados y solo en la medida que no sea posible implementar otro tipo de medidas conforme a la envergadura de la contingencia de que se trate.

Es importante manifestar que, en el desarrollo de estos planes de contingencia, la empresa respectiva se encuentra en el imperativo de adoptar todas las medidas que estén a su alcance por mantener los servicios que pueda con los recursos de que disponga y de dar estricto cumplimiento a toda la regulación laboral vigente que le sea aplicable, sin que existan excepciones contractuales en este aspecto, en orden a liberar temporalmente a la(s) empresa(s) afectada de esas obligaciones laborales mientras se verifique la contingencia.

Finalmente, aprovechamos la oportunidad para hacer presente que los órganos de control de la OIT, especialmente el CLS, han señalado que la determinación de servicios mínimos en caso de huelga de trabajadores del sector del transporte público de pasajeros es perfectamente válida y en concordancia con los Convenios de la Organización aplicables a la materia. Ello, por tratarse de un servicio público trascendental.¹⁷

¹⁷ Recopilación de 1996, párrafo 556; 316.º informe, caso núm. 1985, párrafo 324; 320.º informe, caso núm. 2057, párrafo 780; 329.º informe, caso núm. 2174, párrafo 795; 333.er informe, caso núm. 2251, párrafo 990; 336.º informe, caso núm. 2300, párrafo 383; 337.º informe, caso núm. 2355, párrafo 630 y 338.º informe, caso núm. 2364, párrafo 975.

b.3 La protección de los trabajadores prevista en el nuevo sistema de transportes, especialmente en lo relacionado con los planes de contingencia en caso de huelga, con la consecuente suspensión de la operación.

En los nuevos contratos para la licitación de la Concesión de Uso de Vías, cuyas Bases aún se encuentran pendientes de examen de legalidad en la Contraloría General de la República, se establecen diversos aspectos relativos a la protección de los trabajadores del Sistema.

En concreto, cada uno de los contratos que se suscriban al finalizar la referida licitación pública constituirán una concesión administrativa sujeta no solo a las normas, principios y procedimientos previstos en sus respectivos contratos, sino también a todos aquellos previstos en la normativa legal vigente,¹⁸ así como a los reglamentos dictados conforme a dichos cuerpos legales. A las empresas concesionarias les serán aplicables las disposiciones vigentes y las que se dicten en el futuro en relación con las condiciones de operación de los servicios de transporte remunerado de pasajeros y de utilización de vías, así como aquellas referidas al cumplimiento de normas técnicas y de emisión de contaminantes, las que serán consideradas como parte integrante de los respectivos contratos de concesión de uso de vías.

Tanto en el caso de los actuales contratos como en aquellos futuros en el contexto de la Concesión de Uso de Vías, se establece que es responsabilidad del operador el dar cumplimiento a la legislación vigente y que será responsabilidad del Ministerio del Trabajo su fiscalización.

En dicho orden de ideas los aspectos más relevantes incorporados en los nuevos instrumentos pueden dividirse de la siguiente forma:

a) Contenido de las Bases de Licitación de la Concesión de Uso de Vías:

En las referidas bases de licitación, de conformidad a lo dispuesto por la Ley 18.696, que establece normas sobre el transporte de pasajeros, se establecen criterios que buscan considerar especialmente a aquellos oferentes que exhibieren u ofertaren mejores condiciones de empleo y remuneraciones para los trabajadores, estableciéndose por ejemplo, el denominado "*gasto promedio en personal*", que representa un valor mínimo por concepto de remuneración destinado anualmente al personal de operación. Para estos efectos, se entenderá comprendida en dicho gasto en personal de operación la remuneración bruta, incentivos y capacitación.

b) Obligaciones: Los nuevos contratos establecen específicamente las siguientes obligaciones para los operadores:

- Pagar las remuneraciones, cotizaciones laborales, previsionales y de salud, así como todo emolumento que corresponda al personal del Concesionario, de conformidad a la ley, al contrato de concesión y a los contratos de trabajo respectivos;
- Dar cumplimiento al gasto promedio anual en personal, de acuerdo con lo establecido en la ficha técnica;

¹⁸ Particularmente, ver Ley N°18.059 que Modifica el Decreto Supremo N° 170, de 2016, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, Subsecretaría de Transportes en el Sentido que Indica; Ley N° 18.696 que modifica Artículo 6° de la Ley N° 18.502 que Autoriza Importación de Vehículos que Señala y Establece Normas sobre transporte de Pasajeros; Ley N°18.290 que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley de Tránsito; y, Ley N°19.040 que Establece Normas para Adquisición por el Fisco de Vehículos que Indica y otras Disposiciones Relativas a la Locomoción Colectiva de Pasajeros; Ley N° 19.680, Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de La Administración del Estado; Ley N° 20.378, Crea un Subsido Nacional para el Transporte Público Remunerado de Pasajeros; D.F.L. N°343 que Determina la Organización y Atribuciones de la Subsecretaría de Transportes, de 1953 y D.F.L. N°279 que Fija Normas sobre Atribuciones del Ministerio de Economía en Materia de Transportes y Reestructuración de la Subsecretaría de Transportes, de 1960, ambos del Ministerio de Hacienda.

- Desarrollar e implementar una política de salud y seguridad para los trabajadores;
 - Provisionar durante todo el plazo del contrato de concesión los recursos necesarios para responder de las eventuales indemnizaciones laborales que deba satisfacer al término de la concesión;
 - Dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 183 A y siguientes del Código del Trabajo, que regula el Trabajo en Régimen de Subcontratación.
 - Dar cumplimiento a la cuota de participación femenina en personal de operación, en tanto respecto a la cuota de personal certificado en perfiles ocupacionales se efectuará de acuerdo a lo establecido en el catálogo "Chilevalora", que corresponde a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, servicio público creado en virtud de la Ley 20.267 del año 2008;
 - Obtener y mantener la certificación de la Norma Chilena Nch 3262:2012 de Sistemas de Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal entregada por el Instituto Nacional de Normalización;
 - Permitir y facilitar la realización de las capacitaciones del personal que corresponda, que sean de cargo de él o los Suministradores de Buses respectivos.
- c) **Fondo de indemnización laboral:** Corresponde a una cuenta bancaria administrada por el operador en la cual debe depositar mensualmente una suma de dinero con el objeto de contar con una provisión de eventuales indemnizaciones laborales, en forma real (no solo contable). Dicha cuenta no será de libre disposición, si no que será el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones quien autorizará los retiros, con el objeto descrito.
- d) **Cuota de género:** En los nuevos contratos se establece la obligación de contar con una cuota mínima de personal femenino en la operación. Se considera personal de operación a los conductores, personal de mantenimiento, personal relacionado con actividades de control de evasión y otro personal relacionado con la operación, con independencia de si serán contratados por el Concesionario directamente o subcontratados; no se considera personal de operación al personal directivo, ejecutivo o que se desempeñen en cargos administrativos y de aseo.
- e) **Certificación en perfiles ocupacionales:** Dicha obligación no existe en los contratos vigentes. En los nuevos contratos nuevos se establece la obligación de certificar el personal en los siguientes cargos: Conductor/a Profesional de Transporte Público Metropolitano de Pasajeros; Operador/a Centro de Operación de Flota (C.O.F.); Despachador/a; Jefe/a de patio; Inspector/a de ruta.
- Esta obligación debe cumplirse según un calendario establecido que define el porcentaje del personal que debe estar acreditado cada año.
- f) **Otras Certificaciones:** Los nuevos contratos establecen la obligación de contar con las certificaciones de la Norma Chilena NCh3262-2012, Igualdad de Género y Conciliación de la Vida laboral, Familiar y Personal; y la Norma ISO 39001, Sistema de Gestión de Seguridad Vial, dentro de un plazo determinado en los referidos instrumentos, sujeto al pago de multas en caso de incumplimiento.
- g) **Capacitaciones:** Ambos contratos establecen la obligatoriedad de realizar un cierto número de horas de capacitación al personal.

En el caso de los nuevos contratos se establece que deberán ser implementadas por un instituto técnico certificado en la norma NCh2728-2015. Adicionalmente establece la obligatoriedad de entregar al Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones los planes anuales de capacitación, para su revisión previa.

Por último, se incorpora un número mínimo de horas de capacitación a conductores que no tengan experiencia previa.

- h) Seguros:** Los operadores deberán cumplir con lo establecido en la Ley N°16.744 sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, además de contratar y mantener vigente, durante toda la vigencia de la concesión, un seguro adicional de accidentes personales, para el personal de conducción y de apoyo en terreno.
- i) Equipamiento del personal:** Tanto en los contratos vigentes como en los futuros, se establece la obligación de entregar uniforme a los trabajadores, en época estival e invernal, en tanto en los nuevos contratos se agrega la obligación de entrega de credencial al personal de apoyo en terreno.
- j) Terminales:** En los nuevos contratos se establece que, en las instalaciones destinadas al personal de conducción, se deberá disponer de, al menos, un espacio habilitado para el descanso y alimentación del personal, servicios higiénicos y vestidores separados para hombres y mujeres. Misma exigencia se extiende a los puntos de regulación.

b.4 Número de huelgas en el sector en los últimos años, con indicación del número de sindicatos existentes (constituidos en el último tiempo) y negociaciones colectivas sostenidas. Señalamiento de instrumentos suscritos, cobertura de negociación colectiva y sindicalización.

Las cifras de huelgas de los últimos años son las siguientes:

- Junio 2015: Express de Santiago Uno S.A.
- Enero 2017: Buses Vule S.A.
- Septiembre 2018: Subus Chile S.A.

Los procesos de negociación colectiva se resumen en el cuadro siguiente:

UN	Fecha Negociaciones colectivas anteriores	Próxima negociación colectiva	Cantidad de Sindicatos	Total afiliados a sindicatos
UN2	Septiembre 2018 Octubre 2018	Julio 2020 Agosto 2020	10	5848
UN3	Diciembre 2016 Diciembre 2016 Julio 2018 Diciembre 2019	Diciembre 2020 Diciembre 2020 Julio 2021 Diciembre 2022	45	4800
UN4	Junio 2018 Agosto 2018 Septiembre 2018 Octubre 2018	Octubre 2020	198	8888
UN5	Septiembre 2017	Agosto 2020	7	3586
UN6	Marzo 2017 Mayo 2017 Julio 2017	Enero 2020 Mayo 2020	8	2916
UN7	Abril 2018 Julio 2019	Julio 2022	7	2101

Al respecto, se debe considerar la existencia de sindicatos por empresa e inter-empresa y en la posibilidad de afiliación a más de uno de ellos, y que la obligación de informar respecto a la cobertura de las negociaciones no se encuentra establecida en los actuales contratos con los operadores de transporte de pasajeros.

c. Conclusión

Como se explicó en detalle, el sistema de transporte público chileno se estructura a partir de un modelo integrado de operación física, tecnológica y financiera de los diversos servicios de transporte y servicios complementarios que lo integran, razón por la cual, las acciones implementadas por el MTT siempre se han desarrollado conforme a derecho y en función del aseguramiento del servicio.

Ha quedado de manifiesto que el MTT siempre ha actuado dentro de su marco legal y ha procurado no solo en sus actuaciones institucionales, sino también en el contenido de las licitaciones del transporte público de pasajeros, velar por el cumplimiento de los derechos laborales.

Conforme a lo anterior, para el MTT ha sido una preocupación constante el mejorar el estándar de protección los derechos laborales de los trabajadores del sector del transporte público, lo cual se adecúa plenamente al marco normativo que proporcionan las normas internacionales del trabajo

En definitiva, no es efectivo que en el sector de transporte ni en ningún otro, la huelga se encuentre prohibida, se hayan implementado sistemas *rompehuelgas*, o la huelga no se pueda producir efectivamente en los hechos. Ello, se aprecia con claridad en las estadísticas expuestas. De igual forma, los procesos de negociación colectiva se han llevado a cabo con total normalidad, arribando en muchos casos a instrumentos colectivos, tal como lo expresan las cifras oficiales entregadas.

4. Cuestiones relativas a la negociación inter-empresa

a. Hechos reclamados:

La parte requirente reclama que *“el gobierno mantiene una persistente discriminación a la organización sindical ramal o inter-empresa en su legislación nacional”*. A modo ejemplar, menciona el artículo 229 del Código del Trabajo, conforme con el cual los trabajadores pueden formar este tipo de sindicatos, sin embargo, para la determinación o elección de sus representantes, se exige un número de afiliados mucho mayor que el requerido para *“otro tipo de sindicatos, como los de Empresas y los de establecimientos de empresa”*. Otra supuesta discriminación que existiría para la constitución de los sindicatos inter-empresa, es que, de acuerdo con el artículo 221, a diferencia de otras figuras sindicales, se *“requiere tener un ministro de fe designado exclusivamente por las inspecciones del trabajo”*. A todo esto, agregan que las decisiones relevantes en estas materias son dejadas al arbitrio de los inspectores del trabajo, en circunstancias que éstos no tienen ingresos suficientes y que por lo tanto, la reclamante asume, son *“presa de sobornos y otras acciones de los empresarios”*.

Para fundamentar estas alegaciones, la parte requirente cita la situación ocurrida entre los Sindicatos de Manipuladoras de Alimentos y la empresa CONSORCIO MERKEN SPA, ya comentada anteriormente en estas observaciones.

La parte reclamante agrega que las vulneraciones al derecho a negociar colectivamente ocurrirían porque a veces la ley *“simplemente no permite negociar”*

a los trabajadores, o bien porque a veces su ejercicio *“queda a la discrecionalidad de los empleadores y del gobierno de turno”*. En este sentido, menciona el artículo 364, inciso cuarto, del Código del Trabajo, que dispone que *“en la micro y pequeñas empresas será voluntario o facultativo negociar con el sindicato inter-empresa”*. Debido a esta norma, el empleador se podría negar a negociar, quedando los trabajadores en total indefensión. Lo anterior, agrega, debe ser entendido junto con el hecho que en Chile supuestamente *“existe el despido sin justa causa, o sea por la sola voluntad del empleador, lo que provoca el debilitamiento de las aludidas organizaciones sindicales”*.

Todo lo anterior, a juicio de la reclamante es un contrasentido, ya que el *“sindicato puede existir, pero en la práctica no puede negociar colectivamente y sus miembros pueden además perder el empleo”* si así lo hacen.

También señala que dichas vulneraciones se encontrarían respecto de los trabajadores de la construcción, eventuales, de temporada y obra o faena transitoria, ya que *“solo podrán negociar si la obra o faena tiene más de un año de duración”* y porque que *“tampoco tienen derecho de huelga”*. Todo lo anterior, sería aún menos favorable para aquellos trabajadores que cuentan con un contrato cuya obra tenga una duración menor, los que solo podrían negociar colectivamente si el empleador lo acepta. Sobre este particular, hacen referencia al Ord. No. 1489, de 26 de marzo de 2010, de la Dirección del Trabajo.

Para apoyar estas alegaciones, se refieren a la situación del Sindicato Nacional Inter-empresas de Trabajadores Metalúrgicos, Comunicaciones, Energía y actividades conexas, R.S.U.13.01.2411; el sindicato de la empresa Escapes Mendoza; los sindicatos de las empresas Ecm Ingeniería S.A.; Maestranza Americo Vespucio S.A.; Industrias Ceresita S.A.; Escapes Mendoza S.A.; Construcciones Y Servicios Siglo Verde S.A.

Finalmente, la reclamante indica que todas las mencionadas situaciones habrían sido planteadas tanto a la DT como a los Tribunales de Justicia. Estos últimos, sin embargo, *“con diferentes subterfugios, terminan no reconociendo la vigencia de los Convenios sobre Libertad Sindical en sus fallos”*. Pese a la gravedad de estas acusaciones, no individualizan las causas de que se trata.

b. Observaciones del Gobierno de Chile

La situación relativa a la empresa CONSORCIO MERKEN SPA ya fue tratada anteriormente en estas observaciones y por razones de economía no será reiterada en esta sección. Sin embargo, se recuerda que en este caso, que fue tramitado en primera instancia ante el 2° Juzgado de Letras en lo Laboral y, en segunda instancia, ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, se dictó sentencia favorable para las agrupaciones sindicales y su fallo ya ha sido cumplido a cabalidad por la DT.

En primer término, se rechazan totalmente los dichos de los reclamantes, ya que estos pretenden adecuar a sus pretensiones una incorrecta interpretación de los Convenios OIT invocados como supuestamente vulnerados.

El objetivo de la ley 20.940 fue uniformar la negociación colectiva reglada para los sindicatos de empresa e inter-empresa, por lo tanto, se dispone en el artículo 364, ya citado, dos requisitos de entrada a ese proceso para los segundos, en orden a equiparar las regulaciones que para su constitución deben cumplir los primeros. Es así como para los efectos de la negociación colectiva, los sindicatos inter-empresa deben agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica y contar con un número de afiliados en la empresa en que

negocia no inferior al quorum que se establece para el sindicato de empresa (se aplica la regla del artículo 227 del Código del Trabajo).

En este punto, cabe referirse al Comité de Libertad Sindical de OIT (en adelante CLS). Éste Órgano, ha señalado que *"aunque el requisito de una afiliación mínima a nivel de empresa no es en sí incompatible con el Convenio núm. 87, el número mínimo debería mantenerse dentro de límites razonables para no obstaculizar la constitución de organizaciones. Este concepto puede variar en función de las condiciones particulares en que las restricciones se imponen."* (Véase Recopilación de 1996, párrafo 703.), lo cual está en perfecta armonía con la normativa chilena.

En la mediana y gran empresa, la negociación colectiva es obligatoria con el sindicato inter-empresa en lo que corresponde a los afiliados a esa organización. Por su parte, en la micro y pequeña empresa, la negociación será voluntaria o facultativa para el empleador. En caso de negativa, los trabajadores afiliados al sindicato podrán presentar un proyecto de contrato colectivo e iniciar una negociación colectiva reglada en forma directa con el empleador, entendiéndose que para los efectos de esta negociación constituyen un sindicato de empresa.

La comisión negociadora sindical del sindicato inter-empresa estará integrada por los directores y los delegados sindicales que trabajen en la empresa en la que se negocia.

Las Confederaciones y Federaciones podrán presentar proyectos de contrato colectivo e iniciar una negociación regulada por los artículos 408 a 411 del Código del Trabajo. En relación a dichas normas se informa que el artículo 408 refiere que la presentación efectuada por estas organizaciones debe realizarse previo acuerdo con uno o más empleadores o con una o más asociaciones gremiales de empleadores.

Confirma este criterio lo expresado en reiteradas ocasiones por el CLS en el sentido que *"la determinación del nivel de la negociación debería depender de la voluntad de las partes. Por ello, la negativa de los empleadores de negociar a un nivel determinado no constituiría una violación de la libertad sindical."* (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 852 y 321.er informe, caso núm. 1975, párrafo 117.)

De allí que en Chile prima el principio de negociación colectiva libre y voluntaria, que se aplica en directa relación a lo preceptuado en el artículo 4 del Convenio No.98, según el cual la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto.¹⁹

En concordancia con lo anterior y en estricta relación a la aplicación práctica de estas normas, la Dirección del Trabajo ha emitido los siguientes pronunciamientos jurídicos:

- Dictamen Ord. N°1078/28 de 08.03.2017²⁰ que informa respecto al sentido y alcance de la ley N°20.940 en lo referido a la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a sindicatos inter-empresa, y de la negociación colectiva de los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, así como también en cuanto a la presentación de proyectos de convenios colectivos efectuada por federaciones y confederaciones. El citado pronunciamiento jurídico, en relación a las normas especiales que rige a la negociación colectiva de los

¹⁹ Véanse Recopilación de 1996, párrafo 851; 302º informe, caso núm. 1845, párrafo 514; 306º informe, caso núm. 1906, párrafo 553; 308º informe, caso núm. 1926, párrafo 629; 321.er informe, caso núm. 1975, párrafo 117; 325º informe, caso núm. 2099, párrafo 193; 338º informe, caso núm. 2326, párrafo 448, caso núm. 2403, párrafo 600 y caso núm. 2375, párrafo 1226.)

²⁰ <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-111278.html>

trabajadores afiliados a sindicatos inter-empresa refiere que “[...] el legislador le ha entregado al sindicato inter-empresa dos alternativas para iniciar el proceso de negociación colectiva con una empresa, respecto de los trabajadores que en ella representa. Mediante el procedimiento no reglado contenido en el artículo 314 del Código del Trabajo y de acuerdo al procedimiento reglado, con ciertas modificaciones, las que dicen relación con el tamaño de la empresa en la que se negocia (...) se observa que la principal modificación en la materia radica en el carácter vinculante que el legislador ha conferido a la negociación colectiva reglada a nivel de empresa iniciada en la mediana y gran empresa, siempre que se cumpla con los requisitos previstos en la norma. Con todo, cabe tener presente que en este caso, negociación colectiva reglada, el nivel de negociación del sindicato inter-empresa corresponde a la empresa, lo cual significa que el sindicato no negocia por todos los trabajadores que representa en distintas empresas, sino exclusivamente en nombre de los trabajadores que representa en esa empresa específica”.

- Dictamen N°5835/131 de 01.12.2017²¹ que atiende diversas consultas relativas a las condiciones impuestas por la ley N°20.940 a los sindicatos inter-empresa para negociar conforme a las normas del Libro IV del Código del Trabajo. El citado pronunciamiento jurídico, en relación a las normas especiales que rige a la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a sindicatos inter-empresa refiere que “(...) con arreglo a la jurisprudencia de esta Dirección relativa a la negociación colectiva de los sindicatos inter-empresa, contenida en dictamen N°1078/28, de 08.03.2017, uno de los objetivos tenidos en vista por la ley N°20.940, es la ampliación de la capacidad de negociación colectiva de los trabajadores afiliados a dichas organizaciones, previendo al efecto un conjunto de reglas especiales, a nivel de empresa (...). De este modo, con arreglo a la normativa en comento, el sindicato inter-empresa no negocia por todos los socios que laboren en las distintas empresas que han servido de base para la constitución de dicha organización sindical, sino exclusivamente en nombre de aquellos que prestan servicios en una empresa específica”.

- Ord. N°607/11 de 31.01.2018²² que complementa lo resuelto en dictamen N°1078/28, de 08.03.2017, respecto de la negociación inter-empresa, en la micro y pequeña empresa, señalando que si en el caso de estas empresas “(...) el empleador no manifiesta dentro de plazo, su aceptación o rechazo a negociar con el sindicato inter-empresa, se entiende que ha aceptado negociar colectivamente”.

- Ord. 1250 de 07.03.2018²³ que refiere que aun cuando el sindicato inter-empresa, por su naturaleza jurídica, representa a trabajadores dependientes de distintos empleadores, para los efectos de la negociación con cada empresa, se requiere, además, que estos trabajadores presten servicios en empresas del mismo rubro o actividad económica.

En relación a estadísticas de negociación colectiva por sindicatos inter empresa, llevadas a cabo entre el año 2017 a junio de 2019, se informa lo siguiente:

Año	Cantidad sindicatos interempresa suscribieron ICA	Cantidad instrumentos colectivos suscritos	Trabajadores involucrados			Cantidad instrumentos no afnados
			Hombres	Mujeres	Total	
2017	359	332	39.776	26.309	66.085	9
2018	484	439	43.592	32.116	75.708	28
Enero-junio 2019	224	218	22.492	9.676	32.168	8

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo
Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

²¹ <https://www.dl.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-113968.html>

²² <https://www.dl.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-114448.html>

²³ <https://www.dl.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-114680.html>

c. Conclusión

Por lo tanto, conforme a lo expuesto, se aprecia que en Chile no solo existe la negociación colectiva a niveles superiores de la empresa, modelos que además, efectivamente se aplican, y todo en conformidad a los Convenios OIT que regulan la materia y en armonía con los pronunciamientos del CLS.

5. Cuestiones relativas a una supuesta incongruencia entre la Ley No. 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales con los Convenios Nos. 87 y 98

a. Hechos reclamados

La parte reclamante indica que la nueva Ley 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales vulneraría una serie de derechos propios de la negociación colectiva, particularmente el artículo 4 del Convenio No.98.

En cuanto a la formación de dicha Ley, la reclamante agrega que el criterio del Tribunal Constitucional, quien en cumplimiento de su función de control preventivo de constitucionalidad intervino en su tramitación, no se ajustaría al de los Órganos de la OIT y que, debido a ello, existiría una “*contienda*” entre dicho Tribunal, “*y el Estado de Chile, con la Comunidad Internacional y con la obligación que tienen los Estados partes de la OIT y con el Pacto de Viena, de respetar los Tratados que hayan ratificados*”.

b. Observaciones del Gobierno de Chile

b.1 La tramitación de la Ley N° 20.940

Como cuestión previa, cabe recordar que la Ley N° 20.940 ingresó a tramitación legislativa el 29 de diciembre del año 2014 y conforme se expresa en su Mensaje Presidencial N°1055-362²⁴, la iniciativa de reforma legal fue presentada en cumplimiento de compromisos del Gobierno y con el objeto de modernizar el sistema de relaciones laborales chileno, en pos de garantizar un adecuado equilibrio entre las partes y con pleno respeto a la libertad sindical, tal y como es reconocida en los Convenios ratificados por Chile sobre la materia.

El proyecto de ley consideró en su formulación diversas propuestas emanadas de espacios de diálogo social, entre las que se destacan las siguientes:

- i) Consejo Asesor Presidencial “Trabajo y Equidad” (Comisión Meller, informe final denominado “Hacia un Chile más justo: trabajo, salario, competitividad y equidad social” (2008)²⁵,
- ii) Acuerdo de Voluntades CUT-CPC (2012).
- iii) Informe sobre la realidad y el funcionamiento del mercado laboral chileno denominado “Revisión del Mercado Laboral y Políticas Sociales: Chile” (2009).
- iv) Se consideraron especialmente las más recientes observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), en relación con los Convenios Nos 87 y 98.

²⁴ <https://www.bcn.cl/historiadelaley/hc/historia-de-la-ley/5389/>

²⁵ <http://www.consejoconsultivoemt.cl/wp-content/uploads/2014/09/Informe-Final-del-Consejo-Asesor-Presidencial-Trabajo-y-Equidad.pdf>

Por otra parte, en las diversas etapas de tramitación del proyecto de ley ante Congreso Nacional, se realizaron audiencias públicas en las que las siguientes instituciones y personas tuvieron la oportunidad de dar su opinión sobre el contenido de la iniciativa: La Confederación de la Producción y del Comercio (CPC); la Unión Nacional de Trabajadores (UNT); la Unión Nacional de Gremios de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Trabajadores por cuenta propio o autónoma (UNAPYME); la Coordinadora Nacional de Sindicatos Inter-empresas (CSI); FORUS; la Confederación Coordinadora de Sindicatos del Comercio; el Profesor de Derecho Laboral Francisco Tapia Guerrero; el abogado laboralista Marcelo Soto Ulloa; la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT); la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA); la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (CONAPYME); la Cámara Nacional de Comercio (CNC); la Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio y Servicios (CONFECOVE); los ex Ministros del Trabajo y Previsión Social Evelyn Matthei y Ricardo Solari Saavedra; José Luis Ugarte Cataldo, académico e investigador del derecho del trabajo; Andrea Repetto Lisboa, Economista; Giorgio Boccardo Bosoni, Director del Centro de Estudios de Fundación Nodo XXI y Académico de la Universidad de Chile; el Centro de Estudios Libertad y Desarrollo; la Fundación Sol; el Sindicato de Trabajadores de ASMAR Talcahuano; la Cámara Chilena de la Construcción (CChC); la Asociación de Exportadores de Futas de Chile (ASOEX); el Secretario Ejecutivo de la Mesa Permanente de Diálogo Social y Laboral del Sector Frutícola; Claudio Palavecino Cáceres, Académico, Derecho del Trabajo, Universidad de Chile; la Confederación Nacional de Trabajadores del Salmón – (CONATRASAL); la Cámara Marítima Portuaria de Chile; la asociación gremial Salmón Chile; Bernardo Fontaine Talavera, Economista; la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA); la Federación Gremial Nacional de Productores de Fruta (FEDEFruta); la Unión Portuaria de Chile; la Asociación de Exportadoras de Manufacturas (ASEXMA); la Cámara de Comercio de Santiago (CCS); Eduardo Caamaño Rojo, Profesor de derecho Laboral; María Ester Feres Nazarala, ex Directora del Trabajo; Emilio Morgado Valenzuela, abogado y académico; Fabio Bertranou, Director de la oficina de la OIT para los países del Cono Sur de América Latina y la señora Kirsten María Schapira, Especialista en Normas Internacionales y Relaciones Laborales; al señor Andrés Marinakis, Especialista en Políticas de Mercado e Instituciones Laborales; la Confederación de Sindicatos Bancarios; Felipe Larraín, Economista e Investigador del Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales (CLAPES UC); la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC); la Confederación de Trabajadores Portuarios de Chile (COTRAPORCHI); y la Central Autónoma de Trabajadores – CAT.

De los antecedentes expuestos, se aprecia claramente que en el origen y tramitación de la Ley que tanto cuestiona la parte reclamante, se establecieron instancias de diálogo social tripartito. Además, en todo momento se tomaron en consideración aspectos del modelo de relaciones laborales respecto de los cuales precisamente los Órganos de Control de OIT habían requerido un cambio.

b.2 Control de Constitucionalidad

Durante su tramitación, el proyecto de ley que antecedió a la Ley N°20.940, pasó por el control preventivo de constitucionalidad del Tribunal Constitucional Chileno,²⁶

²⁶ El Tribunal Constitucional de Chile está compuesto por 10 miembros que se denominan 'Ministros' y funciona en pleno para ejercer la mayoría de sus facultades, especialmente las de control de constitucionalidad.

Dentro de las materias de su competencia se encuentran:

a. Atribuciones de control de constitucionalidad: el Tribunal Constitucional realiza control preventivo y posterior de preceptos legales (incluidos los decretos con fuerza de ley); en este último caso, ya sea por la vía de requerimientos de inaplicabilidad o de acciones de inconstitucionalidad. Los controles preventivos se clasifican en facultativos (a requerimiento del Presidente de la República, de las Cámaras o de una parte de sus miembros en ejercicio) y obligatorios (respecto de leyes interpretativas de la Constitución, leyes orgánicas constitucionales y tratados internacionales que contengan normas propias de este último tipo de leyes). El Tribunal también controla, en forma preventiva y facultativa, los proyectos de reforma constitucional y los

a requerimiento de los Senadores y Diputados. Dicha solicitud, se centraba particularmente en las materias de titularidad sindical, extensión de beneficios, derecho de información y negociación de los sindicatos inter-empresa.

El fallo del Tribunal Constitucional, dictado en las causas acumuladas Rol 3016-2016²⁷ y Rol 3017-2016,²⁸ con fecha 9 de Mayo de 2016, acogió parcialmente el requerimiento, eliminando del proyecto de ley solo las normas relacionadas con la titularidad sindical, por estimar que estas eran inconstitucionales.²⁹ En última instancia, la nueva Ley N°20.940, fue promulgada y luego publicada en el Diario Oficial del 8 de Septiembre de 2016.

Dicho esto, cabe hacer presente a OIT que, como es natural, hasta antes de su promulgación, un proyecto de ley no tiene ninguna fuerza legal en el ordenamiento jurídico interno de Chile. Por ello, no puede considerarse, como la reclamante pretende, que las actuaciones o deliberaciones de los órganos que intervienen en las distintas fases de la formación de la ley, puedan constituir una violación por parte del Estado de Chile a sus obligaciones internacionales, y en mucho menor medida se puede pretender que tales acciones comprometan su responsabilidad internacional.

b.3. Pronunciamiento de los órganos de Control de OIT

Una vez publicada la Ley N°20.940, la OIT felicitó el proceso seguido para su elaboración. En efecto, en él intervinieron gran cantidad de actores sociales, cuya opinión fue expuesta ante las comisiones de trabajo, tanto de la Cámara de Diputados como del Senado. De esta forma, en su informe del año 2017, al referirse a los Convenios Nros. 87 y 98, el CEARC observó lo siguiente:

1.- "Artículos 1 a 6 del Convenio. Reforma laboral. En relación a peticiones hechas al Gobierno en anteriores comentarios de modificar o derogar distintas disposiciones del Código del Trabajo (CT) por falta de conformidad con el Convenio, **la Comisión toma nota con satisfacción** que la ley 20.940 deroga diversas normas y elimina exclusiones generales a la posibilidad de negociar colectivamente."

2.- "**La Comisión observa asimismo con satisfacción** las diferentes medidas adicionales para el fomento de la negociación colectiva voluntaria introducidas por la ley núm. 20940, como la ampliación del derecho de información (al que se dedica un título específico en el CT modificado y que incluye, por ejemplo, la obligación del empleador de entregar información específica y necesaria de la empresa para la negociación), la simplificación del procedimiento de la negociación colectiva reglada y la ampliación de materias susceptibles de negociación."

3.- "Artículos 2 y 3 del Convenio. Cuestiones legislativas. En relación a sus peticiones en anteriores comentarios de modificar o derogar las siguientes disposiciones del Código del Trabajo (CT) que no están en conformidad con el Convenio, **la Comisión toma nota con satisfacción** de las siguientes medidas...."

4.- Al tiempo **que toma nota con interés** de la atribución a la autoridad judicial de decisiones sobre reanudación de faenas, la Comisión pide al Gobierno que informe sobre la aplicación de esta disposición en la práctica, así como de las garantías compensatorias previstas para los trabajadores que pudieran resultar afectados.

tratados internacionales sometidos a la aprobación del Congreso. Asimismo, ejerce control preventivo y posterior de normas propias de la potestad reglamentaria (decretos y resoluciones). Finalmente resuelve cuestiones de constitucionalidad relativas a autos acordados emanados de los Tribunales Superiores de Justicia (Corte Suprema y Cortes de Apelaciones) y del Tribunal Calificador de Elecciones.

b. Solución de contiendas de competencia: resuelve este tipo de contiendas suscitadas entre las autoridades políticas y administrativas y los tribunales de justicia que no correspondan al Senado.

c. Pronunciamiento sobre inhabilidades, incompatibilidades, renunciaciones y causales de cesación en el cargo de los titulares de ciertos órganos como es el caso del Presidente de la República, los Ministros de Estado y los parlamentarios.

d. Pronunciamiento sobre ilícitos constitucionales: Declara la inconstitucionalidad de organizaciones, movimientos o partidos políticos, como del Presidente de la República en ejercicio o del electo, que hubiesen incurrido en los ilícitos constitucionales que prevé la Constitución en su art. 19 N° 15, incisos sexto y siguientes.

²⁷ <https://www.tribunalconstitucional.cl/ingresa-requerimiento-de-parlamentarios-respecto-de-proyecto-de-ley-sobre-reforma-laboral-rol-n-3016-16-cpl>

²⁸ <https://www.tribunalconstitucional.cl/expediente>

²⁹ <https://www.tribunalconstitucional.cl/expediente>

Por otra parte, respecto a la misma ley, pero esta vez haciendo referencia al contenido del Convenio 144 sobre la consulta tripartita, el CEACR señaló:

"Al respecto, la Comisión toma nota con interés de la promulgación, el 29 de agosto de 2016, de la ley núm. 20940, cuyo artículo 4 crea un Consejo Superior Laboral, entidad de carácter tripartito y consultivo, cuya misión es colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas."

Dentro de su mandato legal, el Consejo Superior Laboral debe emitir anualmente y durante los primeros tres años de vigencia de la Ley N° 20.940, un informe de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de la misma, todo lo que en efecto ha ocurrido y consta en las memorias prestadas por el Estado de Chile a OIT.³⁰

c. Conclusión

Como ya se señaló, el origen y tramitación de la Ley N°20.940 contó con instancias de dialogo social tripartito y buscó adecuarse en todo momento a los criterios de los Órganos de Control de la OIT.

Con respecto a las críticas que la reclamante hace al Tribunal Constitucional Chileno, en tanto este intervino en la tramitación de esa Ley al realizar el control preventivo de constitucionalidad, sólo cabe indicar no es un asunto que quepa ventilar en esta Queja, ya que lo que ahí se haya discutido nada tiene que ver con la supuesta vulneración que la reclamante alega. La ley no produce efectos sino cuando es promulgada y entra en vigor, antes que ello ocurra, no puede generar la responsabilidad internacional del Estado; no puede entonces existir ninguna "contienda", como la reclamante dice, entre el Tribunal Constitucional y la comunidad internacional, los artículos 26, 27, y otros pertinentes, de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969 o con la OIT.

Finalmente, como se ha recordado, la CEACR ha mirado la Ley N° 20.940 como un paso positivo en la protección de los derechos colectivos del trabajo. Y en definitiva, las consideraciones expuestas dan por acreditado que la Ley N°20.940 no vulnera las Normas Internacionales del Trabajo. Por tanto, esta pretensión también debe ser desestimada de plano.

III. SITUACIÓN DE LAS MANIPULADORAS Y MANIPULADORES DE ALIMENTO EN EL CONTEXTO NACIONAL

La reclamante hace referencia en reiteradas ocasiones a la situación de las manipuladoras y manipuladores de alimento. Por esta razón, se aprovecha la oportunidad para referirse a su situación en el contexto nacional.

En Chile existe el *Programa de Alimentación Escolar*, el cual tiene como finalidad entregar diariamente, durante el año lectivo, servicios de alimentación (desayunos, almuerzos, once, colaciones y cenas según corresponda) al 60% de los alumnos y alumnas más vulnerables de Establecimientos Educativos, y cubre tanto actividades curriculares como extra curriculares, durante el año lectivo y en vacaciones de invierno y verano.

El servicio de alimentación es entregado por empresas concesionarias. Una de ellas es la empresa CONSORCIO MERKEN SPA a la que se ha hecho referencia en el

³⁰ Ver Ley N°20.940, disposiciones transitorias, artículo noveno.

cuerpo *supra*. Estas empresas se adjudican las respectivas concesiones mediante un proceso de licitación implementado por la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Beca (en adelante "JUNAEB"), que se realiza cada año. Las concesiones otorgadas en cada periodo entregan el servicio a un tercio de los establecimientos educacionales del país. Los contratos tienen una duración de tres a cinco años.

En los procesos de licitación se definen las condiciones del servicio de alimentación y se establecen criterios laborales a los que las empresas adjudicatarias deben sujetarse respecto de las manipuladoras y manipuladores de alimento. En todo caso, cabe destacar que estos trabajadores mantienen un vínculo de subordinación y dependencia directo con la empresa adjudicataria y no con JUNAEB.

Las condiciones laborales de las manipuladoras y manipuladores de alimento han experimentado mejoras significativas en el tiempo. Ello, ha sido producto de un dialogo efectivo con sus organizaciones de representación. Ejemplo de ello son:

- **Ley N° 20.238³¹ promulgada el 14 de enero de 2008.** Modifica la ley 19.886, asegurando la protección de los trabajadores y la libre competencia en la provisión de bienes y servicios de la administración del Estado, destacándose los siguientes puntos:
 - Excluye de las licitaciones públicas a las empresas que hayan sido condenadas por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador, dentro de los dos años anteriores.
 - Para el caso de empresas adjudicadas y que registren saldos de remuneraciones o cotizaciones de seguridad social pendientes de pago, los primeros estados de pagos serán destinados a cubrir dichas obligaciones.
 - Otorga mayor puntaje o calificación a las empresas postulantes que exhiban mejores condiciones de remuneraciones y empleos.
- **Ley N° 20.787³² promulgada el 23 de octubre de 2014,** precisa normas vigentes para asegurar los derechos de las manipuladoras de alimentos de establecimientos educacionales, destacándose los siguientes puntos:
 - Preferencia por aquellas empresas que oferten mejores remuneraciones y condiciones favorables para las manipuladoras, tales como gratificaciones y duración indefinida de contratos.
 - Los contratos de prestación de servicios de las manipuladoras deberán contemplar el pago de las remuneraciones de los meses de diciembre, enero y febrero en las mismas condiciones del resto de los meses del año.
- **Resolución Exenta N° 2128 del 13 de octubre de 2015,** de la Dirección Nacional de JUNAEB, que crea el Día de la Manipuladora.
 - JUNAEB reconoce como Día Nacional de las Manipuladoras de Alimentos el último viernes hábil del mes de octubre de cada año e instruye que las bases de licitación y los respectivos contratos de prestación de servicios de alimentación, dispongan que las empresas contratistas deban arbitrar las medidas necesarias para que las manipuladoras puedan celebrar dicho día en la fecha indicada.

³¹ <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=268636>

³² <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1068865>

- **Ley 21.032³³ promulgada el 6 de septiembre de 2017**, establece el día nacional del manipulador y manipuladora de alimentos en establecimientos educacionales. Luego que JUNAEB en 2015, mediante resolución exenta estableciera el último día viernes hábil del mes de octubre como el día de la manipuladora, esta Ley otorga un nuevo status a dicha fecha de celebración.

IV. EN CUANTO A LA SOLICITUD DE DESIGNACIÓN DE UNA COMISIÓN DE ENCUESTA

El procedimiento que regula la interposición de una Queja se rige por los artículos 26 al 34 de la Constitución de la OIT. Conforme a dichas normas, puede presentarse una queja contra un Estado Miembro por incumplimiento de un Convenio ratificado por otro Estado Miembro que hubiese ratificado el mismo Convenio, por un delegado a la Conferencia Internacional de Trabajo o por el Consejo de Administración en el marco de sus competencias. Después de haber recibido la Queja, el Consejo de Administración puede constituir una comisión de encuesta para el caso, compuesta por tres miembros independientes, que será responsable de realizar una investigación profunda de la Queja, determinándose todos los hechos del caso y formulándose recomendaciones sobre las medidas que deben tomarse para tratar los problemas planteados en ella.

Lo anterior, constituyen los llamados requisitos de admisibilidad de una Queja artículo 26, pero el objetivo final de esta clase de procedimientos es el establecimiento, si el caso lo amerita, de una comisión de encuesta, que es el procedimiento de investigación de más alto nivel de la OIT.

Se debe recurrir a él cuando un Estado Miembro es acusado de cometer violaciones persistentes y graves, y se hubiese negado reiteradamente a ocuparse de ello. Prueba de su restringida aplicación a casos de notoria envergadura es el que, a la fecha, se registran tan solo 14 comisiones de encuesta en los más de cien años de historia de OIT.³⁴

Ahora bien, cuando un país se niega a cumplir con las recomendaciones de una comisión de encuesta, el Consejo de Administración puede tomar medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT por el cual *"en caso de que un Miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones."*

El artículo 33 fue invocado por primera vez en la historia de la OIT en 2000, cuando el Consejo de Administración solicitó a la Conferencia Internacional del Trabajo que arbitrara medidas para hacer que Myanmar pusiese fin al uso del trabajo forzoso.

Como puede apreciarse, el modelo de relaciones laborales de Chile que tanto se ha cuestionado en la presente Queja está lejos de los casos de notoria gravedad que han sido aceptados a tramitación y respecto de los cuales se ha nombrado una comisión de encuesta.

Acceder a lo solicitado por los reclamantes en nada ayudaría a las adecuaciones y mejoras que todo modelo de relaciones laborales experimenta en todo el mundo, especialmente considerando las condiciones dinámicas del mercado del trabajo, cuyos cambios son cada vez más acelerados debido, entre otros aspectos, al influjo de la tecnología. De allí que utilizar las más alta categoría de control de normas

³³ <https://www.levchile.cl/Navegar?idNorma=1107616>

³⁴ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50011::NO:50011:P50011_ARTICLE_NO:26

internacionales del trabajo, exige un uso proporcionado y racional, considerando los esfuerzos de los Gobiernos y los actores sociales del mundo del trabajo.

Por los motivos antes expuestos, se solicita descartar la alternativa de nombrar una comisión de encuesta para este caso.

V. CONCLUSIONES

Mediante este escrito de Observaciones, el Estado de Chile se ha hecho cargo de todas las alegaciones planteadas por la parte reclamante, dando razón de sus dichos y fundamentando con antecedentes de carácter técnicos, jurídicos y administrativos, todo lo cual se ha desarrollado con la intervención y consulta de todas las instituciones públicas pertinentes al caso. Basado en ellos, no cabe duda alguna, que la Queja artículo 26, presentada en junio de 2019, es completamente infundada y debe ser desestimada en toda sus partes.

En primer término, ella versa sobre cuestiones que ya han sido debatidas y resueltas por los Órganos de Control de la OIT, específicamente al pronunciarse sobre la Queja que fuera interpuesta en 2016 contra Chile. Por otra parte, las reclamaciones en ella carecen de toda fundamentación y orden lógico, de ello aparece que no existe un motivo real o plausible para presentar esta Queja, a la vez que dificulta a esta parte el ejercicio de su derecho a defensa. En este sentido, insistimos en la importancia de que OIT vigile el buen uso del sistema de control de normas, a fin de evitar que este se instrumentalice y sea utilizado para otros fines que los contemplados en la Constitución de 1919.

Con respecto a las alegaciones de fondo que formula la parte reclamante, esto es, lo relativo a los servicios mínimos, la supuesta usurpación de funciones por parte de la DT, la supuesta implementación de sistemas *rompehuelgas*, negociación inter-empresa, supuesta incompatibilidad entre la Ley N°20.940 con las Normas Internacionales del Trabajo, y los demás aspectos mencionados que a ellos se relacionan, han quedado desvirtuados en base a la argumentación, antecedentes probatorios y antecedentes anexos expuestos por el Estado de Chile.

Particularmente, en lo que dice relación con la DT, se ha demostrado que este Servicio califica los servicios mínimos con total apego a la legislación nacional. Además, no existe la alegada usurpación de funciones, por el contrario, su actuar está en plena concordancia con las competencias que nuestro ordenamiento jurídico le ha conferido. Tampoco es efectivo que se haya negado a cumplir con fallos judiciales, muy por el contrario, los cumple a cabalidad. Por otra parte, es falso que el Servicio se haya negado proporcionar ministros de fe para votaciones de huelga y elecciones sindicales. En este sentido, también se ha demostrado no ser efectivo que en Chile no existe la negociación inter-empresa. De la misma manera, no es cierto que el Estado de Chile, los tribunales de justicia, la legislación nacional y el MTT hayan implementado un sistema *rompehuelgas* como infundadamente alega la reclamante. Particularmente, como se demostró, el MTT siempre ha actuado dentro de su marco legal y, más aún, siempre procura velar por el cumplimiento de los derechos laborales, tanto en sus actuaciones institucionales como en los contratos suscritos con las empresas concesionarias para el transporte público de pasajeros. Por último, como esa Organización ya conoce, no es cierto que la Ley N°20.940 vulnere los Estándares OIT a los que Chile se encuentra obligado. Prueba de ello es que la propia CEACR ha mirado esta norma como un paso positivo en la protección de los derechos colectivos del trabajo. De esta forma, aparece de manifiesto que las alegaciones de la parte reclamante son totalmente infundadas y no existe vulneración alguna a los Convenios invocados.

Por tanto, el Estado de Chile solicita que la Queja artículo 26 presentada por el señor Rangel Delgado, con el respaldo de la FSM, sea rechazada en todas sus partes y no se designe una comisión de encuesta por no constituir los hechos reclamados una violación a las normas internacionales del trabajo que se invocan y ser la designación de tal comisión un recurso excepcionalísimo con el que cuenta esa Organización, y de *ultima ratio*, que en ningún caso correspondería ser aplicado al presente caso.

ANEXOS:

1. Ord. No. 1489, de la Dirección del Trabajo, de 26 de marzo de 2010.
2. Ord. N° 1220, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, de 6 de junio de 2019.
3. Ord. N° 2015, de la Dirección del Trabajo, de 16 de septiembre de 2019.
4. Resolución N° 436, de la ICT Santiago Oriente, de 14 de junio de 2019.
5. Resolución N° 813, de la ICT Santiago Oriente. De 16 de octubre de 2018.
6. Resolución N° 776, de la ICT Santiago Oriente, de 01 de octubre de 2018.

► Anexo II

Comunicación de 5 de octubre de 2020



E7759

ORD. N° 721-3

ANT.: - Su correo electrónico de 28 de septiembre del 2020.
- Su carta de 21 de agosto del 2020.

MAT.: Queja artículo 26.

- 5 OCT 2020

DE : FERNANDO ARAB VERDUGO
SUBSECRETARIO DEL TRABAJO

A : SRA. CORINNE VARGHA
DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO DE NORMAS
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
GINEBRA- SUIZA

Me dirijo a US., en relación con su carta de 21 de agosto del 2020, mediante la cual se solicita actualizar las Observaciones del Gobierno de Chile a la Queja artículo 26 de la Constitución de la OIT, presentada durante la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en 2019.

Al respecto, hechas las consultas pertinentes con nuestra Dirección del Trabajo, de manera adicional a los antecedentes remitidos mediante el ORD. N°101-3, de 30 de enero del 2020, el Gobierno de Chile viene en hacer presente las siguientes observaciones:

1. Cuestiones relativas a los servicios mínimos

Las estadísticas contenidas en las Observaciones, de 30 de enero del 2020, contemplaron la calificación de servicios mínimos efectuada por la Dirección del Trabajo, con corte al 31 de diciembre del 2019.

Al 30 de septiembre del presente año, existen 44 solicitudes de calificación de servicios mínimos pendientes, de las cuales solo una corresponde al denominado sistema "RED", la que corresponde a Inversiones Alsacia S.A.

2. Cuestiones relativas a una supuesta usurpación de funciones por parte de la Dirección del Trabajo de Chile

En relación a la situación que se planteó respecto del CONSORCIO MERKEN SPA, en la respuesta del Gobierno se informó que en la causa RIT C-5205-2019, tramitada ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de

Santiago, la Dirección del Trabajo había opuesto excepción de pago, la que fue admitida a prueba por el tribunal.

El 23 de marzo de 2020 el tribunal certificó el vencimiento del término probatorio que había comenzado en diciembre de 2019 y el 05 de agosto citó a las partes a oír sentencia. Con fecha 27 de agosto de 2020, el tribunal dictó sentencia rechazando la excepción de pago, en los siguientes términos:

"SEPTIMO: Que los antecedentes reseñados en el fundamento cuarto precedente, no objetados de contrario de falsos o faltos de integridad, en modo alguno permiten tener por acreditado en autos que la entidad ejecutada efectivamente hubiese dispuesto todos los medios y recursos, de que la Ley los dota al efecto, en términos que la Comisión Negociadora Sindical ejecutante, continuara el proceso de negociación colectiva con el empleador CONSORCIO MERKEN SPA, conforme al proyecto de negociación colectiva presentado, para dar de este modo cumplimiento a la sentencia en que se basa la ejecución.

Corresponde apreciar, que de lo expuesto por las partes en sus respectivos escritos, documentos acompañados por ambas y declaraciones de las testigos presentadas por la parte ejecutante, conforme a la etapa en que se encontraba la negociación colectiva en comento, al momento de la reclamación planteada ante el tribunal declarativo, correspondía a la Inspección comunal del Trabajo demandada nombrar y poner a disposición de la comisión negociadora un Ministro de Fe para realizar la votación de la última oferta del empleador, lo que en el caso sublite no ha ocurrido, corroborándose de esta forma lo concluido en el párrafo precedente.

OCTAVO: Que atento a lo razonado y establecido en el fundamento anterior, resulta prudente y procedente rechazar la excepción planteada por la ejecutada".

Finalmente, el 24 de septiembre de 2020, se solicitó la certificación de ejecutoria de la sentencia, es decir, que se encuentra firme y ejecutoriada, lo que el tribunal certificó con fecha 29 de septiembre de 2020.

Por lo anterior, se aprecia que la tramitación ante los tribunales de justicia ha continuado de manera independiente y conforme a los procedimientos establecidos.

Saluda muy atentamente,


FERNANDO ARAB VERDUGO
SUBSECRETARIO DEL TRABAJO


GRS/PPSS/MGL

- Oficina de Partes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Misión de Chile ante los Organismos Internacionales con sede en Ginebra
- DIMULTI/MINREL
- Archivo Relaciones Internacionales