

1. REFORMA LABORAL LEY 20.940. PRIMEROS DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO, RELATIVOS A CONTENIDOS Y VIGENCIA DE LA LEY Y A SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA EN CASO DE HUELGA.

La Dirección del Trabajo, con fecha 28 de octubre de 2016, emitió los primeros pronunciamientos sobre materias de la reforma laboral. Así, el ORD. N°5337/91 se refiere al contenido y entrada en vigencia de la ley y el ORD. N°5346/92 al sentido y alcance de la calificación y conformación de servicios mínimos y equipos de emergencia.

Respecto de la entrada en vigencia de las materias que inciden directamente en las relaciones laborales y en los procesos de negociación colectiva, los principales aspectos son:

- La aplicación completa de la ley se inicia el 1 de abril de 2017.
- Los procesos de negociación colectiva se rigen por el procedimiento fijado en la ley vigente al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo.
- Los instrumentos colectivos (contrato o convenios colectivos) suscritos antes del 1 de abril de 2017, regirán hasta la fecha convenida en ellos.
- Las resoluciones que autorizan un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos anteriores al 1 de abril de 2017, regirán hasta la fecha establecida en ellas. Por su parte, las autorizaciones que se otorguen a partir de la entrada en vigencia de la ley, tendrán un plazo de vigencia máximo de 3 años.
- Respecto de la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, desde la fecha de publicación de la ley y hasta el 31 de marzo de 2017, empleadores y sindicatos de cualquier empresa que deba iniciar un proceso de negociación colectiva a contar del 1 de abril de 2017, podrán efectuar dicha calificación mediante la sola adopción de un acta de acuerdo, suscrito con anterioridad al inicio de la negociación colectiva, cumpliendo los requisitos contemplados en los incisos 1º, 2º y 7º del artículo 360 del Código del Trabajo.
- En relación a los procesos de negociación colectiva que deban ser iniciados entre el 1 de abril al 30 de septiembre de 2017, en los que no se hubiera alcanzado un acuerdo, el empleador deberá ingresar su requerimiento a la Dirección Regional del Trabajo correspondiente, para que resuelva respecto a la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, en las siguientes fechas:

Época en que debe iniciarse el proceso de negociación colectiva	Período en que debiera ingresarse el requerimiento ante la Dirección Regional del Trabajo
En abril o mayo de 2017	Desde el 01-01-2017 al 31-03-2017
En junio o julio de 2017	Desde el 01-02-2017 al 01-05-2017
En agosto o septiembre de 2017	Desde el 01-03-2017 al 29-05-2017

- No se podrá iniciar el proceso de negociación colectiva a que se refiere el punto anterior, en tanto no esté resuelto el requerimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia formulado oportunamente por el empleador.
- Las organizaciones sindicales vigentes al 1 de abril de 2017 tendrán plazo hasta el 1 de abril de 2018 para modificar sus estatutos en lo referido (i) a la integración del directorio sindical por directoras mujeres (inciso tercero del artículo 231 y artículo 278 del Código del Trabajo reformado), y (ii) respecto a la capacidad de representación para ejercer ante el empleador el derecho a información relativa a la planilla de remuneraciones de los trabajadores involucrados en la negociación, en la medida que hayan sido autorizados expresamente en sus estatutos o cuando su entrega haya sido autorizada expresamente por cada trabajador (inciso 4º del artículo 316 del Código del Trabajo reformado).

Sobre el sentido y alcance de la calificación y conformación de servicios mínimos y equipos de emergencia:

- Define servicios mínimos como aquellas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de una empresa que, sin menoscabar en su esencia el derecho a huelga, conforme al tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena, deben ser atendidas durante el desarrollo de una huelga, cuando resultan estrictamente necesarias para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes; garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas aquellas relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.
- Existen distintos tipos de servicios mínimos: (i) servicios mínimos de seguridad; (ii) servicios mínimos de funcionamiento; y, (iii) servicios mínimos para prevenir daños ambientales
- Para efectos de calificar los servicios mínimos se tomará en consideración, entre otros aspectos, el tamaño de la empresa y sus características peculiares.
- Define equipos de emergencias como aquel personal involucrado en el proceso de negociación colectiva, destinado por el sindicato para atender los servicios mínimos calificados.
- La calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia es un procedimiento eminentemente técnico y bilateral, en el cual participan el empleador, el (los) sindicato (s) y, eventualmente, la Dirección del Trabajo. El procedimiento para realizar estas calificaciones se compone básicamente de las siguientes etapas:
 - (i) El *empleador formula por escrito una propuesta* al (los) sindicato (s) respecto de los servicios mínimos que desea que sigan funcionando durante una huelga y las competencias y número de trabajadores que debieran integrar los equipos de emergencia. Esta propuesta debe ser realizada a lo menos con 180 días de anticipación a la fecha del instrumento colectivo que esté más próximo a vencer, y una copia de ésta debe ser dirigida a la Inspección del Trabajo.
 - (ii) El (los) sindicato (s) cuenta (n) con 15 días para dar *respuesta a esta propuesta*, por escrito.

- (iii) Las partes contarán con el plazo de *30 días para alcanzar un acuerdo*. En caso de acuerdo se deberá suscribir un acta por todas las partes, en la cual se detalle: (a) las funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de las empresa que son calificados como servicios mínimos, y los supuestos definidos por el legislador que pretenden garantizar o proteger; y, (b) las competencias técnicas y profesionales de los trabajadores que deberán integrar los equipos de emergencia, así como el número necesario para el cumplimiento de las tareas calificadas como servicios mínimos.
- (iv) En caso que *no exista acuerdo* entre las partes, cualquiera de ellas podrá solicitar, dentro del plazo de 5 días, la intervención de la Dirección Regional del Trabajo para que ésta efectúe las calificaciones; en contra de la resolución de dicha autoridad se podrá presentar un recurso de reclamación dentro de quinto día ante el Director Nacional del Trabajo.
- La conformación de los equipos de emergencia se diferencia de su calificación, en que la conformación se efectúa durante el procedimiento de negociación colectiva y no previo a él. Para la conformación de los equipos se establece el siguiente procedimiento:
 - (i) El empleador debe *proponer* al (los) sindicato (s) el equipo de emergencia en su respuesta al proyecto de contrato colectivo, debiendo señalar el nombre de los trabajadores que lo integrarán.
 - (ii) El (los) sindicato (s) cuentan con 48 horas para *dar respuesta* a esta propuesta, pudiendo aceptarla, rechazarla u omitir un pronunciamiento. En caso que no responda dentro del plazo señalado, se entenderá que acepta la propuesta de la empresa.
 - (iii) En caso de que *exista discrepancia* entre lo propuesto por el empleador y lo señalado por el (los) sindicato (s), el empleador podrá solicitar la intervención de la Inspección del Trabajo, para que sea ese organismo quien resuelva respecto de la conformación del equipo de emergencia. Frente a esta resolución procede recurso de reposición.
 - (iv) Para el evento de que el (los) sindicato (s) *no provean los equipos de emergencia*, el empleador puede adoptar las medidas tendientes a satisfacer los servicios mínimos que hayan sido previamente calificados. Sin embargo, su actuar será fiscalizado por parte de la Inspección del Trabajo, quien determinará la proporcionalidad de las medidas adoptadas, en especial, que el número de trabajadores contratados para realizar estas labores no sea superior al que debió haber integrado el equipo de emergencia.

2. LEY DE AGENDA CORTA ANTIDELINCUENCIA. MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS EN LA EMPRESA.

La ley de Agenda Corta Antidelincuencia aprobada en el pasado mes de julio¹, modificó la Ley 20.393 (que establece la responsabilidad penal para las personas jurídicas) e incorporó

¹ Ley 20.931, publicada en el Diario Oficial con fecha 5 de julio de 2016.

nuevas obligaciones que las empresas deberán tomar en cuenta para actualizar sus sistemas de prevención de delitos y/o implementar controles internos que les permitan excluir o mitigar la responsabilidad que les pueda ser atribuida.

En primer lugar, como se sabe, la Ley 20.393 establece un *modelo de prevención de delitos* que las personas jurídicas (de derecho privado o empresas del Estado) *pueden* implementar para excluir o atenuar su responsabilidad que les puede ser atribuida, cuando ciertos dependientes de la persona jurídica cometen alguno de los *delitos base* de la ley –cohecho, lavado de activos y financiamiento del terrorismo–, en provecho o interés de ella. La modificación incorpora a los delitos base el de *receptación*², permitiéndose que, en caso de reincidencia, pueda aplicarse la sanción de disolución de la persona jurídica.³

Adicionalmente, la ley de Agenda Corta Antidelincuencia establece un mecanismo de control aplicable a las personas naturales o jurídicas que desarrollan actividades de comercio o reparación de bienes nuevos o usados, o quienes administren o tengan a su custodia recintos destinados al bodegaje o almacenamiento.⁴ Este mecanismo implica la obligación de contar con un registro documental e información sobre la adquisición y procedencia de los bienes –nuevos o usados–, para el efecto de acreditar el dominio, posesión o legítima tenencia de los mismos. En el caso que se trate de bienes usados, se deberá contar además con un libro de actas de procedencia. Funcionarios policiales podrán cotejar los registros con las existencias físicas y, tras orden judicial, podrá procederse a su incautación.

3. CORTE SUPREMA. UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA, PRESENTACIÓN EXTEMPORANEA DE LICENCIA MEDICA JUSTIFICA INASISTENCIA AL TRABAJO.

La Corte Suprema determinó que la presentación extemporánea al empleador de una licencia médica, es suficiente antecedente para justificar las inasistencias al trabajo, declarando indebido el despido.⁵

Los hechos de la controversia consistían en que el empleador puso término al contrato de una trabajadora que no asistió a sus labores los días 9 y 10 de julio de 2015, invocando la

² El nuevo artículo 1 de la Ley 20.393 incluye dentro de los delitos base, el contemplado en el artículo 456 bis A del Código Penal. Este último sanciona el delito de receptación, incurriendo en él, quien conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, a cualquier título, especies hurtadas, robadas u objeto de abigeato, de receptación o de apropiación indebida del artículo 470, número 1º, las transporte, compre, venda, transforme o comercialice en cualquier forma, aun cuando ya hubiese dispuesto de ellas.

³ De acuerdo al artículo 7 de la Ley 20.393, la reincidencia se configura por haber sido la persona jurídica condenada dentro de los cinco años anteriores, por el mismo delito. En este caso, de acuerdo a la modificación introducida al artículo 15 de la ley, se podrá aplicar la pena de disolución contemplada en el artículo 9.

⁴ Artículo 13 de la Ley 20.931.

⁵ Sentencia de fecha 4 de octubre de 2016, Rol 21.429 - 2016, disponible en www.poderjudicial.cl

causal establecida en el número 3 del artículo 160 del CT⁶, y el mismo día en que comunicó el despido (13 de julio), la trabajadora, para justificar su inasistencia, presentó una licencia médica emitida el día 11 de julio que indicaba como fecha de inicio de reposo el 9 de julio. El empleador desestimó este antecedente por haber sido presentada después del plazo de dos días hábiles contados desde la fecha de inicio de la licencia médica.⁷

Tanto el Juzgado del Trabajo como la Corte de Apelaciones de Santiago rechazaron la demanda por despido injustificado, desestimando la licencia médica como antecedente suficiente para justificar las inasistencias de la trabajadora, en atención a que ella había sido presentada en forma extemporánea. Sin embargo, la Corte Suprema, unificando jurisprudencia, anuló las sentencias referidas, señalando que no es un requisito indispensable para justificar las inasistencias, el hecho que la licencia médica deba ser presentada al empleador dentro del plazo de dos días hábiles contados desde la fecha de inicio del reposo, sino que lo relevante es que la inasistencia se encuentre justificada, cuestión que se permite acreditar con este antecedente.

⁶ "Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: 3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra."

⁷ El plazo para presentar una licencia médica para el caso de los trabajadores del sector privado y del sector público se encuentra regulado en el art. 11 del Decreto N°3 de 1984 del Ministerio de Salud, que "Aprueba reglamento de autorización de licencias médicas por las COMPIN e instituciones de salud previsional".