



Santiago, Marzo de 2017

A todos nuestros clientes:

Les recordamos que con motivo de la Reforma Laboral que entrará prontamente en vigencia, las empresas que deban iniciar un proceso de negociación colectiva en los próximos meses, cuentan con plazos muy limitados para ingresar a la Dirección del Trabajo un requerimiento de servicios mínimos de la empresa. Estos son los siguientes:

Si la negociación colectiva debe iniciarse entre 1° de abril y 31 de mayo	→ último plazo 31 de marzo
Si la negociación colectiva debe iniciarse entre 1° de junio y 31 de julio	→ último plazo 1° de mayo
Si la negociación colectiva debe iniciarse entre 1° de agosto y 31 de septiembre	→ último plazo 29 de mayo

Como sabrán, la Reforma Laboral entrará en vigencia el 1° de abril próximo y bajo esta nueva legislación NO se permite el reemplazo de trabajadores en huelga, ni siquiera redestinando al personal que no participa del proceso de negociación colectiva. Es decir, la huelga podría generar una paralización efectiva de la compañía.

Una excepción muy importante al derecho de huelga, es que la empresa puede exigir que el sindicato en huelga obligatoriamente disponga de un equipo de trabajadores para atender ciertos servicios definidos por la ley, llamados «Servicios Mínimos».

El concepto de «servicio mínimo» es bastante restringido, ya que dice relación con operaciones indispensables para:

- (i) *proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa,*
- (ii) *prevenir accidentes,*
- (iii) *garantizar la prestación de los servicios de utilidad pública,*
- (iv) *asegurar la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y*
- (v) *garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.*

La regla general de los servicios mínimos es que debe existir un acuerdo con todos los sindicatos a lo menos 180 días antes del inicio¹ de la más próxima negociación en la empresa y en caso contrario, se debe requerir la intervención de la Dirección del Trabajo («DT»). Sin embargo, respecto de aquellas empresas en las que deban iniciarse nuevos procesos de negociación colectiva en las fechas indicadas más arriba, se ha establecido un procedimiento simplificado para realizar esta operación y que requiere de una presentación ante la DT, a más tardar en las oportunidades que se han informado.

La sanción de no cumplir con esta obligación es que si se inicia una huelga no podrá requerirse al sindicato servicios mínimos ni tampoco podrían adoptarse medidas por la empresa para atender estas especiales necesidades.

Final: Esta es una de las diversas medidas que las empresas deben adoptar frente al cambio de paradigma de negociación colectiva que importa la Reforma Laboral.

¹ Importante: el inicio se contará desde que legalmente el sindicato tenga la posibilidad de presentar su proyecto de contrato colectivo, conforme a las nuevas reglas sobre esta materia.



Nuestra oficina ha ideado soluciones para apoyar a nuestros clientes en las necesarias adecuaciones internas que deben adoptarse para enfrentar esta nueva etapa en las relaciones laborales.

Para mayor información, agradeceremos contactar a don Luis Parada, socio del área Laboral y de Inmigración Corporativa al teléfono +562-27982606, o al correo lparada@baz.cl.

Nota: Ese reporte provee de información breve sobre ciertas cuestiones de carácter legal o comercial en Chile, y no tiene por fin analizar en detalle las materias contenidas en este, ni tampoco está destinado a proporcionar un consejo legal particular sobre las mismas. Se sugiere al lector buscar asistencia legal antes de tomar una decisión relativa a las materias contenidas en el presente informe. Este informe no puede ser reproducido por cualquier medio o en parte alguna, sin el consentimiento previo de BAZ|DLA Piper
© Bahamondez, Álvarez & Zegers Ltda. 2017.