

C.A. de Santiago

Santiago, veinticuatro de abril de dos mil veinticuatro.

Vistos y teniendo presente:

Primero: Que comparece Electrogas S.A., interponiendo reclamo contra de la Resolución Exenta N° 5 de fecha 31 de julio de 2023, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 362 y 402, ambos del Código del Trabajo.

Funda su recurso señalando que la resolución impugnada, en lo pertinente, decidió dejar fuera a su parte del listado de empresas o corporaciones cuyos trabajadores no podrán ejercer el derecho a huelga, dado que cuenta con calificación de servicios mínimos vigente, transcribiendo al respecto, los pasajes de la resolución que contiene los fundamentos de la autoridad.

Manifiesta el recurrente que la resolución realiza una interpretación errónea del artículo 362 del Código del Trabajo, y del artículo 19 N° 16 inciso 6° de la Constitución Política de la República, haciendo referencia al hecho de que la empresa Electrogas S.A. atiende servicios de utilidad pública, tal como habría sido reconocido por esta Corte, al resolver en los autos RIT 3164-2021.

Previa referencia al marco normativo que rige la controversia, enfatiza el citado hecho en razón de que se dedica al transporte de gas natural, de acuerdo a la ley y resoluciones administrativas que cita, indicando adicionalmente



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NZCCXNXXEXD

que su actividad se comprende como de aquellas “*cuya paralización causa grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional*”, y que en tal condición formó parte del listado de empresas estratégicas, contenidas en la Resolución Exenta N° 6, notificada a través del Diario Oficial el día 1° de septiembre de 2021.

Luego de citar los artículos pertinentes en relación con la calidad en que son prestados los servicios, argumenta que resultaría manifiesto que Electrogas S.A., al desarrollar las funciones que describe, es un servicio público que, en dicha calidad atiende necesidades de utilidad pública, motivo por el cual la ley le ha otorgado una calidad superior a otros negocios que satisfacen necesidades de la población.

Argumenta adicionalmente que la paralización de actividad de Electrogas S.A. puede causar un grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional, toda vez que su falta afectaría a GasValpo y Metrogas, dañando directamente al servicio público de distribución realizado por dichas empresas, lo cual perjudica directamente a los consumidores finales de estas distribuidoras en las regiones de Valparaíso, Metropolitana y Libertador Bernardo O’Higgins, debiendo ser considerado además que la empresa transporta gas natural a las centrales termoeléctricas de Enel Generación, Colbún S.A. y Generadora Metropolitana, lo que perjudicaría el suministro



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NZCCXNXXEXD

de electricidad a nivel nacional, afectando directamente a residencias particulares, clínicas, hospitales, consultorios y servicios de la administración pública.

Luego de exponer latamente sobre los servicios prestados por la empresa reclamante y de detallar la ubicación y características de sus instalaciones, señala que la resolución reclamada simplemente considera que por el hecho de tener servicios mínimos y equipos de emergencia calificados, debe quedar excluida del listado de empresas en las que no se puede ejercer el derecho a huelga, vulnerando dicho razonamiento el artículo 362 del Código del Trabajo, además de los numerales 2° y 16° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, puesto que, según afirma, los servicios mínimos calificados para su parte, en caso alguno, permiten la operación normal y segura del servicio de distribución de gas a sus clientes, lo que da cuenta de la desatención con que la autoridad habría actuado.

Razona, además, que la figura de servicios mínimos, utilizada como argumento de fondo en la resolución impugnada, no reemplaza la declaración de empresa o corporación cuyos trabajadores no pueden ejercer el derecho a huelga en razón de la calificación de la actividad de la empresa; que tiene un alcance limitado y resulta incompatible con la declaración de una empresa como estratégica, toda vez que mientras la prohibición de la huelga de dichas empresas impide que ella se declare, los servicios mínimos suponen que



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NZCCXNXXEXD

en la empresa puede ser ejercido el derecho. Por lo demás, en el caso de autos los servicios mínimos y los equipos de emergencia son acotados y restringidos en su operación, quedando la reclamante expuesta a una situación de contingencia en su funcionamiento.

Finalmente, y previo énfasis sobre el sentido y alcance del derecho a huelga, su ejercicio y limitaciones, además de referencia a jurisprudencia administrativa que sustenta su postura, solicita se acoja el recurso en todas sus partes y se ordene incluir dentro de la nómina de empresas cuyos trabajadores no pueden ejercer el derecho a huelga, a su parte, Electrogas S.A.

Segundo: Que, informando la abogada Procuradora Fiscal de Santiago (S), en representación de los Ministros y Ministras de Economía, Fomento y Turismo, Trabajo y Previsión Social y Defensa Nacional, solicita el rechazo del reclamo interpuesto en todas sus partes.

Refiere la autoridad, previa referencia al marco normativo que rige la materia, que el día 31 de marzo de 2017, se dictó la Resolución N° 41, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo que aprobó el mecanismo de coordinación para calificación de las corporaciones o empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga, de conformidad con el artículo 362 del Código del Trabajo. Dentro del plazo legal, esto es, con fecha 28 de abril de 2023, la reclamante solicitó a la autoridad competente se la declarara como empresa que



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NZCCXNXXEXD

cumple los supuestos legales para prohibir el derecho a huelga de sus trabajadores por el plazo de dos años, fundando su requerimiento en que mantiene la calidad de servicio de utilidad pública de transporte de gas por red, aportando en el curso del citado procedimiento, los antecedentes adicionales que le solicitó la autoridad.

Indica que, de manera posterior, y habiéndose cumplido los trámites establecidos en la normativa que rige el procedimiento, se indicó a través de la Resolución impugnada, la petición fue rechazada.

Luego de profundizar sobre el procedimiento de determinación de las empresas y corporaciones en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga por el periodo de dos años, de hacer referencia a los puntos principales del reclamo, y de exponer latamente sobre los diferentes cuerpos normativos que regulan el derecho a huelga y sus limitaciones, sostiene que el artículo 362 del Código del Trabajo no contempla otras causales que las que ahí se encuentran expresamente, para resolver lo debatido.

Argumenta al respecto que, al momento de evaluar el requerimiento de la empresa, fue verificada la real posibilidad de una afectación a los bienes protegidos por la norma, por lo que siendo consultada la Dirección del Trabajo sobre la existencia de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, el organismo informó, tal como se señala en la Resolución impugnada, que existió un pronunciamiento al



efecto, mediante el cual se acogió parcialmente la reclamación jerárquica impetrada por la empresa, conforme aparece de la Resolución N° 197, de 28 de febrero de 2018, de cuyo tenor consta que siendo requerido un equipo de 27 trabajadores, a fin de atender 20 cargos específicos que constituyen servicios mínimos de seguridad, de funcionamiento y para prevenir daños ambientales o sanitarios, se otorgaron un total de 20 trabajadores, lo que posteriormente fue disminuido a 13. De lo anterior, señala, consta que la reclamante al momento de requerir su calificación, contaba con tales equipos y servicios, los cuales, tienen las finalidades que describe el artículo 359 del Código del Trabajo, y que se erigen como situaciones similares a las previstas por el artículo 362, pero sin afectar en su esencia el derecho a huelga de los trabajadores de la empresa, siendo una situación menos gravosa que la prohibición absoluta del ejercicio de un derecho fundamental.

Previa referencia a jurisprudencia relacionada que estima sustenta su postura, enfatiza en que la Resolución impugnada no hace más que aplicar directamente el texto constitucional y la legislación vigente a la situación concreta de cada una de las empresas que requirieron ser calificadas en el proceso administrativo, el que cumplió con las reglas básicas del debido proceso legal.

Finalmente, sobre lo reclamado por la empresa respecto de la ausencia de impedimento legal en la coexistencia de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, con



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NZCCXNXXEXD

la determinación de la empresa como de aquellas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga, enfatiza la necesidad de proceder proporcional y racionalmente en la restricción en el ejercicio de un derecho fundamental; así como la de determinar que existe un orden de prelación en las limitaciones dispuestas por el Código del Trabajo en su ejercicio, lo que impone principiar por la aplicación de las menos gravosas.

Por todo lo expuesto, concluye que el acto impugnado no innova en cuanto a la determinación de las causales aplicadas para la exclusión del derecho a huelga de la empresa y trabajadores afectados; que el reclamo trasgrede los límites propios del recurso al sustentarse en interpretaciones apartadas del texto constitucional y legal; y que el acto impugnado se apega estrictamente a la juridicidad, encontrándose debidamente motivado, solicita se rechace el reclamo interpuesto en todas sus partes.

Tercero: Que, por resolución de nueve de noviembre de dos mil veintitrés, se admitió como parte en la presente causa al Sindicato de Trabajadores de Empresa Electrogas S.A., en calidad de tercero coadyuvante; omitiéndose la recepción de la causa a prueba por resolución de veinte de diciembre de dos mil veintitrés.

Cuarto: Que el acto recurrido corresponde a la Resolución Exenta N° 5 de fecha 31 de julio de 2023, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 362 y 402, ambos del Código



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NZCCXNXXEXD

del Trabajo, la que, en lo pertinente, decidió dejar fuera a la recurrente del listado de empresas o corporaciones cuyos trabajadores no podrán ejercer el derecho a huelga, dado que cuenta con calificación de servicios mínimos vigente, sobre la base de asentar que el derecho a huelga es uno de carácter fundamental, por lo que estimaron que su limitación debe implicar la realización de un ejercicio hermenéutico que sea armonioso y sistémico.

En consecuencia, para emitir el pronunciamiento solicitado por la reclamante al amparo de lo previsto en el artículo 362 del Código del Trabajo, las entidades reclamadas expresaron haberse impuesto el deber de evaluar la concurrencia de una serie de elementos, como es la constatación de contraparte sindical y de riesgo cierto de interrupción en la continuidad de la prestación de servicios esenciales para la población, todo ello para analizar la pertinencia de disponer la restricción más severa de las que permite la ley, del ejercicio del derecho a huelga. En el citado contexto, entonces, es que ponderaron la existencia de institutos previstos en la ley como los Servicios Mínimos, cuyo contenido y prescripciones analizan, lo que les permite conceptualizarla como una limitación de menor intensidad que garantiza la prestación de servicios por parte de los trabajadores, sin afectar la esencia del derecho, conclusión que les permitió fijar como parámetro de la decisión, la circunstancia de contar las empresas con una resolución



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NZCCXNXXEXD

vigente que imponga la obligación a los trabajadores de mantener a un grupo de ellos, cumpliendo funciones en un periodo de huelga. Lo anterior, porque consideraron que en tales condiciones la continuidad en la prestación se mantiene indemne, no habiendo motivos para escalar la intensidad de la restricción al derecho hasta prohibirlo temporalmente, todo ello conforme aparece de los motivos 22 y 23 de la resolución reclamada.

La conciliación del ejercicio del derecho a huelga con la adopción de una medida que restrinja su ejercicio, con miras a evitar los efectos de la paralización sobre bienes específicos tutelados por el legislador, no es posible de concebir en el contexto del artículo 362 del Código del Trabajo, toda vez que supone una prohibición absoluta del ejercicio a huelga de los trabajadores de la empresa, o que desarrollan e intervienen en determinados procesos productivos centrales de la operación, siendo necesario efectuar un ejercicio de graduación entre las limitaciones al derecho a huelga vigentes en la legislación, a propósito de que los bienes jurídicos e intereses superiores que el legislador tutela y las medidas de restricción que se analizaron, lo que es coincidente con la protección a los servicios de utilidad pública y aquellos que inciden en las necesidades básicas de la población, afirmación que desprenden del tenor de las disposiciones contenidas en los artículos 359 y 362, ambos del Código del Trabajo, según se expresa en el fundamento 24 de la resolución atacada.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NZCCXNXXEXD

Por otra parte, los recurridos consideraron que lo decidido también tiene su asidero en el objetivo específico de la normativa, *“la que en caso alguno busca la continuidad operacional y productividad de la empresa, sino evitar daños provocados por la paralización que deviene de la huelga en bienes o intereses explícitamente establecidos por el legislador. Es desde este objetivo que, las partes o el interesado o resolutor en su caso, deben efectuar el análisis para determinar la procedencia o improcedencia de restringir la huelga, y en qué gradualidad”* (considerando 25°), por lo que atendido que, en tanto ente resolutor, debe efectuar un análisis en orden a respetar el principio de estricta necesidad; y luego, la posibilidad de aplicar la medida que sea menos gravosa respecto de las solicitudes de calificación ingresadas al proceso, en el que, constatando que existen empresas que se encuentran calificadas o han sido objeto de procedimiento administrativo de calificación de Servicios Mínimos, resuelve que *“en el caso de las requirentes que cuentan con calificación de Servicios Mínimos vigentes, no resulta procedente que sean incorporadas en la nómina de aquellas empresas cuyos trabajadores no pueden ejercer derecho a huelga, en tanto las mismas partes de la relación laboral -partes de la negociación colectiva- han determinado o, han solicitado que la autoridad administrativa competente, determine la aplicación de una restricción menos gravosa al derecho a huelga de los trabajadores. Lo contrario, implicaría desconocer la*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NZCCXNXXEXD

interpretación restrictiva que exigen las limitaciones al derecho a huelga, el principio de estricta necesidad y la no afectación al derecho a huelga en su esencia. A su turno, importaría infringir la voluntad de las partes materializada en un acuerdo de calificación de Servicios Mínimos, o bien la decisión de la autoridad competente, esto es, el Director Regional del Trabajo, quien ha emitido resolución a partir de la solicitud de calificación deducida por el propio empleador. A mayor abundamiento, cabe hacer presente que, la calificación de Servicios Mínimos, acorde lo dispuesto en dictamen Ord. N° 5346/092, de fecha 28 de octubre de 2016 de la Dirección del Trabajo, es única y general por empresa, de modo tal que una vez determinada, resultará el marco aplicable a los futuros procesos de negociación que se inicien en la empresa, a diferencia de la calificación establecida en el presente procedimiento, la que conforme se establece del artículo 362 del mismo cuerpo legal, tiene una duración acotada a la vigencia de la resolución triministerial que debe emitirse cada dos años.” (considerando 26° de la resolución recurrida).

Coherente con los razonamientos expresados, se señala que, de no existir certeza de un riesgo cierto y concreto sobre la continuidad de un servicio esencial para la población en general, la proscripción deviene en excesiva y desproporcionada para sus titulares por carecer de motivo (motivo 27°), agregando además, que la prohibición temporal del derecho a huelga prevista en el artículo 362 del Código del



Trabajo debe ser aplicada e interpretada de manera restrictiva, por lo que considerando que el legislador ha previsto su procedencia sólo cuando las entidades solicitantes se dedican a prestar los servicios más básicos para la población, o cuando su interrupción, suspensión o paralización pone en grave peligro a la economía del país, al abastecimiento de la población y/o a la seguridad nacional (fundamento 30°), la decisión en comento se adopta teniendo en especial consideración las consecuencias concretas que -consideradas singularmente cada una de ellas- podría representar, obedeciendo al criterio de la trascendencia de los efectos que podría generar la paralización de los servicios prestados por estas empresas, en cuanto a su magnitud y extensión (considerando 38°).

En consecuencia, incorporando un criterio de certeza en relación con la posibilidad real de que ocurra la suspensión de un servicio con las características indicadas, la carencia de contraparte sindical o la existencia de una calificación vigente de Servicios Mínimos garantizan, en concepto de las reclamadas, el resguardo de la disposición normativa del artículo 362 del Código del Trabajo, esto es, la continuidad de los servicios, por lo que desconoce el carácter de empresa que presta servicios de utilidad pública a la reclamante, atendido que en el considerando 107° se da cuenta que tiene calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia vigente, consignándola, en el resuelvo segundo, como una de aquellas



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NZCCXNXXEXD

empresas o corporaciones a quienes se rechazó la solicitud de ser comprendida entre las entidades en las que – nominativamente- no se podrá ejercer temporalmente el derecho a huelga, de conformidad al artículo 362 del Código del Trabajo.

Quinto: Que, al respecto, corresponde señalar que la acción deducida constituye un mecanismo de control de la actividad de los órganos de la Administración prevista en el artículo 402 del Código del Trabajo que el legislador provee para la tutela de los derechos e intereses legítimos de quienes se sientan afectados por decisiones adoptadas al margen de la legislación que les rige y que se circunscribe a un ámbito determinado de competencia.

Sexto: Que lo anterior es así, desde que de acuerdo a lo prescrito en el artículo 402 del Código del Trabajo, el objeto del presente arbitrio es la revisión de la legalidad de lo resuelto, con miras a privar de eficacia a lo decidido por la Administración, debiendo esta Corte rectificar, si lo estima del caso, el acto impugnado, dictando la resolución que incluya o excluya a la empresa afectada, según corresponda.

En consecuencia, esta reclamación procede – al igual que similares arbitrios previstos para impugnar actos de la Administración- cuando existe violación de la ley propiamente tal; constituyendo una manifestación más del principio de impugnabilidad de los actos administrativos.



Séptimo: Que, para resolver lo debatido, se requiere analizar la interpretación y alcances de lo previsto en los artículos 362 del Código del Trabajo y 19 N° 16, inciso sexto, de la Constitución Política de la República; disposiciones que consagran, la primera de ellas, el procedimiento para determinar las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga, declaración que es posible de adoptar respecto de entidades *“que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional; de acuerdo a un procedimiento que dicha disposición prevé, que se renueva cada dos años a solicitud fundada de parte, y que culmina con la resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo, la que es reclamable en los términos que prescribe el artículo 402 del Código del Trabajo”*.

A su turno, el artículo 19 N° 16 reconoce la libertad de trabajo y su protección, contemplando su inciso 5° a la negociación colectiva con la empresa, como un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no lo permita, entregando a esta última el establecimiento de sus modalidades y procedimientos, así como los casos en que ella debe someterse a arbitraje obligatorio. A continuación, la disposición constitucional prescribe: *“No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en*



corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización causa grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso”.

Octavo: Que, tal como se ha señalado por la doctrina y la jurisprudencia, el derecho a huelga tiene reconocimiento constitucional y en tratados internacionales ratificados por Chile, instrumentos que, constatando la desigualdad natural existente al interior de una relación laboral, instan por el reconocimiento de la organización colectiva a través de la figura del sindicato, que posibilita la oposición de la fuerza del colectivo al poder económico y directivo del empleador, propiciando un escenario de igualdad de posiciones que permiten acuerdos que se traducen en reconocimiento de derechos para las partes, con una mejor garantía de cumplimiento. Los mismos instrumentos reconocen las expresiones que pueden revestir tanto la acción como la autotutela colectiva, constituyendo la huelga su manifestación más importante, integrante del contenido básico de la libertad sindical.

En consecuencia, la ley, en su interpretación y aplicación, debe propiciar las condiciones para el desarrollo de esta manifestación de autonomía colectiva, comprensión que es



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NZCCXNXXEXD

coherente con la trascendencia que tiene para la Organización Internacional del Trabajo el reconocimiento de la libertad sindical como derecho fundamental de validez universal y el deber ineludible de todos los estados miembros de ese organismo por materializar su vigencia efectiva, dado su rol primordial como presupuesto del trabajo digno.

Noveno: Que, para los efectos de la normativa vigente en Chile, el derecho al ejercicio de la actividad sindical se encuentra reconocido en el artículo 3° del Convenio N° 87 de la OIT y, a su vez, la autonomía colectiva, en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República; en tanto que la conexión de la libertad sindical con la medida de autotutela colectiva que se analiza, se la considera por la OIT como inescindible: *“el derecho de huelga es (...) el corolario indisociable del derecho de sindicación garantizado por el Convenio núm. 87, por lo cual las huelgas no pueden considerarse aisladamente del conjunto de las relaciones laborales”* (Declaración de Filadelfia, 1944).

Asimismo, los artículos 3° y 10° del Convenio N° 87 y el artículo 4° del Convenio N° 98, ambos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establecen respectivamente: *“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2. Las autoridades públicas*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NZCCXNXXEXD

deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.”; “En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.” Y; “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”

Décimo: Que las disposiciones constitucionales y de derecho internacional descritas, tienen su correlato en las prescripciones del Código del Trabajo, cuerpo de leyes que las consigna por expreso reenvío de la Carta Fundamental, resultando de suyo relevante considerar el mandato que ésta entrega a la ley para el establecimiento de los procedimientos destinados a determinar a qué corporaciones o empresas les será aplicable la prohibición de huelga de sus trabajadores, limitación que es de carácter temporal y que tiene un objetivo preciso, como es la protección de intereses también trascendentes, como la no afectación de la prestación continua de servicios de utilidad pública, la protección de la salud, de la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NZCCXNXXEXD

economía del país, del abastecimiento de la población y de la seguridad nacional.

Undécimo: Que por su parte, la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial el 8 de septiembre de 2016, que comenzó a regir el 1 de abril de 2017, introdujo un nuevo texto al Libro IV del Código del Trabajo que regula lo concerniente a la negociación colectiva. En el Título IV del actual texto de este Libro IV, está normado lo relativo al citado procedimiento y, específicamente, en el capítulo VII del citado Título, en sus artículos 359 a 361, se regula lo que se denominan las “Limitaciones al ejercicio del derecho a huelga”, consagrando lo que se ha denominado como servicios mínimos de la empresa durante el proceso, con miras a proteger sus bienes corporales e instalaciones y prevenir accidentes y, a la vez, garantizar los servicios de utilidad pública, atenciones de necesidades básicas de la población, incluyendo las relacionadas con la vida, la seguridad y la salud, así como también para la prevención de daños ambientales y sanitarios; determinando el procedimiento para su establecimiento, oportunidad, número y competencias.

Duodécimo: Que las citadas prescripciones han de ser interpretadas armónicamente y de acuerdo a su fin, considerando el carácter del derecho que regulan y la proporcionalidad de las medidas dispuestas en virtud de su aplicación, cobrando en esta parte particular importancia lo establecido en el artículo 30 de la Convención Americana sobre



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NZCCXNXXEXD

Derechos Humanos, que prescribe un requisito básico, inherente a las limitaciones de derechos: *"Las restricciones permitidas, de acuerdo con esta Convención, al goce y ejercicio de los derechos y libertades reconocidas en la misma, no pueden ser aplicadas sino conforme a leyes que se dictaren por razones de interés general y con el propósito para el cual han sido establecidas."*

Décimo tercero: Que, en consecuencia, si bien el artículo 362 del Código del Trabajo responde al mandato constitucional ya expresado, también forma parte integral y armónica de las modificaciones incorporadas por la Ley N° 20.940 por lo que no puede ser aplicado de forma aislada y, tampoco, bajo los mismos criterios que el marco legal previó, como se advierte en la pretensión de la reclamante.

En consecuencia, aunque la huelga en caso alguno puede estimarse como un derecho absoluto y, tal como la mayoría de los derechos, su ejercicio puede ser limitado sin afectar su esencia, como dispone el artículo 19 N° 26 de la Constitución Política de la República, considerando al efecto *"la protección de esferas jurídicas de terceros – no del empleador-, que afectarán o incidirán en su ejercicio con distinta intensidad."* (Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile, Centro de Derechos Humanos UDP, 2018), la previsión de mecanismos que permitan ponderar y conciliar los intereses del colectivo de trabajadores con aquellos derechos o bienes jurídicos de terceros que pudieran verse afectados, a



consecuencia de los efectos de la paralización o entorpecimiento de los bienes o servicios generados por determinada empresa, debe ser analizada en su conjunto para dirimir lo debatido, al amparo de lo dispuesto en los artículos 362 y 402 del Código del Trabajo, que materializan el citado mandato constitucional, al imponer el pronunciamiento que la ley permite, y que debe emitirse con la periodicidad que las citadas normas prevén, como fruto de un mecanismo administrativo transparente que opera a solicitud de parte y que cumple los principios básicos del debido proceso, al permitir a los involucrados hacer valer sus intereses, presentar antecedentes fundantes e impugnar lo decidido.

Décimo cuarto: Que, en razón de lo expresado, asiste razón a las reclamadas cuando postulan que las herramientas de que dispone el orden jurídico comprendidas en el artículo 359 del Código del Trabajo, deben ser analizadas en el contexto de la totalidad del proceso regulado por la ley, desde que ellas permiten el desarrollo de *“funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de una empresa, 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 resulten 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,*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NZCCXNXXEXD

incluidas aquellas relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas y garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.” (Oficio Ordinario N°5346/092 de fecha 28 de octubre de 2016 de la Dirección del Trabajo), resultando evidente su conexión con el ejercicio del derecho que se analiza, en atención al fundamento común que les asiste en cuanto medidas que lo restringen, como es la exigencia del daño.

Así, se ha señalado por la doctrina laboral que: *“En relación a la naturaleza del peligro de daño no solo es requerido que recaiga sobre los objetos señalados, sino que es necesario que se trate de un peligro cierto y desproporcionado. En efecto, es necesario, además, que sea posible al momento de calificarlo, determinar con precisión su existencia y gravedad para que se justifique la provisión de los Servicios Mínimos. De este modo, de no ser posible determinar con certeza la existencia de este peligro de daño -se trataría de una sola especulación- o de existir esa certeza, pero estar dentro de la normalidad del daño propio de la huelga, no estarían dadas las condiciones exigidas por el derecho para que opere la limitación sobre el derecho fundamental de huelga”* (Huelga y Derecho. José Luis Ugarte Cataldo, Thomson Reuters. 2016.), conclusión que se ve reforzada por lo prescrito en el inciso segundo del citado artículo 359, al establecer y definir los equipos de emergencia que debe proveer el sindicato durante la huelga, para mantener el funcionamiento de aquellas tareas,



funciones, o procesos calificados como servicio mínimo previo al inicio de la negociación colectiva, durante el ejercicio de la huelga de los trabajadores.

Décimo quinto: De esta forma, el contenido de la Resolución Exenta N° 5 de 2023 se encuentra conforme con la normativa internacional, constitucional y legal que regula la materia en su conjunto, resultado conteste, además, con los principios de la OIT ya citados, que imponen considerar el carácter del derecho a la huelga, la entidad de las limitaciones y prohibiciones que pueden constreñirlo, así como el criterio interpretativo aplicables a estas últimas, que obligan a *“operar de forma restrictiva y excepcional, atendido que gravan directamente un derecho fundamental de los trabajadores y trabajadoras”*; dando cumplimiento, además, al mandato contenido en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que impone considerar que *“ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías”*.

Décimo sexto: Que, de acuerdo a los razonamientos expuestos con antelación, se colige que la resolución recurrida se apega estrictamente al principio de legalidad, advirtiendo que la autoridad recurrida actuó dentro de la esfera de sus



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NZCCXNXXEXD

competencias y conforme al procedimiento legalmente establecido al efecto, que impone la revisión de los supuestos de la declaración que se pretende cada dos años; y satisfizo sobradamente la exigencia de motivación de los actos administrativos, procediendo de manera ajustada a derecho en cuanto a la determinación de la exclusión de la reclamante del listado de empresas en las cuales sus trabajadores se ven impedidos de ejercer el derecho a huelga de la empresa.

Décimo séptimo: Que no altera la conclusión que precede la circunstancia de haber sido incluida la reclamante en el listado de empresas en las que no se puede ejercer el derecho a huelga correspondiente al bienio anterior, por cuanto no puede estimarse que una declaración en tal sentido otorgue derechos que puedan ser invocados como adquiridos, máxime si la normativa aplicable impone la renovación del procedimiento en su totalidad y con la periodicidad que se ha advertido.

Esta situación, en consecuencia, obliga a considerar que el carácter de la restricción que la declaración supone, determina la revisión de todos sus supuestos de procedencia, los que – en cuanto involucran conceptos indeterminados- han de ser concretados período a período sobre la base de criterios normativos que fijen el contexto de análisis, explicitando los elementos jurídicos o de hecho necesarios para estudiar la concurrencia de sus requisitos, aspectos todos que han sido sobradamente respetados por las autoridades sectoriales,



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NZCCXNXXEXD

dando cuenta de aspectos técnicos de evaluación y orientados a consecuencias que, por su carácter, escapan del examen de legalidad que es de competencia de este tribunal.

Por estas consideraciones, y visto, además, lo dispuesto en los artículos 362 y 402 del Código del Trabajo y artículo 19 N° 16 inciso sexto y 19 N° 26 de la Constitución Política de la República, **se rechaza**, sin costas, el reclamo de ilegalidad interpuesto por Electrogas S.A., en contra de la Resolución Exenta N° 5 de fecha treinta y uno de julio de dos mil veintitrés del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

Regístrese y archívese, en su oportunidad.

Redacción de la ministra Graciela Gómez Quitral.

Rol Ingreso Laboral N° 3544-2023.-

Pronunciada por la Duodécima Sala, integrada por las Ministras señora Graciela Gómez Quitral, Señora Verónica Cecilia Sabaj Escudero y el Ministro (S) señor Sergio Guillermo Córdova Alarcón.

No firma la Ministra señora Gómez, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por encontrarse en comisión de servicios.


Verónica Cecilia Sabaj Escudero
Ministro
Corte de Apelaciones
Veinticuatro de abril de dos mil veinticuatro
13:10 UTC-4




Sergio Guillermo Córdova Alarcón
Ministro(S)
Corte de Apelaciones
Veinticuatro de abril de dos mil veinticuatro
12:56 UTC-4



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NZCCXNXXEXD

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Verónica Cecilia Sabaj E. y Ministro Suplente Sergio Guillermo Córdova A. Santiago, veinticuatro de abril de dos mil veinticuatro.

En Santiago, a veinticuatro de abril de dos mil veinticuatro, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NZCCXNXXEXD

C.A. de Santiago

Santiago, veinticuatro de abril de dos mil veinticuatro.

Vistos y teniendo presente:

Primero: Que Intergas S.A. deduce reclamación en contra de la Resolución Exenta N° 5 de 31 de julio de 2023 publicada en el DO de 23 de septiembre de 2023 dictada por el Ministerio de Economía Fomento y Turismo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Ministerio de Defensa Nacional, por estimar que la misma no se ajusta a derecho, solicitando se deje sin efecto la resolución reclamada, acogiendo su solicitud de 10 de abril de 2023 para ser incluida en las empresas que encajan en la hipótesis del artículo 362 del Código del Trabajo.

Refiere que, conforme el artículo 362 del Código del Trabajo, los Ministerios señalados deben realizar cada dos años la calificación de las corporaciones o empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga. En este sentido, arguye que ingresó un requerimiento para ser considerada dentro de ellas, y el 11 de mayo se le pidieron antecedentes adicionales los que se respondieron, y no se formularon observaciones por parte de alguna contraparte trabajadora. A su vez, la Dirección del Trabajo respondió la consulta enviada, señalando que no existían organizaciones sindicales constituidas en la empresa.

Continúa expresando que su representada fue calificada como empresa en la cual no se puede ejercer derecho a



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: KVQGXNVXEXD

huelga en las resoluciones de los años 2016, 2017, 2019 y 2021, añadiendo que históricamente las empresas de distribución de gas han sido calificadas como empresas estratégicas, que caben dentro de las hipótesis del artículo 362 del Código del Trabajo, rechazándose las reclamaciones que los sindicatos han interpuesto en contrario.

Detalla que Intergas, en su calidad de empresa distribuidora de gas por red concesionada, cumple con las condiciones del artículo 362, pero en un cambio de criterio, que acusa de arbitrario, se le excluyó. Al efecto, explica que desde el año 2016, no se ha considerado necesario contar con organización sindical vigente para obtener la calificación descrita, criterio histórico que ha sido alterado, en una interpretación antojadiza y forzada de la norma, que atenta contra la historia de la ley.

Reclama que Intergas cumple con requisitos del artículo 362, por cuanto es un servicio de utilidad pública y, además, presta un servicio cuya paralización causa grave daño al abastecimiento de la población de aquellas zonas de concesión en las que opera, Temuco, Chillán y Los Ángeles. Además, los cuerpos normativos que indica otorgan protección a empresas como su representada, las consideran servicio público sujetas al régimen de compensaciones, y así lo ha definido la Contraloría General de la República.



Expone que en las resoluciones anteriores se consolidó y ratificaron los criterios establecidos en orden a calificar al servicio prestado por Intergas como de carácter público y estratégico, por lo que las reclamadas al resolver agregaron un requisito que no está consagrado expresamente en la ley , de manera que si habían dudas interpretativas debió plantearse por un acto administrativo anterior y separado, por lo que las recurridas vulneraron el principio de juridicidad o legalidad, al introducir exigencias no contempladas en la ley, abocándose, en definitiva, a funciones que no son de su ámbito de competencia.

Finaliza indicando que el rechazo a la solicitud le causa perjuicio, y constituye una discriminación arbitraria en su contra, pues se viola la garantía de igualdad, sin que exista un fundamento razonable para su exclusión, lo que implica que dicha diferencia sea un acto ilegal que debe ser corregido por esta vía.

Segundo: Que informa la Abogada Procuradora Fiscal de Santiago en representación de los Ministerios reclamados, refiriendo, en primer término, que el derecho a huelga se consagra en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, y que. en el marco de sus disposiciones, se dictó la Ley N° 20.940 que incorporó el artículo 362 sobre el procedimiento de determinación de las empresas sin derecho a huelga.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: KVQGXNVXEXD

Indica que en ese contexto, se dictó la Resolución Exenta N° 5, de 31 de julio de 2023 (recurrida en autos), suscrita por la Ministra de Defensa Nacional, el Ministro de Economía, Fomento y Turismo, y la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social que puso término al procedimiento en el que se determinó a las empresas y corporaciones en las que se aplicará la prohibición al ejercicio del derecho a huelga y que, dentro del plazo legal, la empresa Intergas S.A. solicitó a la autoridad competente se declare que cumple los supuestos legales para prohibir el derecho a huelga de sus trabajadores por el plazo de dos años.

Detalla que posteriormente, con fecha 11 de mayo de 2023, la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño a través del Oficio N° 3487, solicitó a la interesada incorporar antecedentes adicionales, los que fueron remitidos y que, una vez vencido el plazo para formular requerimientos, se publicó en los medios que cita, la nómina de empresas o corporaciones que requirieron acogerse al artículo 362 del Código del Trabajo.

A continuación, expresa que para tratar lo expuesto por el actor es necesario hacer referencia a ciertas cuestiones del derecho a huelga, regulado el Libro IV del Código del Trabajo. Detalla que la huelga solo puede ejercerse dentro de un proceso de negociación colectiva y que este proceso contempla a la parte empleadora y la parte trabajadora, siendo la última solo representada a través de organizaciones



sindicales, por lo que solo puede ser ejercida por una entidad de ese carácter, de manera que, faltando esta, no puede darse inicio a una negociación colectiva reglada, y con ello, la oportunidad de ejercer el derecho.

A raíz de ello, considera que no queda más que concluir que la inexistencia de organización sindical significa la imposibilidad de iniciar negociación colectiva reglada, única instancia de esta naturaleza regulada tanto por nuestro Código del Trabajo cómo por nuestra Constitución, y, con ello, no procede el ejercer el derecho a huelga, por falta de titular del mismo. Por ello, no es posible sostener que se podrían producir los efectos que considera el artículo 362 del Código del Trabajo para imponer la prohibición del ejercicio del derecho.

En lo referente a la existencia de futuras asociaciones sindicales, detalla que el legislador ha previsto mecanismos que posibilitan resguardar los bienes jurídicos asociados a la utilidad pública necesidades básicas de la población y la seguridad nacional, tales como la calificación de servicios mínimos o la orden judicial de reanudación de faenas, contenidas en los artículos 359 y 363 ambos del Código del Trabajo, respectivamente.

En consecuencia, el rechazo en la resolución impugnada se funda en la ausencia de titular del derecho, considerando que la legislación sólo regula la negociación reglada, lo que da



cuenta del carácter colectivo del derecho, situación que supone la imposibilidad de la concurrencia de los supuestos que busca evitar tanto el numeral 16 del artículo 19 de nuestra Carta Magna, cómo el artículo 362 del Código del Trabajo.

Manifiesta que el acto reclamado se encuentra debidamente fundado, pues las limitaciones al derecho a huelga requieren de una contraparte sindical conforme al derecho a huelga dentro del marco del proceso de negociación colectiva, proceso que puede ser solo iniciado por la organización sindical, cuestiones que en este caso no ocurren, estableciendo la legislación los servicios mínimos y la reanudación de faenas como medidas posibles de activar.

En atención a todo lo expuesto, considera que la Resolución Exenta N° 5 impugnada en estos autos, no hace más que aplicar directamente el texto constitucional y la legislación vigente, por lo que la misma no es arbitraria ni ilegal, por lo que solicita se rechace el reclamo.

Tercero: Que el acto recurrido corresponde a la Resolución Exenta N° 5 de fecha 31 de julio de 2023, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 362 y 402, ambos del Código del Trabajo, la que, en lo pertinente, decidió dejar fuera a la recurrente del listado de empresas o corporaciones cuyos trabajadores no podrán ejercer el derecho a huelga, dado que no cuenta con contraparte sindical, sobre la base de asentar



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: KVQGXNVXEXD

que el derecho a huelga es uno de carácter fundamental, por lo que estimaron que su limitación debe implicar la realización de un ejercicio hermenéutico que sea armonioso y sistémico.

En consecuencia, para emitir el pronunciamiento solicitado por la reclamante al amparo de lo previsto en el artículo 362 del Código del Trabajo, las entidades reclamadas expresaron haberse impuesto el deber de evaluar la concurrencia de una serie de elementos, como es la constatación de contraparte sindical y de riesgo cierto de interrupción en la continuidad de la prestación de servicios esenciales para la población, todo ello para determinar la pertinencia de disponer la restricción más severa de las que permite la ley, del ejercicio del derecho a huelga. En el citado contexto, entonces, analizaron las disposiciones de derecho internacional correspondientes (considerando 5°); los pronunciamientos de la OIT en materia de libertad sindical y derecho a huelga (motivo 6°); la recepción de los citados criterios generales en la legislación interna, por la cual se reconoce el citado derecho, regulando la aplicación de su prohibición en casos excepcionales y de forma restrictiva, como ultima herramienta (apartado 7°); la necesidad de promover, resguardar y garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales, aplicando el derecho de manera armónica mediante la interpretación del derecho interno en consideración a lo dispuesto en el derecho internacional emanado de los tratados y los convenios firmados y ratificados



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: KVQGXNVXEXD

por Chile (fundamento 8°), analizando la normativa nacional, la forma en que el derecho a huelga ha sido reconocido, esto es, en el contexto de la negociación colectiva, las limitaciones a su ejercicio a través de los servicios mínimos, en primer término, y luego, por medio de la determinación de las empresas en las que no se podrá ejercer tal derecho y, finalmente, a través de la reanudación de faenas, conforme lo prevén los artículos 359, 362 y 363 del Código del Trabajo, respectivamente, (apartado 10°); expresando la gradualidad que impone el análisis que se pretende, considerando al efecto el carácter menos gravoso de las restricciones que analiza, haciendo presente en esta parte que para su imposición es necesaria la existencia de organizaciones sindicales constituidas, atendida la titularidad sindical en la negociación colectiva regulada en el Código del Trabajo (fundamento 12°).

A continuación, se analiza la medida de mayor intensidad que prevé el ordenamiento jurídico en lo relativo al ejercicio del derecho a huelga, como es la contemplada en el artículo 362, señalando que la determinación que se solicita debe ser ejecutada de manera restrictiva, es decir, proporcional y racional, considerando que el legislador en los casos previstos, tiene por objeto asegurar la continuidad del servicio, atendida su relevancia y esencia para la población (considerando 15°).

Es en esta parte que las reclamadas indican (motivo 16°) que, para resolver, resulta ineludible que exista un titular del derecho o sujeto activo, un destinatario o sujeto pasivo y un



deber de acción o abstención respecto del cual se entienda concurrente el ejercicio del derecho a huelga. Por tanto, expresan, *“las peticiones que hagan referencia a empresas en las cuales no existe contraparte sindical, no deben ser consideradas en el análisis de determinación, puesto que de ese hecho se desprende que no existe posibilidad cierta y concreta de que exista un proceso de huelga, por lo que imponer una prohibición, aunque temporal, al derecho significa establecer una imposibilidad jurídica de carácter preventivo para el ejercicio de un derecho fundamental”*. A mayor abundamiento, señalan, *“atendida la titularidad sindical que establece el Código del Trabajo, otorgando únicamente a las organizaciones sindicales la posibilidad de iniciar un proceso de negociación colectiva y, por lo tanto, las únicas con posibilidad de ejercer el derecho a huelga, al no existir éstas, la paralización no se producirá y, por lo tanto, no existe el riesgo de cese en la continuidad de los servicios y sus consecuencias hacia la población.”*, razonamientos que se reiteran en el apartado 17°, y son complementados con lo que se expresa en los motivos 18° y 19° sobre el carácter del sindicato, su reconocimiento constitucional, la finalidad que le asigna la Carta Fundamental, indicando que el artículo 362 alude expresamente a la citada contraparte, al establecer el procedimiento que se ha intentado como uno de carácter bilateral, que supone expresamente que dicha entidad sea oída, por lo que la exigencia de su concurrencia no es sólo a



título de satisfacción de un requerimiento normativo, sino como una manifestación de la relevancia asignada a su participación activa, en tanto son los trabajadores quienes ejecutan a diario el giro de la empresa cuya calificación se pretende y, por ende, los destinatarios de las consecuencias del cese de sus tareas o actividades, siendo capaces de proveer insumos que permiten determinar los reales efectos de una paralización, entidad del daño y las alternativas posibles, todo ello con miras a restringir la limitación del derecho a huelga a las funciones en las que se advierta que resulta necesaria su ejecución durante el citado proceso colectivo que es conducido por la organización sindical, razonamiento que le permite concluir en el fundamento 20° que si la declaración pretendida tiene como objeto la protección de determinados bienes jurídicos de los efectos de la paralización provocada por la huelga, al no existir organización sindical, no es posible que se dé inicio al proceso de negociación reglada, por lo que la calificación carece de causa.

En consecuencia, incorporando un criterio de certeza en relación con la posibilidad real de que ocurra la suspensión de un servicio con las características indicadas, la carencia de contraparte sindical o la existencia de una calificación vigente de servicios mínimos garantizan, en concepto de las reclamadas, el resguardo de la disposición normativa del artículo 362 del Código del Trabajo, esto es, la continuidad de los servicios, por lo que al haberse establecido en el



considerando 84° que la reclamante es concesionaria del servicio público de distribución de gas natural por red, y que no cuenta con la citada contraparte, es que determina consignarla, en el resuelto segundo, como una de aquellas empresas o corporaciones a quienes se rechazó la solicitud de ser comprendida entre las entidades en las que -nominativamente- no se podrá ejercer temporalmente el derecho a huelga, de conformidad al artículo 362 del Código del Trabajo.

Cuarto: Que, al respecto, corresponde señalar que la acción deducida constituye un mecanismo de control de la actividad de los órganos de la Administración prevista en el artículo 402 del Código del Trabajo que el legislador provee para la tutela de los derechos e intereses legítimos de quienes se sientan afectados por decisiones adoptadas al margen de la legislación que les rige y que se circunscribe a un ámbito determinado de competencia.

Quinto: Que lo anterior es así, desde que de acuerdo a lo prescrito en el artículo 402 del Código del Trabajo, el objeto del presente arbitrio es la revisión de la legalidad de lo resuelto, con miras a privar de eficacia a lo decidido por la Administración, debiendo esta Corte rectificar, si lo estima del caso, el acto impugnado, dictando la resolución que incluya o excluya a la empresa afectada, según corresponda.

En consecuencia, esta reclamación procede -al igual que similares arbitrios previstos para impugnar actos de la



administración- cuando existe violación de la ley propiamente tal; constituyendo una manifestación más del principio de impugnabilidad de los actos administrativos.

Sexto: Que, para resolver lo debatido, se requiere analizar la interpretación y alcances de lo previsto en los artículos 362 del Código del Trabajo y 19 N° 16, inciso sexto, de la Constitución Política de la República; disposiciones que consagran, la primera de ellas, el procedimiento para determinar las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga, declaración que es posible de adoptar respecto de entidades *“que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional; de acuerdo a un procedimiento que dicha disposición prevé, que se renueva cada dos años a solicitud fundada de parte, y que culmina con la resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo, la que es reclamable en los términos que prescribe el artículo 402 del Código del Trabajo”*.

A su turno, el artículo 19 N° 16 reconoce la libertad de trabajo y su protección, contemplando su inciso 5° a la negociación colectiva con la empresa, como un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no lo permita, entregando a esta última el establecimiento de sus modalidades y procedimientos, así como los casos en que ella debe someterse a arbitraje obligatorio. A continuación, la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: KVQGXNVXEXD

disposición constitucional prescribe: *“No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización causa grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso”*.

Séptimo: Que, tal como se ha señalado por la doctrina y la jurisprudencia, el derecho a huelga tiene reconocimiento constitucional y en los tratados internacionales ratificados por Chile, instrumentos que, constatando la desigualdad natural existente al interior de una relación laboral, instan por el reconocimiento de la organización colectiva a través de la figura del sindicato, que posibilita la oposición de la fuerza del colectivo al poder económico y directivo del empleador, propiciando un escenario de igualdad de posiciones que permiten acuerdos que se traducen en reconocimiento de derechos para las partes, con una mejor garantía de cumplimiento. Los mismos instrumentos reconocen las expresiones que pueden revestir tanto la acción como la autotutela colectiva, constituyendo la huelga su manifestación más importante, integrante del contenido básico de la libertad sindical.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: KVQGXNVXEXD

En consecuencia, la ley, en su interpretación y aplicación, debe propiciar las condiciones para el desarrollo de esta manifestación de autonomía colectiva, comprensión que es coherente con la trascendencia que tiene para la Organización Internacional del Trabajo el reconocimiento de la libertad sindical como derecho fundamental de validez universal y el deber ineludible de todos los estados miembros de ese organismo por materializar su vigencia efectiva, dado su rol primordial como presupuesto del trabajo digno.

Octavo: Que, para los efectos de la normativa vigente en Chile, el derecho al ejercicio de la actividad sindical se encuentra reconocido en el artículo 3° del Convenio N° 87 de la OIT y, a su vez, la autonomía colectiva, en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República; en tanto que la conexión de la libertad sindical con la medida de autotutela colectiva que se analiza, se la considera por la OIT como inescindible: *“el derecho de huelga es (...) el corolario indisociable del derecho de sindicación garantizado por el Convenio núm. 87, por lo cual las huelgas no pueden considerarse aisladamente del conjunto de las relaciones laborales”* (Declaración de Filadelfia, 1944).

Asimismo, los artículos 3° y 10° del Convenio N° 87 y el artículo 4° del Convenio N° 98, ambos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establecen respectivamente: *“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos*



administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.”; “En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.” Y; “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”

Noveno: Que las disposiciones constitucionales y de derecho internacional descritas, tienen su correlato en las prescripciones del Código del Trabajo, cuerpo de leyes que las consigna por expreso reenvío de la Carta Fundamental, resultando de suyo relevante considerar el mandato que ésta entrega a la ley para el establecimiento de los procedimientos destinados a determinar a qué corporaciones o empresas les será aplicable la prohibición de huelga de sus trabajadores, limitación que es de carácter temporal y que tiene un objetivo preciso, como es la protección de intereses también



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: KVQGXNVXEXD

trascendentes, como la no afectación de la prestación continua de servicios de utilidad pública, la protección de la salud, de la economía del país, del abastecimiento de la población y de la seguridad nacional.

Décimo: Que la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial el 8 de septiembre de 2016, que comenzó a regir el 1 de abril de 2017, introdujo un nuevo texto al Libro IV del Código del Trabajo que regula lo concerniente a la negociación colectiva en su Título I, y en el cual la titularidad de la pretensión correspondiente está entregada al sindicato o sindicatos. En el capítulo VI del citado libro se prevé el derecho a huelga, concibiéndolo como una prerrogativa que debe ser ejercida colectivamente, de acuerdo a las disposiciones que allí se contienen, todas las cuales suponen la intervención de la citada organización de trabajadores, contexto en el cual se establecen las normas del capítulo VII del mismo Título, artículos 359 a 363, que regulan lo que se denomina las “Limitaciones al ejercicio del derecho a huelga”, abordando lo que se ha denominado como servicios mínimos y equipos de emergencia de la empresa durante el proceso, con miras a proteger sus bienes corporales e instalaciones y prevenir accidentes y, a la vez, garantizar los servicios de utilidad pública, atenciones de necesidades básicas de la población, incluyendo las relacionadas con la vida, la seguridad y la salud, así como también para la prevención de daños ambientales y



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: KVQGXNVXEXD

sanitarios; determinando el procedimiento para su establecimiento, oportunidad, número y competencias.

Undécimo: Que las citadas prescripciones han de ser interpretadas armónicamente y de acuerdo a su fin, considerando el carácter del derecho que regulan y la proporcionalidad de las medidas dispuestas en virtud de su aplicación, cobrando en esta parte particular importancia lo establecido en el artículo 30 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que prescribe un requisito básico, inherente a las limitaciones de derechos: *"Las restricciones permitidas, de acuerdo con esta Convención, al goce y ejercicio de los derechos y libertades reconocidas en la misma, no pueden ser aplicadas sino conforme a leyes que se dictaren por razones de interés general y con el propósito para el cual han sido establecidas."*

Duodécimo: Que, en consecuencia, si bien el artículo 362 del Código del Trabajo responde al mandato constitucional ya expresado, también forma parte integral y armónica de las modificaciones incorporadas por la Ley N° 20.940 por lo que no puede ser aplicado de forma aislada, como se advierte en la pretensión de la reclamante.

En consecuencia, aunque la huelga en caso alguno puede estimarse como un derecho absoluto y, como la mayoría de los derechos, su ejercicio puede ser limitado sin afectar su esencia, como dispone el artículo 19 N° 26 de la Constitución Política de la República, considerando al efecto *"la protección*



de esferas jurídicas de terceros - no del empleador-, que afectarán o incidirán en su ejercicio con distinta intensidad.”

(Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile, Centro de Derechos Humanos UDP, 2018), el análisis sobre la pertinencia de disponer restricciones que devienen en meramente formales y abstractas para el ejercicio de derechos respecto de los cuales no existe sujeto activo titular de los mismos, aparece como pertinente, desde que el pronunciamiento de la administración ha de ser emitido teniendo en cuenta sus efectivas consecuencias jurídicas, y no como un acto meramente comunicativo, sin posibilidades de regir materialmente en los términos previstos por la ley, por ausencia de sus requisitos de procedencia.

Décimo tercero: Que, en razón de lo expresado, asiste razón a las reclamadas cuando postulan que las herramientas de que dispone el orden jurídico comprendidas en la legislación nacional, deben ser analizadas en el contexto de la totalidad del proceso regulado por la ley, por lo que la exigencia de que exista la citada contraparte sindical como presupuesto de la declaración que se pretende, es tan pertinente como la cautela de la acreditación del elemento “peligro de daño”, en cuanto ambos son condiciones exigidas por el derecho para que opere la limitación sobre el derecho fundamental de huelga (Huelga y Derecho. José Luis Ugarte Cataldo, Thomson Reuters. 2016.).

Décimo cuarto: De esta forma, el contenido de la Resolución Exenta N° 5 de 2023 se encuentra conforme con la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: KVQGXNVXEXD

normativa internacional y constitucional que regula la materia en su conjunto, resultando conteste, además, con los principios de la OIT ya citados, que imponen considerar el carácter del derecho a la huelga, la entidad de las limitaciones y prohibiciones que pueden constreñirlo, así como el criterio interpretativo aplicables a estas últimas, que obligan a *“operar de forma restrictiva y excepcional, atendido que gravan directamente un derecho fundamental de los trabajadores y trabajadoras”*; dando cumplimiento, además, al mandato contenido en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que impone considerar que *“ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías”*; y permitiendo el respeto a la consistencia con la forma en que ha sido recepcionada la negociación colectiva en nuestro orden jurídico, proceso reglado y que demanda la existencia de una entidad sindical, la que en este caso falta, privando a la situación propuesta de uno de los presupuestos de la declaración que se pretende.

Décimo quinto: Que, de acuerdo a los razonamientos expuestos con antelación, se colige que la resolución recurrida se apega estrictamente al principio de legalidad, advirtiendo que la autoridad recurrida actuó dentro de la esfera de sus



competencias y conforme al procedimiento legalmente establecido al efecto, que impone la revisión de los supuestos de la declaración que se pretende cada dos años; y satisfizo sobradamente la exigencia de motivación de los actos administrativos, procediendo de manera ajustada a derecho en cuanto a la determinación de la exclusión de la reclamante del listado de empresas en las cuales sus trabajadores se ven impedidos de ejercer el derecho a huelga de la empresa.

Décimo sexto: Que no altera la conclusión que precede la circunstancia de haber sido incluida la reclamante en el listado de empresas en las que no se podía ejercer el derecho a huelga en los bienios que preceden, por cuanto no puede estimarse que una declaración en tal sentido otorgue derechos que puedan ser invocados como adquiridos, máxime si la normativa aplicable impone la renovación del procedimiento en su totalidad, con la periodicidad que se ha advertido y ha exigido la satisfacción de los presupuestos analizados por la autoridad, los que no se han reunido en este caso, como se ha dicho.

Esta situación, en consecuencia, obliga a considerar que el carácter de la restricción que la declaración supone, determina la revisión de todos sus supuestos de procedencia, los que -en cuanto involucran conceptos indeterminados- han de ser concretados período a período sobre la base de criterios normativos que fijen el contexto de análisis, explicitando los elementos jurídicos o de hecho necesarios para declarar -o no-



la concurrencia de sus requisitos, aspectos todos que han sido sobradamente respetados por las autoridades sectoriales, dando cuenta de aspectos técnicos de evaluación y orientados a consecuencias que, por su carácter, escapan del examen de legalidad que es de competencia de este tribunal.

Tales fundamentos, entonces, permiten excluir el reproche de arbitrariedad que se formula a la decisión reclamada, desde que ella se encuentra provista de motivaciones que permiten cautelar no solo la legalidad de la decisión, sino también la razonabilidad del raciocinio, proceso que descarta la acusación de haber procedido de manera abusiva, en la especie.

Por estas consideraciones, y visto, además, lo dispuesto en los artículos 362 y 402 del Código del Trabajo y artículo 19 N° 16 inciso sexto y 19 N° 26 de la Constitución Política de la República, **se rechaza**, sin costas, el reclamo de ilegalidad interpuesto INTERGAS S.A., en contra de la Resolución Exenta N° 5 de fecha treinta y uno de julio de dos mil veintitrés de los Ministerios de Economía, Fomento y Turismo, del Trabajo y Previsión Social y de Defensa Nacional.

Regístrese y archívese, en su oportunidad.

Redacción de la ministra Graciela Gómez Quitral.

Rol Laboral-Cobranza N° 3534-2023

Pronunciada por la Duodécima Sala, integrada por las Ministras señora Graciela Gómez Quitral, Señora Verónica Cecilia Sabaj



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: KVQGXNVXEXD

Escudero y el Ministro (S) señor Sergio Guillermo Córdova Alarcón.

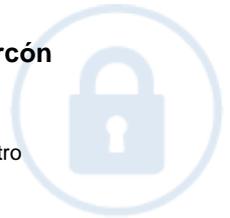
No firma la Ministra señora Gómez, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por encontrarse en comisión de servicios.



Verónica Cecilia Sabaj Escudero
Ministro
Corte de Apelaciones
Veinticuatro de abril de dos mil veinticuatro
13:10 UTC-4



Sergio Guillermo Córdova Alarcón
Ministro(S)
Corte de Apelaciones
Veinticuatro de abril de dos mil veinticuatro
12:56 UTC-4



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: KVQGXNVXEXD

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Verónica Cecilia Sabaj E. y Ministro Suplente Sergio Guillermo Córdova A. Santiago, veinticuatro de abril de dos mil veinticuatro.

En Santiago, a veinticuatro de abril de dos mil veinticuatro, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: KVQGXNVXEXD