

El control de la Dirección del Trabajo en el procedimiento de calificación de los servicios mínimos en Chile

The Control of the Labour Direction in the Process of Minimum Services Qualification in Chile

Le contrôle de la Direction du Travail dans la procédure de qualification des services minimums au Chili

Karla Varas Marchant

 <https://orcid.org/0000-0002-9943-4153>

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Chile

Correo electrónico: karla.varas@pucv.cl

Matías Calderón Castro-Reyes

 <https://orcid.org/0009-0007-9709-6369>

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Chile

Correo electrónico: matias.calderon@pucv.cl

Recepción: 19 de mayo de 2025

Aceptación: 18 de diciembre de 2025

Publicación: 28 de abril de 2026

DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2026.43.20184>

RESUMEN: La intervención de la Dirección del Trabajo en el procedimiento de calificación de los servicios mínimos en Chile en el caso en que las contrapartes sociales celebren un acuerdo directo no es un tema pacífico. Existen dos posiciones. Por un lado, la autonomía plena de las partes para celebrar los acuerdos; por otro, el control del órgano fiscalizador. Este artículo concluye que la Dirección del Trabajo debe rechazar directamente un acuerdo sobre servicios mínimos que vulnere la esencia del derecho de huelga o sea insuficiente para los fines de tutela de los derechos fundamentales de terceros, conforme a su naturaleza iusfundamental y al sistema jurídico chileno vigente.

Palabras clave: derecho de huelga; servicios mínimos; procedimiento de calificación; control; Dirección del Trabajo.

ABSTRACT: The involvement of the Labour Direction in the procedure for determining minimum services in Chile, particularly when the counterparts reach a direct agreement, remains as a contested issue. Two opposing views emerge in this regard. On the one hand, the full autonomy of the parties to conclude such agreements; on the other, the oversight role of the supervisory authority. This article argues that the Labour Direction may directly reject an agreement on minimum services if it undermines the core of the right to strike or results insufficient for the protection of the fundamental rights of others, in light of its fundamental nature and the current Chilean legal framework.

Keywords: right to strike; minimum services; qualification procedure; control; oversight; Labour Direction.

RÉSUMÉ: L'intervention de la Direction du Travail dans la procédure de détermination de la continuité du service au Chili dans le cas où les contreparties sociales concluent un accord direct est une question controversée. Il existe deux opinions sur cette question: d'une part, la pleine autonomie des parties pour conclure des accords, et d'autre part, le contrôle de l'organe de contrôle. Cet article conclut que la Direction du Travail doit rejeter directement un accord sur la continuité du service qui viole l'essence du droit de grève ou qui est insuffisant pour protéger les droits fondamentaux des tiers, conformément à sa nature juridique iusfondamentale et au système juridique chilien actuel.

Mots-clés: droit de grève; continuité du service; procédure de qualification; contrôle; Direction du Travail.

I. Introducción

El derecho de huelga es de naturaleza fundamental y, por tanto, restringible o limitable, ya que debe dialogar con los demás derechos protegidos en la misma jerarquía normativa. Por esto, pueden generarse colisiones producto del conflicto entre el interés garantizado por aquel derecho y otros igualmente reconocidos.¹ Lo anterior nos reconduce a la temática de los servicios esenciales, los que constituyen por antonomasia la génesis de las limitaciones al ejercicio del derecho de huelga² y que tienen como propósito amparar los derechos fundamentales de los terceros ajenos al conflicto. Pero no es cualquier protección, sino que sólo debe ser accionada cuando colisione con derechos de similar rango (*v. gr.*, vida, salud y seguridad).

En Chile se optó por la consagración de una triada de límites en caso de que la huelga ponga en peligro derechos fundamentales de los usuarios de servicios esenciales, cuya afectación a su ejercicio incide con distinta magnitud. En efecto, la primera limitación que estableció el legislador chileno es la prohibición lisa y llana del ejercicio del derecho a huelga para los trabajadores que prestan servicios en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.³ La segunda limitación, en tanto, se vincula con la atención de servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, y garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas la vida, la seguridad o la salud de las personas, así

¹ Valdés Dal-Re, Fernando, “Límites al derecho de huelga: apuntes críticos”, *Cuadernos de Derecho del Trabajo*, Madrid, núm. 3, 1997, p. 21.

² Al respecto, Valdés Dal-Ré postula que el mantenimiento de los servicios esenciales, en la actualidad, es la principal y más generalizada causa de restricciones al ejercicio del derecho de huelga. Valdés Dal-Re, Fernando, “Derecho de huelga e interés comunitario: los criterios de solución de un conflicto entre derechos fundamentales”, en *La democracia constitucional, estudios en homenaje al profesor Francisco Rubio Llorente*, España, Congreso de los Diputados, 2002, p. 758.

³ Artículo 19, núm. 16 inciso final de la Constitución, replicado en su segunda parte en el artículo 362 del Código del Trabajo.

como la prevención de daños ambientales o sanitarios.⁴ Finalmente, la tercera limitación al ejercicio del derecho de huelga con base en la protección de los terceros ajenos al conflicto es la acción judicial de reanudación de faenas,⁵ que puede ejercerse en los casos de huelgas que por sus características, oportunidad o duración, causen un grave daño a la salud, al medio ambiente, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

La imposición de servicios mínimos es la medida más extendida a escala internacional, la que consiste en la fijación de un mínimo de actividad que queda inmune al ejercicio de la huelga.⁶ Ahora, la relación que tiene con los servicios esenciales es de medio a fin; mientras que los servicios esenciales aluden al cúmulo de derechos fundamentales que delinear las fronteras de la huelga; los servicios mínimos, en cambio, constituyen el artilugio que permite llevar a cabo lo anterior en lo fáctico. Según Raffaguelli, “la condición sine que non de la fijación de los servicios mínimos es la existencia de un conflicto en una actividad declarada esencial”.⁷

Ahora bien, en la normativa laboral chilena los servicios mínimos se regulan en los artículos 359 a 361 contemplados en el Capítulo VII sobre “Limitaciones al ejercicio del derecho a huelga”, del Libro IV titulado “El procedimiento de negociación colectiva reglada” del Código del Trabajo, que consagra, entre otras cuestiones, su procedimiento de calificación, en el que intervienen empleadores, organizaciones sindicales y la Dirección del Trabajo. El presente documento tiene por objeto determinar si la Dirección del Trabajo debe intervenir en el procedimiento de calificación de los servicios mínimos, en específico, en los supuestos en que, al haber un acuerdo celebrado sin su mediación administrativa,

⁴ Artículo 359 del Código del Trabajo.

⁵ Artículo 363 del Código del Trabajo.

⁶ Por ejemplo, en Francia, Italia, España, Portugal, Grecia, Austria, Bulgaria, Eslovenia, Estonia, Rumania, Letonia, Malta, Panamá, Argentina, Perú, Chile, Brasil, Paraguay, Ecuador, Uruguay, entre otros.

⁷ Raffaguelli, Luis A., “Conflictos en los servicios esenciales: fijación de los servicios mínimos. Aspectos conflictivos. Doctrina judicial”, *Gaceta Laboral*, vol. 13, núm. 3, septiembre-diciembre, 2007. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33613302>

se vulnere el derecho a huelga en su esencia o sea insuficiente para los fines de tutela de los derechos fundamentales de terceros.

II. Los servicios mínimos en Chile

1. *El concepto de servicios mínimos y su regulación*

Los servicios mínimos se pueden definir como la cuota de la actividad laboral que no se paraliza durante el ejercicio de la huelga y que aseguran un nivel mínimo de continuidad con la finalidad de tutelar los derechos fundamentales de los terceros ajenos al conflicto.⁸ Su objeto es armonizar los derechos en pugna mediante la determinación de prestaciones (mínimas) inmunes al ejercicio de la huelga, de manera de garantizar una cobertura a los derechos fundamentales objeto de tutela, previstos de antemano por el legislador con la finalidad de proteger a los usuarios de los servicios esenciales.

En Chile, la regulación actual de los servicios mínimos se introdujo por la Ley núm. 20.940.⁹ Si bien la normativa no entrega una definición, la Dirección del Trabajo mediante el Dictamen Núm. 5346/0092, de 28 de octubre de 2016, precisa que son

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,

⁸ En este sentido, véase Baylos Grau, Antonio, *Derecho de huelga y servicios esenciales*, 2a. ed., Madrid, Tecnos, 1988, p. 167; Montoya Melgar, Alfredo, “Los límites del derecho de huelga, presente y futuro”, en Arias Domínguez, Ángel (coord.), *Cuestiones laborales de actualidad: estudios jurídicos en homenaje al profesor Feliciano González*, Madrid, Dykinson, 2013, p. 46.

⁹ Ley Núm. 20.940, de 8 de septiembre de 2016, que “Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales”.

incluidas aquellas relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.

Por ende, los conceptualiza conforme a los supuestos legales de procedencia de los servicios mínimos que dispone el Código del Trabajo en el artículo 359. Así, es posible distinguir tres categorías de servicios mínimos estrictamente necesarios. Por un lado, los servicios mínimos de seguridad o mantenimiento, que son “aquellos destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes”.¹⁰ Su finalidad última es tutelar intereses empresariales, específicamente el de reanudación de la actividad productiva una vez que finaliza la huelga, y evitar que se produzcan perjuicios de entidad que impidan esa reanudación o la hagan excesivamente costosa.¹¹

Por otro, los servicios mínimos de funcionamiento, que son “aquellos que están destinados atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas”.¹² Está vinculado con la protección de los terceros ajenos al conflicto y, más específicamente, con la tutela de ciertos derechos fundamentales que el legislador desea resguardar ante el eventual ejercicio del derecho de huelga. Esto es relevante, ya que, como explica Merino, una cosa es el respeto de los derechos fundamentales de las personas, para lo cual durante la huelga puede exigirse el funcionamiento de un mínimo de actividad, y otra muy distinta los servicios de seguridad y mantenimiento, de carácter marginal y cuya única finalidad es asegurar la reanudación de la actividad productiva una vez que termina la huelga.¹³

¹⁰ Dictamen Núm. 5346/0092, de 28 de octubre de 2016, de la Dirección del Trabajo.

¹¹ Véase Ojeda Avilés, Antonio, *Compendio de derecho sindical*, 3a. ed., Madrid, Tecnos, 2014, p. 437.

¹² Dictamen Núm. 5346/0092, de 28 de octubre de 2016, de la Dirección del Trabajo.

¹³ Merino, Amparo, “El concepto de servicios esenciales y la publicación de las reglas limitativas de ejercicio del derecho de huelga en este sector”, en Baylos Grau, Antonio (coord.), *Estudios sobre la huelga*, Albacete, Bomarzo, 2005, p. 169.

Para la doctrina del Comité de Libertad Sindical, es admisible la imposición de servicios mínimos de seguridad y mantenimiento, pero únicamente con la finalidad de garantizar la seguridad de las personas e instalaciones y evitar accidentes.¹⁴ Ahora, tal como señala Gamonal “una cosa es resguardar la seguridad de las personas y de las instalaciones con miras a reanudar el ciclo productivo una vez finalizada la huelga, y otra cosa distinta y mucho más amplia es hablar de protección de bienes corporales e instalaciones de la empresa”,¹⁵ lo que desborda entonces los lineamientos doctrinales establecidos por el Comité de Libertad Sindical.

En cuanto a los servicios mínimos de funcionamiento, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que se pueden imponer en los servicios esenciales en sentido estricto del término, esto es, aquellos cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población; asimismo, en los servicios esenciales por extensión, es decir, aquellos en los que las huelgas de determinada extensión y duración puedan provocar una situación de crisis nacional aguda que implique que las condiciones normales de existencia de la población puedan estar en peligro y en los servicios públicos de importancia trascendental.¹⁶

Finalmente, los servicios mínimos para prevenir daños ambientales o sanitarios son “aquellos que están destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios”.¹⁷ Esta hipótesis escapa de los lineamientos del CLS, por lo que se colige que el sistema chileno impone más limitaciones a la huelga que los permitidos por la doctrina internacional.

¹⁴ Gernigon, Bernard, Odero, Alberto y Guido, Horacio, *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2000, p. 31.

¹⁵ Gamonal Contreras, Sergio, *Derecho colectivo del trabajo*, 3a. ed., Santiago de Chile, Der Ediciones, 2020, p. 416.

¹⁶ Gernigon, Bernard, Odero, Alberto y Guido, Horacio, *op. cit.*, p. 31 y 32.

¹⁷ Dictamen Núm. 5346/0092, de 28 de octubre de 2016, de la Dirección de Trabajo.

2. Requisitos de procedencia de los servicios mínimos

Del artículo 359 del Código del Trabajo se desprende que, para efectos del proceso de calificación de los servicios mínimos, se deben cumplir los siguientes requisitos: *a)* se deben imponer conforme a los supuestos legales; *b)* no se debe afectar al derecho de huelga en su esencia; *c)* deben ser estrictamente necesarios para el fin por el cual son determinados; *d)* deben tener en cuenta el tamaño y característica de la empresa, establecimiento o faena, y *e)* tienen que ser provistos sólo durante el tiempo necesario. En cuanto a los supuestos legales de procedencia, recordemos que el artículo 359 del Código del Trabajo distingue entre protección de los bienes corporales e instalaciones de la empresa, así como la prevención de accidentes; 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 garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.

Ahora bien, en el caso de los servicios mínimos como garantía de los servicios esenciales, el legislador no precisó con exactitud cuál será el ámbito donde operará esta restricción,¹⁸ al no indicar cuáles son en específico las empresas o sectores que atienden servicios de utilidad pública, o las que están relacionadas con la atención de necesidades básicas de la población. Tampoco lo hace cuando regula los servicios de seguridad para evitar daños ambientales o sanitarios.

Respecto a la no afectación al derecho de huelga en su esencia, el artículo 359 aterriza el contenido constitucional del artículo 19, núm. 26.¹⁹ Esto no es menor ya que, como señala Balaguer, “el contenido esencial es la esencia misma del

¹⁸ Como explica Castro, la disposición legal que regula la institución de los servicios mínimos continúa sin establecer un concepto de servicios esenciales para los efectos de fijar el ámbito de restricción del derecho de huelga y, en específico, la aplicación de los servicios mínimos. Castro Delmiglio, Daniela, “Servicios esenciales y servicios mínimos como límite al ejercicio del derecho de huelga en Chile”, *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, vol. V, núm. 1, 2017, pp. 87 y 88.

¹⁹ El artículo 19, núm. 26 de la Constitución Política señala: “La seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio”.

derecho fundamental. El límite de cada derecho fundamental está justamente ahí, en su contenido esencial”.²⁰ Como se señalará, esta exigencia es imperativa tanto desde una óptica procedimental como sustancial, cuando la calificación de los servicios mínimos se realiza vía acuerdo directo de las contrapartes sociales, habida cuenta de que el legislador no realiza diferencias a su respecto. Por consiguiente, las directrices concatenadas a la producción del acto que conformen los servicios mínimos no deben hacer irrealizable ni desfigurar al derecho de huelga; a su vez, el contenido de este no puede ser tal que permita que sea inoperante, o se prive de tutela jurídica, o se afecte irracionalmente.²¹

Finalmente, las exigencias vinculadas con la necesidad y la atención al tamaño y características de la empresa están en estrecha relación con el principio de proporcionalidad, los que constituyen aspectos claves para garantizar el derecho a huelga en su esencia.

3. Procedimiento de calificación de los servicios mínimos²²

Los servicios mínimos y los equipos de emergencia²³ deben ser calificados antes del inicio de la negociación colectiva²⁴ mediante un procedimiento eminente-

²⁰ Balaguer Callejón, María Luisa, “El contenido esencial del derecho de huelga”, *Revista de Derecho Político*, núm. 34, 1991, p. 125. <https://doi.org/10.5944/rdp.34.1991.8536>

²¹ En la Historia de la Ley Núm. 20.940, ante un requerimiento al Tribunal Constitucional, se señaló que la afectación de la esencia del derecho implica no “imponerle condiciones, requisitos o modalidades que lo desfiguren o impidan su libre ejercicio”. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Historia de la Ley Núm. 20.940, 2016, p. 1986. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursolegales/10221.3/71850/1/documento_4586_1695676596904.pdf

²² El procedimiento que se detalla en el presente acápite es válido para las tres categorías de servicios mínimos que regula el Código del Trabajo ya señaladas.

²³ Como señala Castro, los equipos de emergencia corresponden a “aquel personal involucrado en el proceso de negociación colectiva, destinado por el sindicato para atender los servicios mínimos calificados conforme al procedimiento previsto en el artículo 360, y cuya conformación se realiza de acuerdo a las reglas previstas en el artículo 361. Sus integrantes deben ser remunerados por el tiempo que destinen a la atención de las tareas constitutivas de servicio mínimo”. Castro Castro, José Francisco, *La libertad sindical en la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo*, Santiago de Chile, Der Ediciones, 2022, p. 297.

²⁴ Así se señala también en el Ordinario Núm. 1224, de fecha 16 de marzo de 2017 de la Dirección de Trabajo. Además, concuerda con lo señalado por la Organización Internacional

mente técnico-bilateral,²⁵ entre el o los sindicatos existentes en la empresa y el empleador, y con una posterior intervención de la Dirección del Trabajo. Las etapas que lo articulan se pueden fraccionar en cuatro: la propuesta del empleador; la respuesta sindical; la negociación entre las partes, y la intervención del órgano administrativo.

A. Propuesta del empleador

El procedimiento lo inicia el empleador, quien debe entregar por escrito a todos los sindicatos existentes en la empresa su propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia,²⁶ la que debe indicar los antecedentes que justifican la propuesta, las competencias y número de trabajadores que compondrán los equipos de emergencia, con estricto respeto al principio de negociación de buena fe del artículo 303 del Código del Trabajo.²⁷ La propuesta es un acto de naturaleza razonada y, por ende, sus pretensiones deben estar debidamente argumentadas.²⁸ A su vez, debe realizarse por escrito, de manera general²⁹ y oportuna,³⁰ y, por último, el empleador debe remitir copia de la pro-

del Trabajo (OIT) mediante doctrina del Comité de Libertad Sindical, en cuanto a que las negociaciones sobre servicios mínimos “deberían celebrarse antes de haberse producido un conflicto laboral, de modo que todas las partes interesadas puedan negociar con objetividad y la serenidad necesarias”. Organización Internacional del Trabajo, *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, 6a. ed., Ginebra, 2018, párr. 876.

²⁵ Ordinario Núm. 5346/92, de 28 de octubre de 2016 de la Dirección del Trabajo.

²⁶ Así, el Ordinario Núm. 6196, de 30 de diciembre de 2016 y el Dictamen Núm. 5346/92, de 28 de octubre de 2016, todos de la Dirección del Trabajo.

²⁷ Dictamen Núm. 5346/92, de 28 de octubre de 2016 de la Dirección del Trabajo.

²⁸ Ordinario Núm. 5067/116, de 26 de octubre de 2017 de la Dirección del Trabajo.

²⁹ Lo que implica que la calificación debe abarcar a toda la empresa, establecimiento o faena y debe ser informada a todos sus sindicatos.

³⁰ Al respecto, se pueden presentar tres situaciones. Primero, si existen sindicatos en la empresa y uno o más instrumentos colectivos vigentes, la propuesta se debe comunicar con a lo menos 180 días antes del vencimiento del instrumento colectivo vigente, y si hay más de un instrumento colectivo vigente en la empresa, los 180 días se cuentan respecto del instrumento más próximo a vencer; segundo, si existe sindicato en la empresa, pero ningún instrumento colectivo vigente, el empleador debe comunicar la propuesta antes del inicio de un procedimiento de negociación colectiva; y tercero, en caso de que no existan sindicatos, el empleador debe formular la propuesta dentro de los 15 días siguientes a la comunicación de la constitución del

puesta a la Inspección del Trabajo, todo de conformidad con el Dictamen núm. 5346/0092, de 28 de octubre de 2016, de la Dirección del Trabajo, en concordancia con el artículo 360 del Código del Trabajo.

B. La respuesta del sindicato

Recibida la propuesta del empleador, el o los sindicatos deben dar respuesta a la misma de manera escrita y oportuna, ya que cuentan con un plazo de quince días para entregar la respuesta a la propuesta del empleador, en forma separada o conjunta. Si es por separado, se computará desde el día siguiente a la comunicación practicada a él. En cambio, si es de forma conjunta, desde el día siguiente a la última comunicación practicada a ellos.³¹ En caso de que el sindicato guarde silencio, no se puede entender como una aprobación tácita o silencio positivo. Por lo tanto, el empleador, de querer prosperar con el procedimiento deberá efectuar el requerimiento ante la Dirección Regional del Trabajo respectiva.³²

La respuesta separada o conjunta de los sindicatos debe considerar el análisis de los supuestos de procedencia de los servicios mínimos, es decir, si la empresa donde se solicita la calificación se encuentra conectada con alguno de los bienes jurídicos objeto de tutela, toda vez que en el caso de que no exista conexión, el sindicato deberá rechazar la solicitud del empleador. Por el contrario, si existe conexión, los sindicatos deberán analizar si las concretas áreas o secciones donde la empresa solicita la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia están destinadas de forma directa a la prestación de servicios esenciales, ya que únicamente en relación a esas prestaciones se debe determinar una cuota o porcentaje que no será susceptible de interrupción durante la huelga, lo que significa que en las áreas o secciones que no se vinculen con la prestación del servicio esencial, no deben calificarse servicios mínimos.

sindicato, conforme al artículo 225 del Código del Trabajo, plazo en el que no se podrá iniciar la negociación colectiva.

³¹ En este sentido, véase el Ordinario Núm. 50/67/116 de 26 de octubre de 2017 de la Dirección del Trabajo. Además, el inciso 5 del artículo 360 del Código del Trabajo.

³² Véase Gajardo Morales, Rubén, *Los servicios mínimos como límites al derecho de huelga*, 2a. ed., Libromar, 2021, p. 62.

Finalmente, en las áreas o secciones donde corresponda calificar servicios mínimos, se debe analizar que la cuota o porcentaje de la actividad laboral que no puede ser objeto de interrupción, sea proporcional al eventual daño que generaría la paralización de actividades, y considerar para ello el tamaño y características de la empresa, así como el número efectivo de trabajadores que secundarán la huelga, puesto que, si se trata de un sindicato que afilia a pocos trabajadores, probablemente una eventual paralización no pondrá en riesgo los derechos fundamentales de terceros objeto de tutela, ya que las prestaciones esenciales podrán ser atendidas por quienes no han adherido a la huelga.

C. Las negociaciones

Realizada la propuesta, se inicia una etapa de negociaciones que tiene por finalidad arribar a un acuerdo general y único para la empresa, dentro de un plazo de treinta días, el que se computará desde la última propuesta patronal a alguno de los sindicatos existentes en la empresa. A partir de estas se pueden presentar distintos escenarios: a partir de estas se pueden presentar distintos escenarios: las partes arriban a un acuerdo que involucra a todos los sindicatos; o celebran un acuerdo sólo con algunos sindicatos; o las partes no llegan a un acuerdo.

D. La intervención del órgano administrativo

En el evento en que las partes fracasen y no tengan un acuerdo directo, o si este no involucra a todos los sindicatos, cualquiera de las partes podrá requerir la intervención de la Dirección Regional del Trabajo dentro de los cinco días siguientes, para que se avoque a la tarea de calificación.³³ En cambio, si se celebra un acuerdo, las partes deberán levantar un acta que consigne los servicios míni-

³³ Artículo 360, inciso 8 del Código del Trabajo. Ahora, el requerimiento debe exponer fundamentamente las pretensiones, dando estricto cumplimiento a lo mandatado por el artículo 30 de la Ley Núm. 19.880, y a los requisitos señalados en el Ordinario Núm. 5067/116, de 26 de octubre de 2017, de la Dirección del Trabajo, concordante con el Dictamen Núm. 63421, de 10 de agosto de 2015, de la Contraloría General de la República.

mos y los equipos de emergencia concordados, la que debe ser depositada ante la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.³⁴

A continuación, analizaremos detalladamente la intervención de la autoridad administrativa en el procedimiento de calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia.

III. El rol de la dirección del trabajo en el procedimiento de calificación de los servicios mínimos

1. *La aparente supletoriedad del órgano administrativo*

El rol de la Dirección del Trabajo en la calificación de los servicios mínimos es aparentemente supletorio; sólo en el caso de que las partes lo requieran y en la medida en que no logren un acuerdo o que este no involucre a todos los sindicatos. Así, en principio, sólo en estas hipótesis el organismo fiscalizador podrá proceder a la calificación administrativa de los servicios mínimos.

Requerida su intervención y con el objeto de realizar el cometido de calificación, la Dirección Regional del Trabajo debe oír a las partes y solicitar un informe técnico al organismo regulador o fiscalizador que corresponda, sin perjuicio de que cualquiera de las partes puede acompañar informes técnicos de organismos privados o públicos. Además, a petición de parte o de oficio, la Dirección Regional del Trabajo puede realizar visitas inspectoras.³⁵

Reunidos y analizados todos estos antecedentes, la Dirección Regional del Trabajo deberá determinar, en primer lugar, si procede o no calificar servicios mínimos. En el caso que lo estime procedente, emitirá una resolución fundada calificando los servicios mínimos y equipos de emergencia. Para ello tendrá un plazo de cuarenta y cinco días desde la formulación del requerimiento. La resolución que califica los servicios mínimos y equipos de emergencia debe ser notificada dentro de los cinco días siguientes a su emisión y es reclamable en

³⁴ En este sentido, el inciso 7 del artículo 360 del Código del Trabajo.

³⁵ Todo lo anterior conforme al artículo 360, inciso 10 del Código del Trabajo.

sede administrativa, ante el Director Nacional del Trabajo y, posteriormente en sede judicial, ante los Tribunales de Letras del Trabajo a través del procedimiento monitorio.³⁶ Por el contrario, si las partes celebran un acuerdo, se levanta un acta en que se consigne y establezcan los servicios mínimos, la que debe ser suscrita tanto por el empleador como por todos los sindicatos que concurrieron a la calificación. Copia de esto debe depositarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

Así, la legislación laboral otorga un alto protagonismo a las contrapartes sociales para la determinación de los servicios mínimos, al ajustarse a los estándares de la OIT por medio de la doctrina del Comité de Libertad Sindical.³⁷ No obstante, esto puede ser problemático por cuanto los acuerdos pueden esconder afectaciones que merman los efectos de la huelga o, eventualmente, que no resguardan suficientemente los derechos fundamentales de los terceros objetos de tutela. En este contexto, no debe olvidarse que una de las finalidades de esta medida de limitación es el resguardo de derechos fundamentales de los terceros ajenos al conflicto, por lo que, más allá del acuerdo directo al que arriben las partes, es indispensable que exista un control por parte de algún órgano administrativo, con el objeto de tutelar los intereses que entran en conflicto en este ámbito, por un lado, el de los huelguistas y, por otro, el de los usuarios de los servicios esenciales.

De ahí que sea relevante determinar si bajo el marco regulatorio del procedimiento de calificación de servicios mínimos, el órgano administrativo tiene al-

³⁶ A partir de lo dispuesto en la parte final del inciso 11 del artículo 360 del Código del Trabajo, hay dos posturas en torno a la impugnación judicial de la resolución administrativa que resuelve la solicitud de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia. La primera, al tomar únicamente el tenor literal de la disposición, postula que sólo procede la reclamación administrativa ante el Director Nacional del Trabajo. La segunda, en tanto, tomando como base que todo acto de la administración debe ser objeto de control judicial, postula que sí es factible el ejercicio de acciones judiciales contra la resolución administrativa en comento. En sentencia reciente de la Corte Suprema, se ratifica la primera de las posturas indicadas, esto es, que sólo es posible recurrir por vía administrativa (Corte Suprema, 18 de marzo de 2025, Rol 60.868/2024). En contra, entre otros, véase Corte Suprema, 24 de mayo de 2024, Rol 13.488/2024.

³⁷ Véase Organización Internacional del Trabajo, *op. cit.*, párrs. 878, 881 y 882.

guna competencia de control sobre los acuerdos de servicios mínimos, cuestión a la que nos referiremos a continuación.

A. Los acuerdos sobre servicios mínimos. Su contenido y potencial vulneración de los intereses en juego

Los acuerdos a que arriben las partes en materia de servicios mínimos deben estar debidamente fundamentados, especialmente porque a través de éstos se impondrá un importante límite a un derecho fundamental. En ese sentido, se deberá explicitar cuál o cuáles de los bienes jurídicos objeto de tutela se pretende resguardar. Por ejemplo, en el caso de las clínicas privadas, el fundamento sería garantizar la atención de la salud de las personas y resguardar su derecho a la vida.

Enseguida, deberán especificarse las áreas o secciones de la empresa destinadas a garantizar las prestaciones esenciales, puesto que como se trata de una medida de limitación de un derecho fundamental, el proceso para determinar los concretos servicios mínimos debe realizarse con un criterio restrictivo,³⁸ única y exclusivamente en relación con las prestaciones conectadas con el o los derechos fundamentales de terceros objetos de tutela, en el ejemplo, la salud de las personas. De esta manera, las atenciones de urgencia, servicio de ambulancia, entre otras serán consideradas como prestaciones esenciales, en tanto que áreas como recaudación, cobranza, atenciones médicas que no están destinadas a atender riesgos vitales, entre otras, no serían prestaciones esenciales y a su respecto no cabrá imponer un porcentaje inmune a la huelga.

Una vez determinadas esas prestaciones esenciales, cabe entonces que las partes determinen cuáles serán los servicios mínimos, esto es, el porcentaje concreto que deberá seguir en funcionamiento durante el ejercicio del derecho a huelga. A su vez, se debe determinar el número y las competencias profesionales o técnicas de los trabajadores que deberán dar cobertura a esos servicios

³⁸ Con base en el principio de proporcionalidad, el acto de imposición de un servicio mínimo debe respetar el principio de menor restricción del derecho de huelga, o, dicho en las palabras de Alarcón, el principio de limitación mínima. Alarcón Caracuel, Manuel, “Huelga en servicios esenciales de la comunidad”, *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núm. 2-3, 2010, p. 248.

mínimos (los equipos de emergencia). En esta etapa no es necesario determinar específicamente a los trabajadores que integrarán dicho equipo, sino las características que, en abstracto, tendrán las personas que serán parte de él.

Cabe la posibilidad que el acuerdo de calificación de servicios mínimos vulnere la esencia del derecho de huelga, sea porque recae en un sector que no está conectado con los derechos fundamentales objeto de tutela (no es un servicio esencial); porque se calificaron servicios mínimos en áreas de la empresa que no están conectadas con prestaciones esenciales; o porque el *quantum* de estos es tan alto al punto de mantener la regularidad o continuidad de la producción. A su vez, es posible que el acuerdo sobre servicios mínimos sea insuficiente para el resguardo de los derechos fundamentales objeto de tutela. En este escenario es donde surge la problemática vinculada al eventual control que pueda efectuar la Inspección del Trabajo cuando recibe la solicitud de depósito del acuerdo sobre servicios mínimos.

B. *¿Autonomía plena o control administrativo?*

Es indiscutible que el órgano fiscalizador constate vulneraciones al derecho de huelga, ya que en ella se depositan las copias de las actas de los acuerdos, momento en el que podrá apreciar tanto sus aspectos de forma como de fondo. Entonces, imaginemos que las partes arriban a un acuerdo de servicios mínimos en un área que no se vincula con alguno de los derechos objeto de tutela, por ejemplo, en el sector del *retail* o de la entretención o esparcimiento. ¿Podría la inspección del trabajo respectiva, luego de un análisis, rechazar ese acuerdo y negarse a su depósito?

Acá se presenta la siguiente disyuntiva: o las partes tienen la autonomía plena en los acuerdos, dejando impotente al órgano fiscalizador; o las inspecciones del trabajo tienen una potestad de control, al poder rechazar directamente el acuerdo y sustraer la plena soberanía de las partes.

2. La autonomía plena en el acuerdo de los servicios mínimos: a propósito del caso Cargomobility

La autonomía plena de las contrapartes sociales para celebrar acuerdos sobre servicios mínimos se fundamenta en que el concurso de voluntades se basta a sí misma para producir efectos legales, sin que sea necesario el control de un tercero imparcial que inspeccione si el acto vulnera el derecho de huelga en su esencia y si se resguardan óptimamente los derechos fundamentales de los terceros ajenos al conflicto. El principal argumento normativo se encuentra en el artículo 360, inciso 7 del Código del Trabajo, conforme a la cual, tras la propuesta del empleador y en el transcurso de las negociaciones, las partes alcancen un acuerdo, caso en el cual el legislador les exige que levanten un acta que consigne los servicios mínimos y los equipos de emergencia concordados la suscriban, y una de sus copias sea depositada en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes.

Así lo entendió el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en la causa RIT I-93-2023, de 27 de septiembre de 2023, y la Corte de Apelaciones de Santiago en la causa Laboral-Cobranza Rol núm. 3599/2023, de 12 de noviembre de 2024, tras conocer del recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva.

Los hitos principales del caso fueron los siguientes: *a)* con fecha 5 de agosto de 2022, la empresa Agencia de Carga Cargomobility SpA (Cargomobility) requirió la intervención de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniendo con el objeto de calificar los servicios mínimos y equipos de emergencia, dado que no existió acuerdo con sus Sindicatos;³⁹ *b)* pendiente la resolución del organismo administrativo, se arribó a un acuerdo el 22 de septiembre del mismo año con las organizaciones sindicales existentes, el que fue depositado en la Inspección del Trabajo el 18 de noviembre del mismo;⁴⁰ *c)* no obstante, el 15 de

³⁹ Los organismos sindicales son los siguientes: Sindicato de Operarios y Servicio al Pasajero CargoMobility, y el Sindicato de Trabajadores Aeronáuticos de La Empresa Agencia de Carga CargoMobility SpA.

⁴⁰ Según consta en la Resolución Núm. 2000-1110/2023, de 25 de enero de 2023, de la Dirección Nacional del Trabajo, fue depositado en la Inspección Provincial del Trabajo de

noviembre de 2022, la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente emitió la Resolución Núm. 1300-62994/2022 donde rechazaba la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia solicitados por la empresa; *d*) por lo anterior, el 23 de noviembre de 2022, Cargomobility interpuso recurso jerárquico en contra de la Resolución señalada e hizo presente que la acción se interpuso en carácter subsidiario al acuerdo de calificación de servicios mínimos de 22 de septiembre de 2022; *e*) finalmente, se emitió la Resolución Exenta Núm. 2000-1110/2023, de 25 de enero de 2023, de la Dirección Nacional del Trabajo, que concluyó no acceder al registro del acuerdo, dado a que “no ha sido suscrito por la mayoría absoluta de los dirigentes” sindicales y “cuyo depósito ha sido efectuado por la Empresa, de manera unilateral, una vez conocida la resolución que rechaza la calificación de servicios mínimos” y, además, el organismo fiscalizador rechazó el recurso jerárquico interpuesto subsidiariamente.

Por lo expuesto, con fecha 15 de febrero de 2023, Cargomobility interpuso reclamo judicial en contra de la Resolución Núm. 2000-1110/2023 de la Dirección Nacional del Trabajo. Al respecto, el Juez Eduardo Ramírez Urzúa, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, acoge el reclamo judicial, declarando la validez del acuerdo sobre servicios mínimos. Para arribar a esta conclusión, argumentó que: *a*) el artículo 360 del Código del Trabajo, respecto del acuerdo directo sobre servicios mínimos, ha contemplado que la única intervención de la Dirección del Trabajo es como depositaria del acto; *b*) que la Dirección del Trabajo debe sujetarse al artículo 7o. de la Constitución Política, sin poder atribuirse otras potestades, y *c*) que lo anterior está acorde con la libertad sindical en su vertiente colectiva y conforme a los aspectos democráticos internos de los aparatos sindicales.

Contra la sentencia definitiva se dedujo recurso de nulidad por la causal de infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo.⁴¹ Al respecto, la Corte de Apelaciones de Santiago estimó que no habría infracción de ley, toda vez que el artículo 360 sólo mandata a que el acuerdo sea depositado

Iquique, Inspección Provincial del Trabajo de Puerto Montt, y en la Unidad de Partes y Archivo Institucional de la Dirección Nacional del Trabajo.

⁴¹ Artículo 477, inciso 1, del Código del Trabajo.

en la Inspección del Trabajo, lo que implica, según el *Diccionario de la Real Academia*, poner bienes u objetos bajo la custodia o guarda de un tercero. Concluye que el tenor literal de la norma en comento es claro, siendo indiscutible que la Dirección del Trabajo “tiene un rol pasivo en el desempeño de su labor, que es solo la de depositario, en cuanto sólo debe recibir y registrar el acuerdo independiente de su contenido”.

De esta manera, el sentenciador interpreta el artículo 360 del Código del Trabajo de manera aislada al modelo regulatorio del derecho de huelga, en tanto derecho fundamental, y de las facultades fiscalizadoras que la legislación confiere a la Dirección del Trabajo.

3. El control de un tercero imparcial en materia de acuerdos de servicios mínimos

La intervención de un tercero ajeno al conflicto en la calificación de los servicios mínimos es trascendental, ya que es necesario controlar, por un lado, que el acuerdo al que han arribado las partes sea suficiente garantía de los derechos fundamentales que se pretenden tutelar, y por otro, que se respete el contenido esencial del derecho a huelga.⁴² En el modelo chileno, el procedimiento de calificación de los servicios mínimos entrega a las contrapartes sociales un rol central, lo que a nuestro juicio no debe entenderse como un modelo de autonomía plena, toda vez que los intereses que están envueltos en esa calificación trascienden a los mismos, por lo que es necesaria la intervención de un tercero imparcial,⁴³ sobre todo si consideramos que el procedimiento se activa a soli-

⁴² Así también lo entendió Montoya en los siguientes términos: “Del mismo modo que la huelga en servicios esenciales no es una pura cuestión entre empresario y trabajadores, sino que afecta a toda la sociedad o a sectores de ésta, la fijación de límites a esa huelga mediante el establecimiento de servicios mínimos no puede confiarse con garantías de imparcialidad más que a los órganos que tienen encomendada la defensa del interés general”. Montoya Melgar, Alfredo, “Los límites del derecho de huelga, presente y futuro”, *cit.*, p. 47.

⁴³ Varas Marchant, Karla, *Derecho a huelga: los límites derivados de la protección de terceros*, Santiago de Chile, Der Ediciones, 2019, p. 469. La relevancia de la intervención de un tercero imparcial se explica por los intereses en juego, esto es, las garantías constitucionales de terceros, razón por la cual los poderes públicos deben intervenir. Fernández Fernández, Roberto, *Los servicios esenciales como límite al derecho de huelga*, Barcelona, Marcial Pons, 2006, p. 149.

cidad del empleador, quien probablemente actuará no con la intención de resguardar los intereses de los terceros ajenos al conflicto, sino que más bien con la finalidad de reservarse espacios de inmunidad frente a la huelga, sobre todo si consideramos que, tras la reforma introducida por la Ley Núm. 20.940, está prohibido el reemplazo de trabajadores en huelga.

En ese sentido, de acuerdo con Cruz, la solicitud a través de la cual el empleador activa el procedimiento de calificación de los servicios mínimos estará condicionada “por el contexto en el que actúa y por los intereses que representa”.⁴⁴ Entonces, la complejidad que acarrea otorgar autonomía plena a las partes en pugna se explica, en palabras del autor, porque la calificación estará motivada por su propia conveniencia, al soslayar los intereses generales de la población que se quiere proteger con la noción de los servicios esenciales. De esta manera, no cabe entregar al empleador la potestad de calificación unilateral de los servicios mínimos, puesto que actuaría en pos de defender su posición de mando en la relación laboral y el funcionamiento ininterrumpido de su actividad productiva. Como señala Baylos, “esta decisión no puede responder a la preservación de intereses empresariales, ni la empresa puede realizar dicha tarea”.⁴⁵ En el caso de los sindicatos o huelguistas, para él tampoco cabría la autorregulación de la huelga, dado que su interés será que la huelga produzca el mayor daño posible a la contraparte, para incrementar su efectividad, sin considerar los eventuales daños que pueda traer para los derechos fundamentales de los terceros ajenos al conflicto.

Si bien coincidimos con el autor en que un modelo de plena autonomía para la calificación de los servicios mínimos no es adecuado, discrepamos con la idea de la contraposición total y abierta que existiría entre los intereses de los huelguistas y los de los terceros ajenos al conflicto o, más bien, de la insolidaridad con la que actuarían los huelguistas al momento de autorregular su princi-

⁴⁴ Cruz, Jesús, “La intervención de la autoridad gubernativa (laboral) en la fijación de los servicios mínimos”, *Relaciones Laborales*, Núm. 10, 1998, p. 410.

⁴⁵ Baylos Grau, Antonio, *Servicios esenciales, servicios mínimos y derecho de huelga*, Albatros, Balmaceda, 2018, p. 90. En el mismo sentido se pronunció Raffaghelli, al señalar que los “servicios mínimos deben ser fijados por la autoridad de un ente tercero imparcial, no siendo posible que esa responsabilidad se decline a la empresa”. Raffaghelli, Luis, *op. cit.*, p. 1.

pal herramienta de presión, ya que “no toma en consideración que la base de la organización sindical es la solidaridad y defensa de los intereses generales de los trabajadores”;⁴⁶ en otras palabras, el interés sindical y de los usuarios de servicios esenciales coinciden, dado a que “no solo son categorías que se yuxtaponen, sino que además, por la solidaridad de clase que emana de la organización sindical”.⁴⁷

Ahora, si bien las contrapartes no deben tener la decisión final por los peligros enraizados, sí es importante y concordante con la doctrina del Comité de Libertad Sindical que tengan algún grado de participación,⁴⁸ no obstante que el dictamen final le corresponda a un tercero imparcial. ¿Quién será el sujeto legitimado para la fijación de los servicios mínimos? El legislador tiene distintas alternativas, pues puede encargarse a la negociación entre las organizaciones sindicales y empresariales, a la autoridad laboral, a la autoridad judicial, a un órgano *ad hoc*, o bien, a la autoridad que ostenta la responsabilidad política del servicio o que tenga competencias en este, entre otras. Para la tesis que adscribe al control de un tercero imparcial, la forma más razonable es que deba ser la autoridad gubernativa, por cuanto “es difícil encontrar una instancia más imparcial y más legitimada para representar el interés general”.⁴⁹

Ahora, una de las opciones normativas que asegura con mayor vigor la imparcialidad en la fijación de los servicios mínimos, a consideración de *lege ferenda*,

⁴⁶ Varas Marchant, Karla, *op. cit.*, p. 471.

⁴⁷ *Ibidem*, p. 472.

⁴⁸ Véase Organización Internacional del Trabajo, *op. cit.*, párrs. 873 y 881.

⁴⁹ Montoya Melgar, Alfredo, “Para una revisión de los límites del derecho de huelga”, *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, España, núm. 2-3, 2010, p. 21. Además, véase Cruz, Jesús, *op. cit.* En cambio, otro sector doctrinal indica que la autoridad gubernativa no goza de la suficiente imparcialidad, pues, como explica Alarcón, será más bien un representante “de los derechos e intereses de unos terceros —los destinatarios de los servicios afectados por la huelga— que, sin ser parte en la controversia laboral que está en la base de dicha huelga —cuyos sujetos son los trabajadores y los empresarios— sí son afectados directísimamente por ella y, por lo tanto, son parte material del conflicto huelguístico, aunque no lo sean formalmente”. Alarcón Caracuel, Manuel, *op. cit.*, p. 257. A su turno, como precisó Rodríguez-Piñero, existe el riesgo inminente de que la solución sea más política que jurídica, incidiendo negativamente en la huelga. Véase Rodríguez-Piñero, Miguel, “Órgano competente y motivación en la determinación de los servicios esenciales en caso de huelga”, *Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, Núm. 2, 1990, pp. 22-27.

consiste en dispensar esta tarea a una negociación entre los aparatos sindicales y la administración u órgano *ad hoc* que represente a los usuarios de los servicios esenciales perjudicados por el ejercicio de la huelga, no obstante prever etapas participativas con los empleadores, en las que puedan ser escuchados, tal como lo sugiere el Comité de Libertad Sindical.⁵⁰

Como hemos indicado, en el caso chileno el legislador delega un alto protagonismo a las contrapartes sociales en la fijación de los servicios mínimos, tanto los de seguridad y mantenimiento como los de funcionamiento, lo cual es preocupante, especialmente en los últimos, ya que la parte empleadora no es titular de ninguno de los intereses que están en juego. Por ende, primará el interés de reservar espacio de inmunidad ante la huelga, más que el resguardo de los derechos fundamentales de terceros objetos de tutela. Así, es esencial prevenir estos supuestos de “ineludible imparcialidad” en la fijación de servicios mínimos al entregarse la plena autonomía a las contrapartes sociales mediante el control del órgano encargado de velar por el cumplimiento de la legislación laboral y previsional por antonomasia: la Dirección del Trabajo. En palabras de Toledo Corsi, dada “la precariedad de los sindicatos, el actuar de la DT adquiere en nuestro país un rol esencial”.⁵¹

El punto de partida para concluir que la Dirección del Trabajo tiene competencia para controlar los acuerdos sobre servicios mínimos es el expuesto por el voto de minoría por la Corte de Apelaciones de Santiago en el caso Cargo-mobility, al considerar que el análisis

debe hacerse respetando lo que preceptúa el artículo 1o. del DFL núm. 2 del año 1967, que pone de cargo de la Inspección del Trabajo la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral. Luego, si se lee con atención la reglamentación del artículo 360 del Código del Trabajo, que regula la calificación de los servicios mínimos y de los equipos de emergencia, se evidencia que entrega a la Inspección una interven-

⁵⁰ En este sentido, véase Organización Internacional del Trabajo, *op. cit.*, párrs. 871, 873, 881 y 882.

⁵¹ Toledo Corsi, César, “Estado actual de la tutela de la libertad sindical en Chile, *Revista de Estudios Judiciales*, Núm. 1, 2014, p. 150. <https://revistaiej.cl/wp-content/uploads/2023/12/Revista-de-Estudios-Judiciales-N%C2%B01.pdf>

ción preponderante, justamente por el derecho comprometido y que puede verse afectado de no mediar supervigilancia de la autoridad, pues no puede perderse de vista que el citado artículo 360 está bajo el capítulo que limita el ejercicio del derecho a huelga.⁵²

A continuación se analizan los fundamentos jurídicos que habilitan a la Dirección del Trabajo para controlar los acuerdos sobre servicios mínimos en los términos indicados, al tener presente la naturaleza fundamental del derecho de huelga y las normas jurídicas que confieren la potestad fiscalizadora a la Dirección del Trabajo.

4. *La huelga como derecho fundamental*

La huelga constituye un derecho fundamental⁵³ consagrado en la Constitución Política⁵⁴ y en múltiples tratados internacionales⁵⁵ ratificados por nuestro país. Así lo ha afirmado invariablemente la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, así como la jurisprudencia judicial de nuestros tribunales superiores de justicia. Entre otros, en el Ordinario núm. 441/7 de 25 de enero de 2017, la Dirección del Trabajo sostiene que

⁵² Leyton Varela, Lilian, voto de minoría, Corte de Apelaciones de Santiago, 12 de noviembre de 2024, Rol Laboral-Cobranza Núm. 3599/2023.

⁵³ Esta naturaleza fundamental, es explicada por algunos autores en base a su conexión con otros valores constitucionales, como la igualdad y la libertad. En ese sentido, véase Ugarte Cataldo, José Luis, *Huelga y derecho*, Santiago de Chile, Thomson Reuters, 2016, p. 49.

⁵⁴ Para las distintas doctrinas al respecto, véase Gamonal Contreras, Sergio, “El derecho de huelga en la Constitución chilena”, *Revista de derecho (Coquimbo)*, vol. 20, Núm. 1, 2013, pp. 105-127. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532013000100005>

⁵⁵ De manera expresa, en el artículo 8o., letra d), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 27 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, adoptada por la novena Conferencia Interamericana de 1948; artículo 8o. letra b), del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 45, letra c), de la Carta de la Organización de Estados Americanos. De forma implícita, por ejemplo, en los convenios de la OIT sobre libertad sindical y mediante la interpretación que han realizado el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

se trata de un derecho fundamental de los trabajadores, un medio legítimo de defensa de sus intereses, que ha sido reconocido explícita e implícitamente en sendos tratados de derechos humanos vigentes en Chile, como los Convenios núm. 87 y 98 de la OIT, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y su Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.⁵⁶

A su vez, los tribunales superiores de justicia han reafirmado el carácter fundamental del derecho de huelga, al sostener, por ejemplo, que no sólo se trata de un derecho constitucional implícito, sino que de “un recurso ineludible para obtener lo que el segmento laboral percibe necesario”, esto es, “lograr mejoras en sus condiciones y situación social”.⁵⁷

Al ser parte del catálogo de derechos fundamentales consagrados en la Constitución, se debe hacer aplicación del artículo 19, núm. 26 que, en lo pertinente, prescribe que los preceptos legales que limiten las garantías establecidas en ella “no podrán afectar los derechos en su esencia [...] que impidan su libre ejercicio”. Como explica Nogueira, el Tribunal Constitucional chileno sigue la doctrina contenida en la sentencia 11/1981 del Tribunal Constitucional español, conforme a la cual se afecta un derecho en su esencia “cuando se la prive de aquello que le es consustancial, de manera tal que deja de ser reconocible y que se impide el libre ejercicio en aquellos casos en que el legislador lo somete a exigencias que lo hacen irrealizable, lo entran más allá de lo razonable o lo privan de tutela jurídica”.⁵⁸ Lo anterior se refuerza dado que el artículo 359, inciso 1, del Código del Trabajo establece explícitamente que los servicios mínimos y los equipos de emergencia no podrán afectar el derecho a huelga en su esencia; expresión que, a nuestro juicio, se irradia como requisito de validez a

⁵⁶ Véase el Ordinario Núm. 441/7 de 25 de enero de 2017; Ordinario Núm. 1601 de 2 de abril de 2015, ambos de la Dirección del Trabajo.

⁵⁷ Corte Suprema, 4 de diciembre de 2014, Rol 3514/2014.

⁵⁸ Nogueira Alcalá, Humberto, “Aspectos de una teoría de los derechos fundamentales: la delimitación, regulación, garantías y limitaciones de los derechos fundamentales”, *Ius et Praxis*, vol. 11, Núm. 2, 2005. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122005000200002>

todo el procedimiento y contenido de los actos que versen sobre los servicios mínimos y equipos de emergencia.

Por su parte, el carácter fundamental de la huelga también incide en el análisis que deben considerar las contrapartes sociales al momento de celebrar un acuerdo sobre servicios mínimos, y también la Dirección del Trabajo, al momento de verificar si aquél cumple con los estándares legales. Así, para ser respetuosos con la naturaleza fundamental de la huelga, deben efectuar un análisis basado en una interpretación restrictiva y, a su turno, al hacer uso del test o examen de proporcionalidad.⁵⁹

Como señala Ugarte, la interpretación restrictiva debe ser entendida en dos sentidos: cualitativo (¿en qué casos procede esa intervención?), y cuantitativo (¿qué intensidad debe tener la intervención para cada caso concreto?).⁶⁰ Respecto del ámbito cualitativo, las hipótesis propuestas por las partes se deben subsumir en uno de los supuestos taxativos que permite el artículo 359 del Código del Trabajo; es decir, cuando hubiere peligro de daño de los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes (protección del interés patronal) y por los daños a bienes jurídicos comunitarios relativos a los servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población —vida, seguridad o salud— (tutela de los terceros ajenos al conflicto) y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.⁶¹ De acuerdo con el análisis del autor, para determinar que el peligro de daño justifica los servicios mínimos se debe hacer aplicación del principio de proporcionalidad junto a sus tres sub-principios: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.⁶²

Respecto del aspecto cuantitativo, el autor señala que en la determinación se “deberán considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena”.⁶³ Así, la intensidad en la fijación

⁵⁹ En similar sentido, Leyton Varela, Lilian, *op. cit.*, quien señala que “el acuerdo contenido en el acta que se deposita ante la Inspección del Trabajo debe, por imperativo legal, cumplir con las exigencias específicas que la disposición señala, considerando que como se dijo, ese acuerdo limita un derecho fundamental y, por ende, debe interpretarse de manera restrictiva”.

⁶⁰ Ugarte Cataldo, José Luis, *Huelga y derecho...*, *cit.*, p. 225.

⁶¹ *Idem.*

⁶² *Ibidem*, p. 227.

⁶³ Última parte del inciso 1 del artículo 359 del Código del Trabajo.

de los servicios mínimos debe ser determinada para “garantizar prestaciones laborales de mantención necesaria para evitar el peligro cierto de un daño a determinados bienes en el caso del empleador, como la prestación de servicios básicos para la comunidad”,⁶⁴ sin imponerse para que la empresa funcione con normalidad ya que, de esta manera, se neutralizarían los efectos propios del derecho a huelga. De esta manera, el acuerdo sobre servicios mínimos debe respetar la esencia del derecho a huelga, esto es, su capacidad de presión,⁶⁵ por lo que es indispensable que esta medida de limitación efectivamente entre en acción cuando deban resguardarse los derechos especialmente tutelados y el porcentaje o cuota de la actividad laboral que no podrá ser objeto de interrupción durante la huelga, no debe hacerla inoperante en la práctica.

5. La potestad fiscalizadora de la Dirección del Trabajo en materia de acuerdos sobre servicios mínimos

La Dirección del Trabajo “es un Servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el cual se vincula a través de la Subsecretaría del Trabajo”.⁶⁶ Dentro de las competencias que la ley le otorga se encuentra, por antonomasia, la potestad fiscalizadora, la que consiste en “el proceso metódico en virtud del cual se controla la aplicación de las disposiciones legales y convencionales, por cuyo cumplimiento corresponde velar a los Servicios del Trabajo”⁶⁷ y que puede ser activada tanto a instancia particular, o bien, de oficio, originada por decisión institucional o por cumplimiento de un mandato le-

⁶⁴ Ugarte Cataldo, José Luis, *cit.*, p. 227.

⁶⁵ *Ibidem*, pp. 50 y ss.

⁶⁶ Artículo 1o. del Decreto con Fuerza de Ley Núm. 2 del Ministerio del Trabajo, de 1967. Asimismo, esta definición debe ser complementada con el artículo 2o. del Decreto Ley Núm. 3.551 sobre remuneraciones y sobre personal para el sector público, publicada el 02 de enero de 1981.

⁶⁷ Así fue definida por la Circular Núm. 8, de 31 de julio de 1987, de la Dirección del Trabajo, tal como se señala en Dirección del Trabajo, *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo*, Santiago de Chile, Gobierno de Chile, 1997. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-62215_recurso_1.pdf#:~:text=%22Se%20entiende%20por%20tal%20el%20proceso%20met%C3%B3dico,un%20nuevo%20procedimiento%20de%20fiscalizaci%C3%B3n%20que%20scr%C3%ADa

gal.⁶⁸ La génesis de esta potestad radica en la Constitución, específicamente en el artículo 19, número 16, dado a que asegura a todas las personas “la libertad de trabajo y su protección”. En términos del Tribunal Constitucional chileno, la “noción de protección del trabajo está explícita en la Constitución y en ella se afianza la tarea de la Dirección del Trabajo”.⁶⁹ Por su parte, en el marco legislativo, esta potestad está explícita en el artículo 505 del Código del Trabajo⁷⁰ y en el artículo 1o, inciso 2, letra a) del Decreto con Fuerza de Ley Núm. 2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1967.⁷¹

Ahora bien, ¿la fiscalización se puede activar ante un acuerdo sobre servicios mínimos vulneratorio del derecho de huelga? Esto es relevante, puesto que un acuerdo ilícito puede producir al menos dos efectos adversos: no resguardar óptimamente los derechos fundamentales objeto de tutela y afectar al derecho de huelga en su esencia. Al respecto, el Estado chileno tiene el deber de “dar protección a la población”⁷² y de “velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios”.⁷³ En sede laboral, el órgano estatal encargado de resguardar ambos objetivos es la Dirección del Trabajo, por medio de su potestad fiscalizadora. Pero ¿de dónde se extrae su potestad para repudiar un acuerdo ilícito sobre servicios mínimos que no se encuentra explícita en el artículo 360 del Código del Trabajo?

⁶⁸ Véase Dirección del Trabajo, *Manual del procedimiento de fiscalización de la Dirección del Trabajo*, Santiago de Chile, Gobierno de Chile, 2021. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articulos-121755_recurso_1.pdf

⁶⁹ En este sentido se pronunció el Tribunal Constitucional chileno, 1o. de octubre de 2015, Rol 2671-14-INA, al señalar, asimismo, que la normativa internacional “da cuenta de una idea tan simple como poderosa, cual es que la dimensión legislativa y tuitiva del orden público laboral exige organismos que hagan efectivos y concreten los mandatos de las leyes a los supuestos particulares en los que corresponda su aplicación”.

⁷⁰ El artículo 505 del Código del Trabajo, inciso 1 señala: “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”.

⁷¹ El artículo 1o., inciso 2, letra a), Decreto con Fuerza de Ley Núm. 2, de 1967, dispone: “Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden: a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral”.

⁷² Artículo 1o., inciso final de la Constitución Política de la República.

⁷³ Artículo 2o., inciso final del Código del Trabajo.

Tal como señala Ugarte, en el ordenamiento jurídico chileno existe un modelo general de fiscalización, “porque la competencia de la inspección del trabajo abarca toda la normativa laboral comprendida en el Código del Trabajo y leyes complementarias, salvo contadas excepciones, casos estos últimos en que la competencia es exclusivamente judicial”,⁷⁴ cuestión que se extrae de la potestad expresa contemplada en el artículo 505 del Código del Trabajo, por cuanto le corresponde a la Dirección del Trabajo la “fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral” y en el artículo 1o, inciso 2, letra a) del Decreto con Fuerza de Ley Núm. 2 que repite lo anterior, al señalar que debe velar por la “fiscalización de la aplicación de la legislación laboral”.

¿Cómo aterrizar esto con la aplicación de una conducta en particular, sin consagración positiva en el artículo 360 del Código del Trabajo, relativa al repudio del depósito de un acuerdo sobre servicios mínimos que es ilícito? Los órganos de la administración del Estado no sólo tienen facultades expresas, sino también facultades implícitas, es decir, “aquellas potestades que resultan imprescindibles o necesarias para que la autoridad pueda realizar las funciones que le han sido encomendadas por ley, sin que ello implique que la competencia del órgano sea rebasada o desconocido”.⁷⁵ En otras palabras, “una potestad impli-

⁷⁴ Ugarte Cataldo, José Luis, “Inspección del Trabajo en Chile: vicisitudes y desafíos”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 6, 2008, p. 188. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2008.6.9545>

⁷⁵ Cordero Vega, Luis, *Lecciones de derecho administrativo*, 2a. ed., Santiago de Chile, Thomson Reuters, 2015, pp. 81-82. Asimismo, el autor señala que deben concurrir los siguientes requisitos para estar frente a una potestad implícita: a) la existencia de una facultad expresa en relación a un procedimiento administrativo que por sí sola sea imposible de ser ejercida; b) que entre la facultad expresa y la implícita haya una relación de medio fin; c) que la potestad implícita sea una consecuencia obvia y natural del núcleo esencial de la potestad asignado por la ley al órgano administrativo que instruye el procedimiento, y que en consecuencia no se encuentra depositada en o ejercida por otra autoridad administrativa. *Ibidem*, p. 82. Por su parte, García de Enterría y Fernández han sostenido lo siguiente: “La inherencia o la implicación han de deducirse, no de ninguna imagen ideal o abstracta de unos supuestos poderes “normales” administrativos (imagen que arruinaría la exigencia de la legalidad en su función habilitante), sino de otros poderes expresamente reconocidos por la Ley y de la posición jurídica singular que ésta construye, como poderes concomitantes de tales o de tal posición o, incluso, como filiales o derivados de los mismos (poderes incluidos en otros o derivados”. García de Enterría, Eduardo y Fernández, Tomás-Ramón, *Curso de derecho administrativo*, Tomo II, Madrid, Civitas, 1992, p. 456.

cita es igualmente una potestad que es atribuida por el ordenamiento jurídico a la administración, aunque no de una manera literal”.⁷⁶ En doctrina comparada, también se ha permitido en la medida en que exista una facultad expresa que por sí sola no se pueda ejercer y, además, que entre dicha facultad expresa (*v. gr.*, fiscalizar) y la implícita (*v. gr.*, repudiar el acuerdo ilícito sobre servicios mínimos) haya una relación de medio-fin (*v. gr.*, fiscalizar rechazando el acuerdo ilícito con el objeto de alcanzar los fines encomendados legalmente).⁷⁷

Bajo esta consideración, y para que la Dirección del Trabajo logre sus cometidos constitucionales y legales, y resguarde los derechos fundamentales de los terceros ajenos al conflicto y el derecho de huelga a fin de que los límites de este no sean hipertrofiados, se debe considerar implícita en el artículo 360 del Código del Trabajo la acción: “rechazar el depósito de la copia de un acta ilícita sobre servicios mínimos”. Razonar en sentido contrario implica dejar impotente al órgano estatal que por antonomasia resguarda la legislación laboral. En este sentido, el artículo 360, inciso 7 del Código del Trabajo no puede entenderse de manera aislada del resto de normas que informan el procedimiento de calificación de los servicios mínimos, menos si su significado se torna dudoso u obscuro.⁷⁸ Por el contrario, debe ser leído conforme a una exégesis sistemática respecto de las normas que confieren potestades a la Dirección del Trabajo y al Capítulo VII del Libro IV del Código del Trabajo, titulado “Limitaciones al ejercicio del derecho a huelga”, máxime si principia con la expresión: “Sin afectar el derecho a huelga en su esencia” y si se tiene en consideración que todas constituyen normas de orden público e indisponibles para las partes.

Asimismo, como se señaló, el inciso 7 del artículo 360 del Código del Trabajo contiene el supuesto que habilita a las partes a celebrar acuerdos de manera

⁷⁶ Leal Vásquez, Brigitte, “La potestad de inspección de la Administración del Estado”, *Cuadernos del Tribunal Constitucional*, núm. 56, 2015, p. 91. <https://www3.tribunalconstitucional.cl/wp-content/uploads/2022/03/2762.pdf>.

⁷⁷ Véase Cárdenas Gracia, Jaime, “Remover los dogmas”, *Revista Cuestiones Constitucionales*, núm. 6, 2002, p. 23. <https://doi.org/10.22201/ij.24484881e.2002.6.5637>

⁷⁸ Considérese que hay discrepancias terminológicas en la jurisprudencia. Véase Voto de minoría, Corte de Apelaciones de Santiago, 12 de noviembre de 2024, Rol Laboral-Cobranza Núm. 3599/2023; Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 30 de diciembre de 2024, RIT I-73-2023.

directa, caso en el cual deben levantar un acta cuya copia “deberá depositarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción”. Sobre el vocablo “depositar”, el voto disidente en la causa Rol Laboral-Cobranza núm. 3599/2023 de la Corte de Apelaciones de Santiago, señala que no se puede comprender “como un simple buzón, en términos tales de que la autoridad legal simplemente haga custodio material de un instrumento que puede dar cuenta de alguna infracción a la ley laboral”.⁷⁹ Por tanto, cabe “a la administración verificar que ese acuerdo cumpliera con los requisitos mínimos para luego proceder a su depósito”.⁸⁰

Así lo entendió también la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta mediante el Oficio Ordinario Núm. 200-41649/2023 de 7 de noviembre de 2023, a través del cual constató que la empresa Minera Spence S. A. ya contaba con calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, y que el acta de acuerdo de recalificación de los servicios mínimos que ahora depositaba no incorporó a todos los sindicatos.⁸¹ Por esto determinó que no cumplía con los requisitos, por lo que

en virtud de la función registral encomendada al Servicio en el artículo 360 del Código del Trabajo, en relación a las atribuciones conferidas conforme su Ley Orgánica DFL núm. 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en consonancia con la Misión Institucional que lleva implícita la labor de resguardar el cumplimiento de la normativa laboral y tutelar los derechos fundamentales de los trabajadores, entre los que se encuentra el derecho fundamental a huelga, no resulta posible que esta Autoridad registre en calidad de calificación de Servicios Mínimos vigente el Acuerdo de Recalificación de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia depositado ante el Servicio con fecha 27 de junio de 2023.

Luego, la empresa dedujo reclamación de resolución administrativa ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, Causa RIT I-73-2023. En ella,

⁷⁹ Leyton Varela, Lilian, *op. cit.*

⁸⁰ *Idem.*

⁸¹ Cabe señalar que la empresa ya tenía un acuerdo de calificación, que data de fecha 24 de enero de 2018, la cual, dado a que se rechazó el nuevo depósito, se entendió vigente.

el sentenciador rechazó la acción el 30 de diciembre de 2024, pues “quien debe resolver la calificación de estos servicios mínimos o recalificación en su caso es la Dirección Regional del Trabajo”,⁸² el que finalmente “se adaptó plenamente a la normativa que lo rige, dentro del ámbito de sus facultades”.

Recurrida de nulidad, la Corte de Apelaciones de Antofagasta, en sentencia de fecha 26 de junio de 2025, Rol 37-2025, rechaza el recurso, fundado en las facultades fiscalizadoras que el ordenamiento jurídico reconoce a la Inspección del Trabajo, las que habilitan, en su criterio, un control formal sobre los acuerdos de calificación de servicios mínimos, como ocurrió en el caso de Minera Spence. A juicio de la Corte, negar esa potestad de control, “conduciría a que la legalidad de los acuerdos sobre servicios mínimos, no tuviera control alguno, lo que no tiene sentido [...]”. Ahora, si bien la Corte argumenta en favor del control que puede ejercer la Inspección del Trabajo cuando se realiza un depósito de un acuerdo sobre servicios mínimos, señala que sólo es para efectos de revisar el cumplimiento de requisitos formales, no cuestiones de fondo o su mérito o pertinencia, reduciendo así las posibilidades de control.

Expuestos los argumentos a favor del control administrativo sobre el acuerdo de servicios mínimos, estimamos que los aspectos sobre los cuales debe recaer este control son los siguientes: *a)* cumplimiento de los plazos legales; *b)* que el acuerdo involucre a todas las organizaciones sindicales existentes en la empresa; *c)* que exista un acta que consigne los servicios mínimos y los equipos de emergencia concordados; *d)* que el acta esté suscrita por el empleador y por todos los sindicatos, y *e)* que en el acta se expresen los fundamentos que justifican la calificación (el resguardo de alguno de los derechos tutelados), así como la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de esta medida de limitación. Si luego de analizar estos aspectos la DT decide rechazar el acuerdo sobre servicios mínimos, debe emitir un acto administrativo motivado, de conformidad a la Ley Núm. 19.880, con un doble objeto: por un lado, transparentar los criterios adoptados y, por otro, velar por el derecho a defensa de las partes, dada la eventual judicialización del asunto.

⁸² Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 30 de diciembre de 2024, RIT I-73-2023, p. 15.

IV. Conclusiones

A partir de una lectura superficial del Capítulo VII del Libro IV sobre las “Limitaciones al ejercicio del derecho a huelga” del Código del Trabajo, no se desprende que la Dirección del Trabajo pueda ejercer algún tipo de control sobre los acuerdos de servicios mínimos a que arriben las contrapartes sociales, ya que el artículo 360, inciso 7 del Código del Trabajo sólo se limita a señalar que una copia del acta donde consta el acuerdo debe ser depositada en la Inspección del Trabajo. No obstante, con base en el carácter fundamental del derecho a huelga y las competencias de fiscalización de la normativa laboral que recaen sobre el órgano administrativo, es posible deducir que puede intervenir cuando, por ejemplo, se depositen acuerdos sobre servicios mínimos en rubros o sectores que no están conectados con alguno o algunos de los supuestos legales que habilitan su imposición, o el *quantum* de los servicios mínimos afecte el contenido esencial del derecho de huelga o sean insuficientes para el resguardo de los derechos fundamentales objeto de tutela.

A nuestro juicio, por más que el legislador haga un primer llamado a la autonomía colectiva, estamos en un área donde el órgano fiscalizador no puede actuar como un espectador y mero depositario del acuerdo. Por el contrario, dado los bienes jurídicos que se encuentran en juego, especialmente en los servicios mínimos de funcionamiento (la tutela de derechos fundamentales de terceros), estimamos que la Dirección del Trabajo sí cuenta con competencia para controlar los aspectos formales del acuerdo sobre servicios mínimos a que arriben las partes, así como también su idoneidad, suficiencia y proporcionalidad. Además, no se debe olvidar que por medio de los servicios mínimos se impone un importante límite a un derecho de carácter fundamental, se impone un importante límite a un derecho de carácter fundamental, lo cual es una cuestión de interés para el órgano administrativo laboral en una cuestión de interés para el órgano administrativo laboral, al considerar, además, la debilidad que históricamente han tenido los sindicatos en Chile. Como expresa Toledo, dada “la precariedad de los sindicatos, el actuar de la DT adquiere en nuestro país un rol esencial”.⁸³

⁸³ Toledo Corsi, César, *op. cit.*, p. 150.

Con base en lo expuesto por el voto de minoría de la Corte de Apelaciones de Santiago en el caso *Cargomobility*, postulamos que en cumplimiento del mandato impuesto por el artículo 1o. del Decreto con Fuerza de Ley núm. 2, de 1967 y el artículo 505 del Código del Trabajo, las inspecciones del trabajo deben ejercer su potestad de control sobre los acuerdos de servicios mínimos “justamente por el derecho comprometido y que puede verse afectado de no mediar supervigilancia de la autoridad, pues no puede perderse de vista que el citado artículo 360 está bajo el capítulo que limita el ejercicio del derecho a huelga”.⁸⁴

V. Bibliografía

- Alarcón Caracuel, Manuel, “Huelga en servicios esenciales de la comunidad”, *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núm. 2-3, 2010.
- Balaguer Callejón, María Luisa, “El contenido esencial del derecho de huelga”, *Revista de Derecho Político*, núm. 34, 1991. <https://doi.org/10.5944/rdp.34.1991.8536>
- Baylos Grau, Antonio, *Derecho de huelga y servicios esenciales*, 2a. ed., Madrid, Tecnos, 1988.
- Baylos Grau, Antonio, *Servicios esenciales, servicios mínimos y derecho de huelga*, Albatete, Bomarzo, 2018.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Historia de la Ley Núm. 20.940, 2016. <https://www.bcn.cl/historiadela ley/nc/historia-de-la-ley/5389/>
- Cárdenas Gracia, Jaime, “Remover los dogmas”, *Cuestiones Constitucionales*, núm. 6, 2002, pp. 17-48. <https://doi.org/10.22201/ij.24484881e.2002.6.5637>
- Castro Castro, Francisco, *La libertad sindical en la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo*, Santiago de Chile, Der Ediciones, 2022.
- Castro Delmiglio, Daniela, “Servicios esenciales y servicios mínimos como límite al ejercicio del derecho de huelga en Chile”, *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, vol. V, núm. 1, 2017.

⁸⁴ Leyton Varela, Lilian, *op. cit.*

- Cordero Vega, Luis, *Lecciones de derecho administrativo*, 2a. ed., Santiago de Chile, Thomson Reuters, 2015.
- Corte de Apelaciones de Santiago, *Agencia de Carga Cargomobility SpA con Zenteno*, Laboral-Cobranza Rol núm. 3599-2023, Chile, 12 de noviembre de 2024.
- Corte Suprema, *Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente con Comercial Promolinks S. A.*, Reforma Laboral Rol núm. 3514-2014, Chile, 4 de diciembre de 2014.
- Corte Suprema, *National Oilwell Varco de Chile Servicios Limitada con Dirección del Trabajo*, Reforma Laboral Rol núm. 13.488-2024, Chile, 24 de mayo de 2024.
- Corte Suprema, *Pesquera La Portada S. A. con Dirección General del Trabajo*, Reforma Laboral Rol núm. 60.868-2024, Chile, 18 de marzo de 2025.
- Cruz, Jesús, “La intervención de la autoridad gubernativa (laboral) en la fijación de los servicios mínimos”, *Relaciones Laborales*, núm. 10, 1998.
- Dirección del Trabajo, *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo*, Santiago de Chile, Gobierno de Chile, 1997. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-62215_recurso_1.pdf#:~:text=%22Se%20entiende%20por%20tal%20el%20proceso%20met%C3%B3dico,un%20nuevo%20procedimiento%20de%20fiscalizaci%C3%B3n%20que%20ser%C3%ADa
- Dirección del Trabajo, *Manual del procedimiento de fiscalización de la Dirección del Trabajo*, Santiago de Chile, Gobierno de Chile, 2021. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-121755_recurso_1.pdf
- Fernández Fernández, Roberto, *Los servicios esenciales como límite al derecho de huelga*, Barcelona, Marcial Pons, 2006.
- Gajardo Morales, Rubén, *Los servicios mínimos como límites al derecho de huelga*, 2a. ed., Libromar, 2021.
- Gamonal Contreras, Sergio, “El derecho de huelga en la Constitución chilena”, *Revista de Derecho (Coquimbo)*, vol. 20, núm. 1, 2013, pp. 105-127. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532013000100005>
- Gamonal Contreras, Sergio, *Derecho colectivo del trabajo*, 3a. ed., Santiago de Chile, Der Ediciones, 2020.
- García de Enterría, Eduardo y Fernández, Tomás-Ramón, *Curso de derecho administrativo*, Madrid, Civitas, 1992, t. II.

- Gernigon, Bernard, Odero, Alberto y Guido, Horacio, *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2000.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, *Minera Spence S. A. con Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta*, RIT I-73-2023, Chile, 30 de diciembre de 2024.
- Leal Vásquez, Brigitte, “La potestad de inspección de la Administración del Estado”, *Cuadernos del Tribunal Constitucional*, núm. 56, 2015. <https://www3.tribunalconstitucional.cl/wp-content/uploads/2022/03/2762.pdf>
- Leyton Varela, Lilian, voto de minoría, Corte de Apelaciones de Santiago, 12 de noviembre de 2024, Rol Laboral-Cobranza núm. 3599/2023.
- Merino, Amparo, “El concepto de servicios esenciales y la publicación de las reglas limitativas de ejercicio del derecho de huelga en este sector”, en Baylos Grau, Antonio (coord.), *Estudios sobre la huelga*, Albacete, Bomarzo, 2005.
- Montoya Melgar, Alfredo, “Los límites del derecho de huelga, presente y futuro”, en Arias Domínguez, Ángel (coord.), *Cuestiones laborales de actualidad: estudios jurídicos en homenaje al profesor Feliciano González*, Madrid, Dykinson, 2013.
- Montoya Melgar, Alfredo, “Para una revisión de los límites del derecho de huelga”, *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, España, núm. 2-3, 2010.
- Nogueira Alcalá, Humberto, “Aspectos de una teoría de los derechos fundamentales: la delimitación, regulación, garantías y limitaciones de los derechos fundamentales”, *Ius et Praxis*, vol. 11, núm. 2, 2005. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122005000200002>
- Ojeda Avilés, Antonio, *Compendio de derecho sindical*, 3a. ed., Madrid, Tecnos, 2014.
- Organización Internacional del Trabajo, *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, 6a. ed., Ginebra, 2018.
- Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, *Agencia de Carga Cargomobility SpA con Zenteno*, RIT I-93-2023, Chile, 27 de septiembre de 2023.
- Raffaguelli, Luis A., “Conflictos en los servicios esenciales: fijación de los servicios mínimos. Aspectos conflictivos. Doctrina judicial”, *Gaceta Laboral*, vol. 13, núm. 3, septiembre-diciembre de 2007. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33613302>

- Rodríguez-Piñero, Miguel, “Órgano competente y motivación en la determinación de los servicios esenciales en caso de huelga”, *Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 1990.
- Toledo Corsi, César, “Estado actual de la tutela de la libertad sindical en Chile”, *Revista de Estudios Judiciales*, núm. 1, 2014. <https://revistaiej.cl/wp-content/uploads/2023/12/Revista-de-Estudios-Judiciales-N%C2%B01.pdf>
- Tribunal Constitucional de Chile, *Guard Service S.A. con Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso*, Rol núm. 2671-14-INA, Chile, 1o. de octubre de 2015.
- Ugarte Cataldo, José Luis, “Inspección del Trabajo en Chile: vicisitudes y desafíos”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 6, 2008, pp. 187-204. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2008.6.9545>
- Ugarte Cataldo, José Luis, *Huelga y derecho*, Santiago de Chile, Thomson Reuters, 2016.
- Valdés Dal-Re, Fernando, “Límites al derecho de huelga: apuntes críticos”, *Cuadernos de Derecho del Trabajo*, Madrid, núm. 3, 1997.
- Valdés Dal-Re, Fernando, “Derecho de huelga e interés comunitario: los criterios de solución de un conflicto entre derechos fundamentales”, en *La democracia constitucional, estudios en homenaje al profesor Francisco Rubio Llorente*, España, Congreso de los Diputados, 2002.
- Varas Marchant, Karla, *Derecho a huelga: los límites derivados de la protección de terceros*, Santiago de Chile, Der Ediciones, 2019.

Declaración de conflicto de intereses

Las personas autoras declaran que no existe conflicto de interés de ninguna naturaleza que dificulte la publicación del texto.

Autoría

Karla Varas Marchant: supervisión, conceptualización, investigación, metodología, validación, redacción, análisis formal, recursos.

Matías Calderón Castro-Reyes: conceptualización, investigación, metodología, validación, redacción, análisis formal, recursos.

Cómo citar

IJ-UNAM

Varas Marchant, Karla y Calderón Castro-Reyes, Matías, “El control de la Dirección del Trabajo en el procedimiento de calificación de los servicios mínimos en Chile”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, vol. 22, núm. 43, julio-diciembre de 2026, e20184. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2026.43.20184>

APA

Varas Marchant, K., y Calderón Castro-Reyes, M. (2026). El control de la Dirección del Trabajo en el procedimiento de calificación de los servicios mínimos en Chile. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22(43), e20184. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2026.43.20184>