



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E9481 (627) 2019 / E30952 (1833) 2019

1561 - 017

DICTAMEN N°: _____ / _____

ACTUACIÓN:

Fija doctrina.

MATERIA:

Negociación colectiva gente de mar o personal embarcado.

RESUMEN:

1. Se encontrarán habilitados para presenciar y certificar las votaciones que requieran realizarse ante ministro de fe a bordo de una nave, aquellas personas indicadas en los estatutos de la organización.
2. A la luz de lo dispuesto en el artículo 255 del Código del Trabajo, en el procedimiento de negociación colectiva el ministro de fe únicamente debe certificar la votación de la huelga y las nuevas ofertas del empleador, debiendo tomar la votación, efectuar escrutinio y levantar el acta, dejando constancia de las situaciones observadas y aquellas requeridas por los participantes, para después entregare copia del acta, la cual debe hacerla llegar a la Inspección del Trabajo.
3. Bajo las condiciones señaladas en el presente informe, para el ejercicio de la huelga las naves que se encuentren en alta mar deberán dirigirse al primer puerto a que arribe la nave en territorio nacional y a aquella en la que exista cónsul en territorio extranjero, a fin de que los trabajadores puedan desembarcar.
4. En lo que respecta al desembarco de trabajadores en el extranjero, corresponderá estarse a la normativa en el Reglamento Consular, específicamente al artículo 117 de dicho cuerpo legal. La referida norma que establece que el capitán de la nave o el representante del Armador depositarán en la Oficina Consular respectiva el pasaje de regreso al puerto de restitución para ser entregado al trabajador desembarcado por el funcionario consular, quien podrá autorizar que se entregue al interesado el valor del pasaje en dinero, en casos justificados.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 31.03.2021, de Jefe de Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Pase N°56 de 14.09.2020 de Subdirectora del Trabajo.
- 3) Pase N°45 de 01.09.2020 de Jefa de Gabinete Subdirectora del Trabajo.

31 MAY 2021

- 4) Instrucciones de 24.06.2020 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios laborales.
- 5) Pase N°215, de 10.03.2020, de Asesor Directora del Trabajo (S).
- 6) Instrucciones de 08.10.2019, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 7) Instrucciones de 10.09.2019, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 8) Pase N°96, de la Jefa del Departamento de Relaciones Laborales, de 05.08.2019.
- 9) Presentación de don Arturo Bravo Fernández, Presidente de la Federación Nacional de Sindicatos de Oficiales de Naves Mercantes y Especiales de Chile, de 22.07.2019.
- 10) Pase N°144, del Jefe del Departamento Jurídico y Fiscal, de 25.06.2019.
- 11) Presentación de Don Héctor Azúa Almeida, Presidente del Sindicato Interempresa de Oficiales de Marina Mercante, de fecha 17.05.2019.
- 12) Presentación de Don Héctor Azúa Almeida, Presidente del Sindicato Interempresa de Oficiales de Marina Mercante, de fecha 20.03.2019.

FUENTES:

- 1) Código del Trabajo, artículo 255 y Libro IV.
- 2) Decreto N°172 del Ministerio de Relaciones Exteriores de 29.07.1977, que sustituye texto de Reglamento Consular.
- 3) Decreto Ley N°2.222 de 31.05.1978, que sustituye Ley de Navegación, con sus respectivas modificaciones legales.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes N°s. 2374/113 de 12.04.1995; 6355/287 de 18.11.1996; 1704/34 de 07.05.2007; 4930/77 de 04.10.2016 y 5781/93 de 01.12.2016;

SANTIAGO,

31 MAY 2021

DE: DIRECTORA DEL TRABAJO

**A: SR. HÉCTOR AZÚA ALMEIDA
PRESIDENTE
SINDICATO INTEREMPRESA DE OFICIALES DE MARINA MERCANTE
ALMIRANTE SEÑORET 151, PISO 10, OFICINA 103
VALPARAÍSO
directiva@oficialesmercantes.cl
SR. ARTURO BRAVO FERNANDEZ
PRESIDENTE
FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE OFICIALES DE NAVES
MERCANTES Y ESPECIALES DE CHILE**

Mediante presentación del Ant. 9) y 12), en representación del Sindicato Interempresa de Oficiales de Marina Mercante, Ud. solicita a esta Dirección del Trabajo que se pronuncie sobre las siguientes materias referidas al procedimiento de negociación colectiva de la gente de mar o personal embarcado:

1. Determinar quiénes son los ministros de fe habilitados para presenciar y certificar las votaciones que se realicen a bordo de una nave.
2. Aclarar cómo se certifica, en el marco de una negociación colectiva reglada, la circunstancia que los trabajadores hayan votado la huelga y cumplido con el plazo legal para hacerla efectiva.
3. Se requiere determinar qué ocurre con las naves en alta mar frente a la posibilidad de ejercer el derecho de huelga, específicamente si resulta exigible que estas se detengan bajo este contexto en observancia al ejercicio del derecho de huelga.
4. Se solicita precisar qué ocurre con los trabajadores que se encuentran en el extranjero al momento de la huelga respecto del lugar en el que deben permanecer durante su ejercicio. Asimismo, se requiere determinar qué sucederá con el costo de los pasajes y gastos de traslado del trabajador desde el puerto de desembarco hasta el de origen, sea que se trate de una nave en puerto chileno o extranjero, y si este desembarco se ha producido como consecuencia del ejercicio del derecho de huelga.

Funda su presentación en que tras la promulgación y entrada en vigor la Ley N°20.940, que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, se eliminó el Título VII del Libro IV del Código del Trabajo que establecía normas especiales en materia de negociación colectiva de la gente de mar.

Señala que, atendida la naturaleza de las labores prestadas por dichos trabajadores, el antiguo artículo 386 regulaba una especial forma de votación de la huelga y determinaba cómo hacerla efectiva, estableciendo incluso la posibilidad de celebrar contrataciones temporales entre aquellos trabajadores huelguistas a bordo de naves en territorio extranjero, las que durarían desde su celebración hasta el término de la huelga o al arribo de la nave a puerto chileno.

La eliminación de la citada norma implica, a juicio del solicitante, la necesidad de abordar tales aspectos, para cuyo efecto solicita un pronunciamiento de este Servicio respecto al desarrollo de las negociaciones colectivas del sindicato que representa.

I. Aspectos generales del contrato de trabajadores embarcados o gente de mar

La regulación de las relaciones laborales de la gente de mar o personal embarcado se contiene en una serie de normas especiales, las que se encuentran consagradas en el Capítulo III del Título II, del Libro I del Código del Trabajo que trata del contrato de los trabajadores embarcados o gente de mar y de los trabajadores portuarios eventuales.

En el Párrafo 1°, del Capítulo ya referido se regula el contrato de embarco de los oficiales y tripulantes de las Naves de la Marina Mercante Nacional, estableciéndose en el artículo 96 que se entiende por personal embarcado o gente de mar, aquel que, mediando contrato de embarco, ejerce profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves o artefactos navales.

Los artículos siguientes establecen las condiciones especiales a las que deben sujetarse estos trabajadores, aspectos que han sido abordados por la doctrina de este Servicio, entre otros, en los dictámenes N°s. 4930/77 de 04.10.2016, en lo relativo a descansos y jornada excepcional; 1704/34 de 07.05.2007, en materia de descanso y

alimentación y 2374/113 de 12.04.1995, respecto al cálculo de horas extraordinarias de trabajo.

Ahora bien, una de las condiciones especiales más relevantes a las que debe sujetarse el contrato de embarco dice relación con lo previsto en el artículo 98 del Código del Trabajo. Esta disposición recoge la especial naturaleza de esta prestación de servicios, estableciendo su inciso 2° que aquel debe ser autorizado en la Capitanía de Puerto en el litoral y en los consulados de Chile cuando se celebre en el extranjero. y, adicionalmente, que las partes se registrarán por las disposiciones especiales que establezcan las leyes sobre navegación.

De esta forma, para atender las consultas efectuadas resultará relevante considerar la regulación propia en materia de navegación, en atención a que considera la realidad específica de la prestación de servicios.

II. Negociación colectiva de gente de mar o personal embarcado

A partir de la entrada en vigencia de la Ley N°20.940, que introduce un nuevo Libro IV al Código del Trabajo, la regulación de las relaciones colectivas de trabajo quedó sujeta a las disposiciones en él contempladas, entre las cuales no se dispone de una normativa especial respecto al procedimiento de negociación a que deben sujetarse los trabajadores embarcados o gente de mar. De ello se sigue que las disposiciones aplicables en la actualidad serán las del régimen general definido en el Título IV del Libro IV del Código del Trabajo, que regula el procedimiento de negociación colectiva reglada, sin perjuicio de las particularidades que se abordarán en el presente pronunciamiento.

En lo que respecta a las reglas generales y procedimiento de negociación colectiva reglada, cabe tener presente la doctrina de esta Dirección contenida en el Dictamen N°5781/93, de 01.12.2016. En ella se fija el sentido y alcance de la Ley N°20.940, la que específicamente se pronuncia sobre el inicio de la negociación y la oportunidad para presentar el proyecto de contrato colectivo; la respuesta a dicho proyecto; el trámite de impugnaciones y reclamaciones; las negociaciones directas y el término de la negociación, aspectos que resultan plenamente aplicables en el presente caso.

De igual modo se debe tener en especial consideración la doctrina contenida en el Dictamen N°441/7 de 25.01.2017, que informa sobre el sentido y alcance de la Ley N° 20.940, en particular, en lo referido al derecho de huelga en la negociación colectiva reglada. Entre otros aspectos, aborda la regulación de la última oferta y su votación, el inicio de la huelga y las nuevas ofertas del empleador, materias que también resultan aplicables en la especie.

Atendidas las materias en que inciden las consultas planteadas, resulta relevante señalar que, en el marco de la negociación colectiva reglada, la ley establece un sistema de votaciones que requerirá la presencia de un ministro de fe, tal como ocurre con las votaciones asociadas al ejercicio del derecho de huelga.

En efecto, el artículo 350 del Código del Trabajo, establece lo siguiente:

Artículo 350. Votación de la huelga. La votación de la huelga se realizará en forma personal, secreta y ante un ministro de fe. Los votos serán impresos y deberán emitirse con las expresiones "última oferta del empleador" o "huelga".

La última oferta o la huelga deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato. Del quórum de votación se descontarán aquellos trabajadores que no se encuentren actualmente prestando servicios en la

empresa por licencia médica, feriado legal o aquellos que, por requerimientos de la empresa, se encuentren fuera del lugar habitual donde prestan servicios.

De aprobarse la huelga, esta se hará efectiva a partir del inicio de la respectiva jornada del quinto día siguiente a su aprobación.

Por su parte el artículo 356 del Código del Trabajo regula la votación de las nuevas ofertas formuladas por el empleador durante el transcurso de la huelga en los siguientes términos:

Artículo 356. Nueva oferta del empleador y su votación. Iniciada la huelga, la comisión negociadora de empresa podrá presentar una nueva oferta, con las mismas formalidades y publicidad del artículo 346, la que deberá ser votada por los trabajadores involucrados en la negociación, en votación secreta y ante un ministro de fe dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la nueva oferta. En este caso, los trabajadores deberán pronunciarse sobre la mantención de la huelga o la aceptación de la nueva oferta del empleador. La aceptación de la nueva oferta deberá ser aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación.

En el caso de la micro y pequeña empresa, la votación a que se refiere el inciso anterior se realizará dentro de los dos días siguientes de presentada la nueva oferta.

Si la nueva oferta a que se refiere el inciso primero es rechazada, el empleador podrá presentar otra transcurridos cinco días desde su votación, la que deberá ser sometida a votación en los términos y plazos previstos en los incisos anteriores, en la medida que cumpla con las formalidades y publicidad previstas en el artículo 346. Este derecho podrá ejercerse en forma sucesiva hasta la aprobación de una nueva oferta.

Para el cómputo de los quórum de que trata este artículo se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 350.

De las disposiciones legales citadas se advierte que el legislador ha requerido la presencia de ministro de fe durante el procedimiento de negociación colectiva reglada en aquellas votaciones destinadas a aprobar o rechazar la huelga o última oferta, y, adicionalmente, para la aceptación de una nueva oferta realizada por el empleador durante el desarrollo de la huelga.

Por su parte, el artículo 313 del Código del Trabajo se refiere a los ministros de fe que podrán intervenir en las actuaciones propias del procedimiento de negociación colectiva reglado, siendo relevante advertir que dicho artículo establece una regla general sobre la materia, cuyo tenor es el siguiente:

Artículo 313. Ministros de fe. Para los efectos previstos en este Libro IV, además de los inspectores del trabajo, serán ministros de fe los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil, los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en esa calidad por la Dirección del Trabajo y los secretarios municipales en localidades en que no existan otros ministros de fe disponibles.

En atención a lo expuesto, a continuación, nos detendremos específicamente en cada uno de los aspectos respecto de los que se solicita un pronunciamiento.

III. Respuestas a las consultas realizadas

1. Ministro de fe habilitado para intervenir en las votaciones que, en el marco de una negociación colectiva, se lleven a cabo por personal embarcado o gente de mar

Para determinar el ministro de fe habilitado para intervenir en las referidas votaciones, habrá que distinguir entre los trabajadores que no se encuentran embarcados y aquellos que se mantienen a bordo de una nave, sea en territorio nacional o extranjero.

a. Trabajadores no embarcados.

En lo que respecta al personal no embarcado, vale decir, que se encuentra en puerto, se debe distinguir si el puerto es nacional o extranjero.

Si el puerto es nacional corresponde que la votación se realice en conformidad a las reglas generales, es decir, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 313 del Código del Trabajo. Lo anterior sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 350 del Código del Trabajo conforme al cual para determinar el quórum de votación, no se considerarán aquellos trabajadores que no estén actualmente prestando servicios en la empresa por licencia médica, feriado legal o aquellos que, por requerimiento de aquella se encuentren fuera del lugar habitual donde prestan servicios.

En este sentido, debemos advertir que los trabajadores cuya nave se encuentre en puerto y en tal circunstancia estén haciendo uso del derecho de descanso conforme a lo dispuesto en el artículo 109 del Código del Trabajo, deberán ser considerados en el quorum de votación referido en el artículo 350 del Código del Trabajo, en atención a que en estos casos y siendo la nave el lugar habitual de prestación de servicios, no se encontrarán en alguno de los presupuestos de exclusión que dicha norma señala.

Si el puerto es extranjero, cabe considerar lo dispuesto en el Decreto N°172 de 29.07.1977, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que sustituye el texto del Reglamento Consular, cuyo artículo 115 establece:

*Artículo 115° Atribuciones y Responsabilidades de los Funcionarios Consulares.
En el territorio de su jurisdicción, los funcionarios consulares son delegados superiores de la Autoridad Pública y representantes de la Autoridad Marítima chilena en lo concerniente al orden y administración de justicia a bordo de los barcos mercantes nacionales; a la seguridad de los pasajeros, de los hombres de mar, de la carga y de la nave misma; a los contratos de embarque, al desembarco y a la terminación del contrato de embarque de los hombres de mar; a los conflictos laborales que afecten a los hombres de mar en naves chilenas y demás asuntos relacionados con la Marina Mercante Nacional en que les competan atribuciones y responsabilidades, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes.*

Por su parte, conforme a lo dispuesto en el artículo 3 del Reglamento Consular, entre las funciones consulares se encuentra la siguiente: "c) Actuar en calidad de notario, y en la de Oficina de Reclutamiento, y efectuar otras funciones de carácter administrativo o judicial, en cuanto no se opongan las leyes y reglamentos del Estado receptor; (...) g) Actuar en calidad de Ministro de Fe Pública y de Oficial del Registro Civil y en funciones similares, entendiéndose que estas funciones las ejercerá el Cónsul de Chile única y exclusivamente como las determina y restringe el presente Reglamento, y para tener efecto en Chile."

Por tanto, en caso de que una nave se encuentre en puerto extranjero, las labores de los ministros de fe a los que hace referencia el artículo 313 del Código del Trabajo, deben ser ejercidas debidamente por los funcionarios consulares que correspondan, en conformidad a la normativa precedentemente expuesta.

b. Personal a bordo de la nave

Respecto a las votaciones que corresponde realizar al personal que se encuentra prestando servicios a bordo de una nave debe tenerse presente lo dispuesto en el inciso

final del artículo 255 del Código del Trabajo, en virtud del cual deberá actuar como ministro de fe de los actos sindicales quien o quienes determinen los respectivos estatutos. En efecto, la citada norma establece:

Las votaciones que se realicen a bordo de una nave deberán constar en un acta, en la que, como ministro de fe, quien o quienes determinen los estatutos, certificará su resultado, el día y hora de su realización, el hecho de haberse recibido la citación correspondiente y la asistencia registrada. Dicha acta será remitida al respectivo sindicato, el que enviará copia de la misma a la Inspección del Trabajo.

Ahora bien, en lo que respecta a su consulta sobre la viabilidad que sea el capitán de la nave quien asuma la calidad de ministro de fe para los efectos de que se trata, cabe indicar que no existe impedimento alguno para que en el respectivo estatuto sindical se le asigne dicha función, considerando para estos efectos lo dispuesto en el artículo 54 inciso 1° del Decreto Ley N°2.222 de 31.05.1978, antes citado, el cual prescribe: *“El capitán será ministro de fe respecto de los hechos que ocurrieren a bordo y que sea necesario certificar, como nacimientos, defunciones y otros.”*

A mayor abundamiento, se debe destacar que por la naturaleza e importancia de los actos en los que actúa el capitán como Ministro de fe, no resulta posible advertir mérito alguno para concluir que estos carezcan de idoneidad o competencia para cumplir la función de fedatario en las votaciones que se realizan en el marco de las relaciones colectivas de trabajo.

De esta forma, para los efectos de las votaciones a las que hace referencia el Libro IV del Código del Trabajo, que deben efectuarse en presencia del Ministro de fe a bordo de una nave, corresponderá actuar en calidad de tal a quien o quienes determinen los estatutos de la respectiva organización sindical, sea que esto ocurra en territorio marítimo nacional o extranjero. En el caso que dichas votaciones deban efectuarse en tierra, corresponderá estarse a las reglas generales definidas en el artículo 313 del Código del Trabajo, salvo que la nave se encuentre en puerto extranjero, en cuyo caso les corresponderá a los funcionarios consulares.

2. Certificación de la votación de la huelga y plazo para hacerla efectiva

Tras las modificaciones introducidas por la Ley N°20.940, que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, se eliminó el antiguo artículo 374 del Código del Trabajo, que establecía que los trabajadores que aprobaran una huelga debían hacerla efectiva al tercer día siguiente de su aprobación con a lo menos la mitad de los involucrados, en el entendido que, de no ocurrir dicha circunstancia, se generaba la ficción de que en tal caso existía una aceptación de la última oferta.

El anterior procedimiento establecía, por un lado, una instancia de votación de la huelga y, por otro, una posterior etapa de ratificación mediante su ejercicio efectivo tras haber sido debidamente aprobada, situación que no ocurre bajo la nueva normativa que regula la materia.

En efecto, las disposiciones vigentes, específicamente la que se contiene en el artículo 350 del Código del Trabajo, únicamente exige la votación de la huelga, sin que resulte necesario una ratificación posterior mediante su ejercicio, lo que se reafirma a partir de lo dispuesto en el artículo 357 del Código del Trabajo, que regula la reincorporación individual de trabajadores.

Conforme a la actual legislación, en caso de aprobarse la huelga esta se hará efectiva a partir del inicio de la respectiva jornada del quinto día siguiente a su aprobación. Lo anterior, sin perjuicio de la solicitud de mediación obligatoria establecida en el artículo 351 del Código del Trabajo, caso en el cual, aquella se hará efectiva al día hábil siguiente de concluida dicha gestión.

Teniendo presente el plazo en que debe hacerse efectiva la huelga, será relevante considerar que el artículo 357 inciso 1° del Código del Trabajo establece expresamente que estará prohibido al empleador ofrecer o aceptar la reincorporación individual de los trabajadores en huelga, salvo en las condiciones establecidas en dicho artículo. De esta forma, cumpliéndose determinados requisitos, la reincorporación de los trabajadores solo podrá ocurrir al día decimosexto o sexto, según el tamaño de la empresa, plazo durante el cual queda vedado a los trabajadores individualmente considerados reincorporarse a las labores y al empleador ofrecer o aceptar dicha reincorporación individual.

Adicionalmente, se requerirá la certificación por parte de un ministro de fe en el evento que se formule una nueva oferta por el empleador en el marco de la huelga, caso en que la propuesta deberá ser aprobada por la mayoría de los involucrados en la negociación.

Al tenor de la doctrina de este Servicio, contenida en el Dictamen N°6355/287 de 18.11.1996, el ministro de fe o fedatario público es aquella autoridad, funcionario o persona llamada por ley para actuar o presenciar un acto público o privado, en el ámbito, forma y circunstancias y con la trascendencia y relevancia que la ley le reconocen en su caso. La actuación y presencia del ministro de fe que actúe a bordo de una nave, en el acto de votación de la huelga, consistirá en tomar la votación, efectuar el escrutinio y levantar el acta, dejando constancia de las situaciones observadas y aquellas requeridas por los participantes. Al tenor de lo dispuesto en el artículo 255 del Código del Trabajo, deberá entregar a la organización sindical copia del acta, la que deberá hacerla llegar a la Inspección del Trabajo, certificándose de esta forma el acto de votación.

3. Forma de hacer efectiva la huelga tratándose de trabajadores que se encuentran a bordo de naves en alta mar

Una vez aprobada la huelga esta se hará efectiva a partir del inicio de la respectiva jornada del quinto día siguiente a su aprobación. Asimismo, considerando lo establecido en el artículo 351 del Código del Trabajo, es posible que dentro de los cuatro días siguientes de acordada la huelga, cualquiera de las partes solicite la mediación obligatoria del Inspector del Trabajo competente. De no alcanzarse acuerdo en esta instancia aquella deberá hacerse efectiva al día hábil siguiente de terminada la labor de dicho funcionario.

Es posible que los plazos precedentemente definidos se cumplan con trabajadores que se encuentren a bordo de una nave en alta mar, en cuyo caso el ejercicio de la huelga se dificulta, pues el cese de labores de dichos trabajadores resulta incompatible con las normas que resguardan la salud y seguridad de los mismos.

Cabe sostener que la aprobación de la huelga suspende los efectos del contrato de trabajo, lo que para el trabajador se traduce en el cese de su obligación de prestar servicios, mientras que para el empleador se suspende su obligación de otorgar el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada.

La situación precedentemente descrita resulta impracticable en un escenario como el que se analiza –asociado a trabajadores a bordo de una nave en alta mar– pues el empleador no podrá prescindir de los trabajadores que componen la dotación mínima de la nave, pudiendo requerir de sus servicios para promover su participación en ejercicios

propios de seguridad en la navegación. El capitán de la nave, por su parte, deberá cumplir con las diversas obligaciones respecto de la tripulación embarcada propias de la regulación naviera.

Si bien la huelga es un derecho fundamental, cuyo ejercicio debe ser armonizado con la protección del ejercicio de los demás derechos fundamentales amparados por la Constitución Política de la República. Sin embargo, ello no puede limitar su ejercicio en casos no previstos en la ley, toda vez que las limitaciones o restricciones que afecten el ejercicio de tal derecho solo proceden ante las situaciones calificadas por el legislador, y, por ello, deben interpretarse restrictivamente.

En este sentido, el Decreto Supremo N°31 de 14.07.1999, del Ministerio de Defensa Nacional, que aprueba el Reglamento para fijar dotaciones mínimas de seguridad de las naves, establece el número mínimo de tripulantes que deben conformar la dotación de una nave, para operarla en forma segura. Así, el artículo 3° del referido Reglamento dispone:

La dotación mínima de seguridad de una nave o artefacto naval está constituida por el número de oficiales y tripulantes suficiente y competente, necesarios para garantizar su seguridad, la de su tripulación, sus pasajeros, de la carga y de los demás bienes a bordo, y la protección del medio marino, incluyendo la atención de los diversos turnos de guardia y funcionamiento de los equipos durante la navegación u operación.

Por su parte, el artículo 14 de dicho Reglamento establece que:

Si por circunstancias especiales, no pudiere completarse la dotación mínima de seguridad de una nave o artefacto naval, la Autoridad Marítima competente podrá autorizar su zarpe u operación, según el caso, siempre y cuando no se afecten las condiciones de seguridad de aquéllas, de su tripulación, sus pasajeros y su carga, fijándole, si es necesario, las limitaciones y restricciones necesarias y, en todo caso, el plazo máximo para completar su dotación de acuerdo con el certificado pertinente.

De las disposiciones anotadas se advierte que la protección de la vida y la seguridad del personal en cubierta, cuando la nave se encuentra en alta mar, ha sido uno de los principales aspectos que el legislador ha tomado en consideración al regular la prestación de servicios de los trabajadores embarcados.

Frente a la inminencia de una huelga no es posible suspender los servicios que prestan los trabajadores que componen la dotación mínima de la nave en alta mar por aspectos de seguridad naval, los que deberán continuar ejerciendo sus labores. Sin embargo, el reconocimiento del derecho a huelga hace necesario la búsqueda de una alternativa que permita el ejercicio armónico de los derechos involucrados.

En tal sentido, es posible sostener que, en caso de iniciarse la huelga con trabajadores a bordo de naves en alta mar, corresponderá que aquellos involucrados, con el objetivo de no permanecer indefinidamente a disposición del capitán, desembarquen en el primer puerto a que arribe la nave. En caso de que se encuentren en el extranjero, dicho desembarco deberá ocurrir en el primer puerto en que exista cónsul chileno conforme al artículo 77 de la referida Ley de Navegación. No obstante, para el cumplimiento de dicho objetivo deberán mantener exclusivamente las labores de seguridad necesarias que permitan el desembarco, de manera de lograr ejercer plenamente el derecho de huelga y no poner en riesgo su integridad física y la del resto de la tripulación.

Esta interpretación debe armonizarse con el efecto previsto en el artículo 355 del Código del Trabajo, toda vez el empleador no puede disponer libremente de sus

trabajadores en el marco de la huelga, por encontrarse liberados de su obligación de prestar servicios. Por ello las labores mínimas de seguridad de dichos trabajadores se constituyen en un medio necesario para desembarcar en puerto y ejercer plenamente la huelga, debiendo ser soportadas por el empleador en consideración a la naturaleza propia de este tipo de prestación de servicios.

Ahora bien, para el caso de desembarco con el fin de ejercer el derecho a huelga que se realiza tanto en puerto nacional como extranjero, se mantiene para el empleador la obligación de restituir a los trabajadores en huelga al puerto de origen, la cual debe encontrarse consignada en el respectivo contrato de embarco. Lo anterior, en virtud de los artículos 10 y 103 del Código del Trabajo. De conformidad a las reglas generales, dicha obligación puede ser cumplida por el empleador en forma personal, o bien, mediante la compra de un pasaje de retorno al puerto de restitución o la entrega de su equivalente en dinero, aspectos los cuales deberán ser consensuados con los trabajadores en cuestión.

4. Ejercicio de huelga y desembarco en puerto chileno y extranjero

Al respecto corresponde distinguir si el referido desembarco se produce en puerto chileno y extranjero.

a) Desembarco en puerto chileno. El artículo 24 de la referida Ley de Navegación establece que toda nave podrá entrar en cualquier puerto habilitado de la República y deberá ser recibida por la Autoridad Marítima correspondiente. En este mismo sentido, el artículo 27 del cuerpo normativo referido consagra que, en caso de arribada forzosa, el capitán de la nave deberá dar aviso inmediato a la Autoridad Marítima, la cual verificará los motivos que la justifiquen, señalará al capitán las formalidades que deba cumplir y las normas a que estará sujeta la nave mientras se encuentre en esta calidad, como podría ocurrir a propósito de un escenario de huelga.

Cabe destacar, como se ha expuesto en el acápite anterior, que producto de la condición de seguridad en la navegación y la imposibilidad de prestar servicios en el marco de la huelga, se producirá el desembarco en el primer puerto que arribe la nave para permitir compatibilizar el ejercicio de dicho derecho fundamental. Sin embargo, esta circunstancia únicamente se justifica por la armonización del ejercicio del derecho de huelga y no libera de la condición establecida en el artículo 103 letra c) del Código del Trabajo, en relación con que el trabajador debe ser restituido siempre en el puerto que se estableció en el respectivo contrato, debiendo adoptar el empleador medidas al efecto como la compra de pasajes o la entrega de su equivalente en dinero.

b) Desembarco en puerto extranjero. El artículo 77 de la referida Ley de Navegación, el desembarco de una nave nacional requiere de la autorización de un cónsul, condición que será indispensable para el respectivo desembarco. Sobre este punto, el artículo 8 del cuerpo normativo referido establece que las funciones de Autoridad Marítima, para los casos y efectos que esa ley determine, corresponderán al cónsul chileno que tenga competencia en el puerto o lugar en que se halle la nave o artefacto naval que requiera la intervención de una autoridad marítima chilena.

En relación a lo dispuesto en el artículo 117 del Reglamento Consular, "*Del Contrato de Embarco de los Hombres de Mar, del Desembarco y de la Terminación del Contrato de Embarco*", esta disposición regula distintos aspectos de dicha relación laboral y el desembarco de la gente de mar, disponiendo en su numeral 3 lo siguiente:

3. Cuando se efectúe el desembarco de algún hombre de mar en puerto extranjero, el Capitán de la nave o el representante del Armador depositarán en la Oficina Consular respectiva el pasaje de regreso al puerto de restitución, para ser entregado al

desembarco por el funcionario consular, pudiendo éste autorizar que se entregue al interesado el valor del pasaje en dinero, en casos justificados. El funcionario consular dará cuenta al Director del Litoral y Marina Mercante, por conducto del Ministerio, de los casos de desembarco de tripulantes chilenos ocurridos en su circunscripción.

De esta forma, cuando el desembarco ocurre en el extranjero se exige el depósito del pasaje de regreso del trabajador en la Oficina Consular respectiva. Lo anterior se justifica, entre otras cosas, como una medida que garantiza el retorno del trabajador y evita el despliegue de las funciones propias de auxilio que recaen sobre los cónsules en el extranjero y las obligaciones de repatriación dispuestas en el artículo 52 del mencionado Reglamento Consular.

Finalmente, y aun cuando la nave se encuentre en el extranjero, corresponderá que se efectúe el respectivo desembarco al no ser factible la permanencia de los trabajadores en la nave, conforme a las reglas generales en materia de negociación,

IV. Conclusiones

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted:

1. Se encontrarán habilitados para presenciar y certificar las votaciones que requieran realizarse ante ministro de fe a bordo de una nave, aquellas personas indicadas en los estatutos de la organización.
2. A la luz de lo dispuesto en el artículo 255 del Código del Trabajo, en el procedimiento de negociación colectiva el ministro de fe únicamente debe certificar la votación de la huelga y las nuevas ofertas del empleador, debiendo tomar la votación, efectuar escrutinio y levantar el acta, dejando constancia de las situaciones observadas y aquellas requeridas por los participantes, para después entregare copia del acta, la cual debe hacerla llegar a la Inspección del Trabajo.
3. Bajo las condiciones señaladas en el presente informe, para el ejercicio de la huelga las naves que se encuentren en alta mar deberán dirigirse al primer puerto a que arribe la nave en territorio nacional y a aquella en la que exista cónsul en territorio extranjero, a fin de que los trabajadores puedan desembarcar.
4. En lo que respecta al desembarco de trabajadores en el extranjero, corresponderá estarse a la normativa en el Reglamento Consular, específicamente al artículo 117 de dicho cuerpo legal. La referida norma que establece que el capitán de la nave o el representante del Armador depositarán en la Oficina Consular respectiva el pasaje de regreso al puerto de restitución para ser entregado al trabajador desembarcado por el funcionario consular, quien podrá autorizar que se entregue al interesado el valor del pasaje en dinero, en casos justificados.

Saluda atentamente a Ud.,



Patricia Jerez Arévalo
PATRICIA JEREZ ARÉVALO
DIRECTORA DEL TRABAJO



JOTP/LBP/FNR
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial

- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirectora
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunes
- Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo