



DEPARTAMENTO JURÍDICO

Unidad de Dictámenes e

Informes en Derecho

E. 68746/2025

744 37
DICTAMEN: _____/_____/

ACTUACIÓN:

Reconsidera, complementa y precisa doctrina.

MATERIA:

Libertad Sindical. Negociación Colectiva, Derecho a huelga. Servicios mínimos y equipos de emergencia. Ejercicio del derecho a huelga y prohibición de reemplazo de trabajadores embarcados o gente de mar cuando se ha hecho efectiva.

RESUMEN:

1. Respecto de los trabajadores embarcados o "gente de mar", rigen las limitaciones al ejercicio al derecho a huelga que establece el legislador en el Capítulo VII del Título IV de la negociación colectiva del Libro IV del Código del Trabajo, normativa que incluye a los servicios mínimos y equipos de emergencia, las respectivas calificaciones y procedimientos al que se sujetan, así como la determinación de las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga, entre otras materias.
2. La forma de hacerse efectiva la huelga tratándose de trabajadores que se encuentran a bordo de naves en alta mar, recurriendo para tal efecto al 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 y establece el número mínimo de tripulantes que deben conformar la dotación de una nave para ser operada de forma segura, resulta plenamente aplicable a la luz del proceso de calificación de servicios mínimos del que pudiera ser objeto la empresa y la eventual conformación del equipo de emergencia en ella, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 359 a 361 del Código del Trabajo. Complementa doctrina contenida en el Dictamen N°1561/17 de 31.05.2021 emitido por esta Dirección.
3. No existe conflicto normativo entre el inciso segundo del artículo 14 del Decreto Ley N°2.222 de

1978 del Ministerio de Defensa Nacional y el artículo 345 del Código del Trabajo, que deba ser resuelto conforme al criterio de especialidad contenido en el artículo 13 del Código Civil según lo expresado en el cuerpo del presente informe. Reconsidera en lo pertinente la doctrina contenida en el Dictamen N°1906/46 de 03.11.2022 emitido por esta Dirección.

4. La norma contenida en el inciso segundo del artículo 14 del Decreto Ley N°2.222 de 1978 del Ministerio de Defensa Nacional, reconoce a la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante la facultad de autorizar la contratación de personal extranjero cuando ello sea indispensable y siempre que el capitán sea chileno, lo que, concurrirá únicamente en caso que el sindicato no provea el equipo de emergencia de conformidad a lo expresado en el inciso final del artículo 359 del Código del Trabajo, excepción que el legislador ha autorizado con relación a la prohibición de reemplazo en huelga que regulara en el artículo 345 del mismo cuerpo legal. Complementa y Reconsidera en lo pertinente la doctrina contenida en el Dictamen N°1906/46 de 03.11.2022 emitido por esta Dirección.

5. No existiendo deber de provisión del equipo de emergencia basada en una calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia previamente establecida, de conformidad a los procedimientos regulados en los artículos 360 y 361 del Código del Trabajo, en caso alguno pudiera recurrirse al reemplazo de trabajadores en huelga al que alude el inciso segundo del artículo 14 del Decreto Ley N°2.222 de 1978 del Ministerio de Defensa Nacional.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 21.10.2025 y 10.11.2025 de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 2) Instrucciones de 17.03.2025, 02.04.2025, 25.04.2025, 29.04.2025, 27.05.2025, 13.06.2025 y 03.11.2025 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Pase N°2000-549/2025 de 12.03.2025, de Jefe Departamento de Relaciones Laborales (S).

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 5; 345; 359, 360, 361 y 362.
Constitución Política de la República, artículos 6° y 19 Nos. 16, 19 y 26.
Código Civil, artículo 13.
Decreto Ley N°2.222 de 1978 de Ministerio de Defensa Nacional, artículo 14 incisos segundo.

CONCORDANCIA:

Dictámenes N°1906/46 de 03.11.2022; N°1561/17 de 31.05.2021; N°5346/92 de 28.10.2016; Ordinario N°1601 de 02.04.2015.

SANTIAGO,

11 NOV 2025

DE: DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

A: DIRECTOR DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

Mediante documento del ANT.3) se ha solicitado reconsiderar la doctrina contenida en el Dictamen N°1906/46 de 03.11.2022 que, en lo pertinente, concluye:

"Para ser tripulante de naves nacionales es necesario ser chileno, poseer matrícula o permiso otorgado por la Autoridad Marítima y estar inscrito en el respectivo Registro, excepto cuando concurren los siguientes motivos: a) Que, la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante a través de una resolución fundada, y otorgada exclusivamente en forma transitoria, autorice la contratación de personal embarcado extranjero, solo cuando ello sea indispensable, y siempre que el capitán sea chileno. Solo se otorgará, dicha autorización, durante una huelga para contratar trabajadores matriculados en conformidad a la ley extranjera; y b) Que, el Presidente de la República a propuesta del Director de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, en el caso de las naves especiales, podrá establecer normas diferentes para la integración de la dotación, debiendo siempre ser el capitán chileno".

Señala, el Departamento de Relaciones Laborales, en síntesis que, la jurisprudencia contenida en el Dictamen N°1906/46 antes citado, acude a normas de interpretación legal para aplicar el principio de especialidad en virtud del cual la norma especial debe prevalecer por sobre la general, concluyendo que los artículos 65 y 14 incisos segundo y cuarto del Decreto Ley N°2.222 del Ministerio de Defensa Nacional deben ser aplicados por sobre la normativa contenida en el Código del Trabajo, lo que significa permitir el reemplazo de trabajadores en huelga, criterio que no resulta concordante con el texto legal contenido en el inciso segundo del artículo 345 del Código del Trabajo y el cambio normativo que buscaba el legislador con la entrada en vigor de la ley N°20.940, conculcando, de esta forma, un derecho fundamental como es la huelga, reconocido y amparado por la Constitución Política de la República, por los Tratados Internacionales ratificados por Chile y el Código del Trabajo.

Enseguida, plantea que el Dictamen N°1561/17 de 31.05.2021 destacó que no existe una normativa especial que regule un procedimiento de negociación colectiva para los trabajadores embarcados o gente de mar, por lo que concluyó que estos trabajadores se rigen por las disposiciones generales del Código del Trabajo, incluyendo la norma que prohíbe el reemplazo de trabajadores en huelga establecida en el artículo 345 de ese cuerpo normativo.

De acuerdo con lo anterior, sostiene que si el procedimiento de negociación colectiva contenido en el Título IV del Libro IV del Código del Trabajo se aplica a los

trabajadores de mar, la única vía posible para interpretar en forma armónica el contenido de las excepciones establecidas en el artículo 14 del Decreto Ley N°2.222, es entender que estas operan en la situación regulada en el inciso final del artículo 359 del Código del Trabajo, precepto que se sitúa en el caso específico que, correspondiendo la provisión del equipo de emergencia por parte de la organización sindical, esta última no haya dado cumplimiento a aquello, circunstancia que autoriza al empleador a adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, incluyendo la contratación de estos servicios.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Dictamen N°1906/46 de 03.11.2022, pretendió resolver un supuesto conflicto normativo aplicando el criterio de especialidad contenido en el artículo 13 del Código Civil, según el cual debe preferirse la norma especial contenida en el artículo 14 del Decreto Ley N°2.222 de 1978 de Ministerio de Defensa Nacional, conocida como “Ley de Navegación”, por sobre lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 345 del Código del Trabajo, otorgando así reconocimiento a la disposición que permite el reemplazo de trabajadores en huelga respecto del personal embarcado.

De este modo, corresponde observar, en primer término, la normativa referida. Así, por una parte, el artículo 14 inciso segundo del Decreto Ley N°2.222, establece:

*“No obstante, la Dirección por resolución fundada y en forma transitoria, podrá autorizar la contratación de personal extranjero cuando ello sea indispensable, exceptuando el capitán, que será siempre chileno. **Se otorgará en todo caso dicha autorización durante una huelga para contratar trabajadores matriculados en conformidad a la ley extranjera**”.*

Por otra parte, el artículo 345 del Código del Trabajo, en sus dos primeros incisos, prescribe:

“Art. 345.- Derecho a huelga. La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores.

Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga”.

De la normativa legal citada, es posible señalar que, el eventual conflicto que existiría entre ambos preceptos legales, excede de uno relacionado a preceptos de similar jerarquía, como ocurre entre la ley laboral y el citado decreto ley, toda vez que ambas disposiciones legales versan sobre el derecho de huelga, derecho fundamental conformante del derecho humano esencial de libertad sindical, reconocido y tutelado tanto en el artículo 19 N°16 y N°19 de nuestra Carta Fundamental como en diversos instrumentos internacionales ratificados por Chile.

En esta perspectiva, el artículo 6° de la Constitución Política de la República establece:

"Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República.

Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo.

La infracción de esta norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la ley".

Al respecto, los autores¹ han sostenido que, de la disposición constitucional transcrita se derivan dos principios: por una parte, la supremacía constitucional conforme a la cual todas las normas se someten a la Constitución, generando unidad en el sistema jurídico y, por otra parte, la fuerza normativa de la Carta Fundamental, que se traduce en su fuerza obligatoria para los destinatarios.

En este sentido, el derecho a huelga es un derecho fundamental, tal como ha reconocido la permanente jurisprudencia de este Servicio, por ejemplo, en el Ordinario N°1601 de 02.04.2015, que sostiene al respecto: *"...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 N°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"*.

Por su parte, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional² también ha efectuado el mismo reconocimiento, concluyendo que la huelga es un derecho fundamental que posee una titularidad por parte de los trabajadores, un ámbito constitucionalmente protegido, que establece un mandato al legislador y que se caracteriza por un fuerte y estrecho vínculo con otros derechos fundamentales como son la negociación colectiva y la libertad sindical.

Lo anterior guarda armonía con lo señalado por la OIT, respecto de su observación acerca del derogado artículo 381 del Código del Trabajo, que permitía el reemplazo de trabajadores en huelga bajo ciertas condiciones, en los siguientes términos: *"...la Comisión recuerda que el reemplazo de los huelguistas menoscaba gravemente el derecho de huelga y repercute en el libre ejercicio de los derechos sindicales (véase Estudio general, op. cit., párrafo 175). La Comisión pide al Gobierno que modifique su legislación para garantizar que las empresas no puedan contratar nuevos trabajadores en sustitución de sus empleados mientras éstos realizan una huelga legal"*.³

Así, en el Dictamen N°5346/92 de 28.10.2016, que se refiere al sentido y alcance de la Ley N°20.940, se sostuvo lo siguiente: *"...es necesario tener presente que el derecho a huelga constituye un derecho fundamental y, como tal, debe ser reconocido y protegido en su esencia, sin perjuicio de que en su ejercicio deba ser*

¹ Cordero Quinzacara, Eduardo. "Los principios y reglas que estructuran el ordenamiento jurídico chileno". Revista Ius et Praxis-Año 15, N°2, p.38.

² STC Rol N°7654-2019 de 11.06.2020.

³ OIT, Comisión de Expertos - Adopción: 2002, Publicación: 91ª reunión CIT (2003).

armonizado con la protección del ejercicio de los demás derechos fundamentales amparados por la Constitución".

El mismo pronunciamiento aclara que: *"...por tratarse de un derecho fundamental, las limitaciones o restricciones que afecten el ejercicio del derecho de huelga solo proceden ante las situaciones calificadas por el legislador y, por ello, deben interpretarse restrictivamente".*

Conforme a lo expuesto, este pronunciamiento no se orienta al análisis de las normas contenidas en el Decreto Ley N°2.222 de 1978, el cual dispone en su artículo 65 los requisitos para ser tripulante de una nave nacional. Tampoco se analizarán en forma específica las disposiciones que establecen las excepciones a las reglas anteriores y que se encuentran contenidas en los incisos segundo y cuarto del artículo 14 del decreto ley en referencia, ni cómo estos preceptos constituyen una regulación especial en relación con la normativa contenida en los artículos 19 y 20 del Código del Trabajo, que establecen la proporción máxima de trabajadores extranjeros que pueden prestar servicios a un mismo empleador y las reglas para computarla, tal como concluye el Dictamen N°1906/46 de 03.11.2022.

Por el contrario, el objetivo es emitir un pronunciamiento acerca de la procedencia del reemplazo de trabajadores en huelga que se desempeñan como personal embarcado o "gente de mar" al que se refiere el inciso segundo del artículo 14 del citado Decreto Ley N°2.222 de 1978 y su aplicación actual a la luz de lo señalado en el inciso segundo del artículo 345 del Código del Trabajo, que prohíbe el reemplazo de trabajadores en huelga, ello a la luz del derecho fundamental de que se trata, y considerando que desde la entrada en vigencia de la Ley N°20.940, que reguló tal prohibición de reemplazo, no contempló tampoco reglas especiales respecto de la negociación colectiva de la gente de mar, como si lo hacía la normativa anterior.

Precisado esto cabe señalar que, la aplicación del criterio de especialidad que utiliza el Dictamen N°1906/46 antes citado, no tuvo en consideración los antecedentes que ahora se exponen, los principios de interpretación de los derechos fundamentales, entre estos, su enfoque *pro homine* y la fuerza expansiva de los derechos y en particular que aquellos no pueden ser afectados en su esencia, como ya se indicara previamente.

En este sentido, el artículo 19 N°26 de la Constitución Política de la República 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."

Al respecto, se ha indicado que el reemplazo de trabajadores en huelga hace irreconocible tal derecho, privándolo de sus efectos propios frente a la empresa y despojándolo, por tanto, de su esencia, toda vez que, como ha indicado el Tribunal Constitucional: *"...el derecho se hace impracticable cuando sus facultades no*

pueden ejecutarse. El derecho se dificulta más allá de lo razonable cuando las limitaciones se convierten en intolerables para su titular"⁴.

Asimismo, es evidente que la norma que prohíbe el reemplazo de trabajadores en huelga es la disposición más favorable para los intereses de aquellos en el contexto de la negociación colectiva y libertad sindical. De este modo, debe ser atendido y aplicado el principio de la norma más favorable, conforme al cual: "(...) ante la concurrencia de normas actualmente vigentes sobre una misma materia, el juez debe aplicar la que resulte más favorable al trabajador, sin atender a los principios de jerarquía ni de especialidad"⁵.

Sin perjuicio de lo previamente señalado, tal como dispone el artículo 5 del Código del Trabajo, en cuanto a que el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador tiene como límite el respecto a las garantías constitucionales de los trabajadores; *"la huelga, como cualquier derecho o libertad fundamental, no puede concebirse de manera absoluta, debiendo su aplicación ser armonizada con el ejercicio de los demás derechos constitucionales."*

Conforme a tal premisa, la norma transcrita no viene sino a establecer la necesaria conciliación de ambos derechos en caso de entrar en pugna" (Aplica Dictamen N°5346/92 de 28.10.2016).

En tal sentido, corresponde indicar que, como lo expresara la doctrina de este Servicio en Dictamen N°1561/017 de 31.05.2021, *"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"*.

Seguidamente, el pronunciamiento en referencia previene: *"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"*.

Corolario de lo anterior, respecto de los trabajadores embarcados o "gente de mar", es que rigen las limitaciones generales al ejercicio al derecho a huelga que establece el legislador en el Capítulo VII del Título IV de la negociación colectiva del Libro IV del Código del Trabajo, normativa que incluye a los servicios mínimos y equipos de emergencia, las respectivas calificaciones y procedimientos al que se sujetan, así como la determinación de las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga, entre otras materias.

⁴ Informe anual sobre derechos humanos en Chile, Universidad Diego Portales, 2008. "La Huelga como Derecho Fundamental". P. 158.

⁵ Palavecino Cáceres, Claudio. "Los principios del derecho del trabajo". Apuntes p. 7. Disponible en: https://www.ucursos.cl/derecho/2012/2/D128A0523/2/material_docente/bajar?id_material=657849

Así, lo señalado en el Dictamen N°1561/17 antes citado, consigna la forma de hacer efectiva la huelga tratándose de trabajadores que se encuentran a bordo de naves en alta mar, recurriendo para tal efecto al 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 y establece el número mínimo de tripulantes que deben conformar la dotación de una nave para ser operada de forma segura, resultan plenamente aplicables a la luz del proceso de calificación de servicios mínimos del que pudiera ser objeto la empresa y la eventual conformación del equipo de emergencia en ella, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 359 a 361 del Código del Trabajo.

Atendido lo expresado, corresponde entonces detenerse, en particular en lo dispuesto en el artículo 359 inciso final del Código del Trabajo, el cual señala:

"En el caso que el sindicato no provea el equipo de emergencia, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, incluyendo la contratación de estos servicios, debiendo informar de ello inmediatamente a la Inspección del Trabajo, con el objeto que constate este incumplimiento. Las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar a un número superior de trabajadores del equipo de emergencia que no hayan sido proveídos por el sindicato, salvo que la Inspección del Trabajo autorice fundadamente un número distinto".

Interpretando el precepto recién transcrito, el dictamen N°5346/92 antes citado, ha indicado que *"en el evento que iniciada la huelga y siendo necesaria la atención de servicios mínimos, el sindicato no provea los trabajadores para constituir el equipo de emergencia, se ha previsto por la ley, por una parte, la posibilidad para el empleador de tomar ciertas medidas..."*, refiriendo al respecto que el empleador se encuentra facultado a adoptar medidas tendientes a ejecutar los servicios mínimos, incluso mediante la contratación de trabajadores, facultad que estará habilitado a ejercer habiendo cumplido previamente con el proceso de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia así como con la habilitación de la conformación de este último de conformidad a lo dispuesto en los artículos 360 y 361 del Código del Trabajo.

Atendido lo expresado, cabe destacar que, la norma contenida en el inciso segundo del artículo 14 del citado Decreto Ley N°2.222, reconoce a la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante la facultad de autorizar la contratación de personal extranjero **cuando ello sea indispensable** y siempre que el capitán sea chileno, lo que, armonizado conforme a lo anteriormente expuesto, permite concluir que el reemplazo de trabajadores en huelga, solo sería posible en caso que el sindicato no provea el equipo de emergencia de conformidad a lo expresado en el inciso final del artículo 359 del Código del Trabajo, excepción que el legislador ha autorizado con relación a la prohibición de reemplazo en huelga que regulara en el artículo 345 del mismo cuerpo legal.

Confirma lo anterior lo señalado por el Comité de Libertad Sindical, que indica sobre la materia: *"Un servicio mínimo podría ser una solución sustitutiva apropiada*

de la prohibición total, en las situaciones en que no parece justificada una limitación importante o la prohibición total de la huelga y en que, sin poner en tela de juicio el derecho de huelga de la gran mayoría de los trabajadores, podría tratarse de asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de los usuarios o el funcionamiento continuo y en condiciones de seguridad de las instalaciones”⁶.

En este sentido, no existe un conflicto normativo entre el inciso segundo del artículo 14 del citado Decreto Ley N°2.222 y el artículo 345 del Código del Trabajo, que deba ser resuelto conforme al criterio de especialidad contenido en el artículo 13 del Código Civil optando por la preferencia del primero de ellos por sobre el segundo, ya que a la luz de los preceptos legales analizados y los preceptos constitucionales invocados, aquellos resultan perfectamente armonizables conforme a los actuales procedimientos contemplados en el Libro IV del Código del Trabajo a los que se ha hecho referencia en este informe. En este aspecto el presente pronunciamiento no viene más que a remarcar la plena vigencia del derecho fundamental de huelga, que como tal, admite ciertas limitaciones frente a otros derechos fundamentales, las cuales corresponde interpretar restrictivamente sin afectar el derecho en su esencia.

Finalmente, como se ha indicado previamente, la única situación que autoriza al empleador para contratar los servicios que corresponden a los trabajadores en huelga, concurre excepcionalmente ante el incumplimiento de la provisión del equipo de emergencia, no pudiendo dicha contratación superar el número de trabajadores que no hayan sido proveídos por el sindicato. Con todo, corresponde por tanto advertir que, no existiendo deber de provisión del equipo de emergencia basada en una calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia previamente establecida, de conformidad a los procedimientos regulados en los artículos 360 y 361 del Código del Trabajo, en caso alguno pudiera recurrirse al reemplazo de trabajadores al que alude el inciso segundo del artículo 14 del Decreto Ley N°2.222 de 1978 del Ministerio de Defensa Nacional.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas y las consideraciones expuestas, cúmplame informar lo siguiente:

1. Respecto de los trabajadores embarcados o “gente de mar”, rigen las limitaciones al ejercicio al derecho a huelga que establece el legislador en el Capítulo VII del Título IV de la negociación colectiva del Libro IV del Código del Trabajo, normativa que incluye a los servicios mínimos y equipos de emergencia, las respectivas calificaciones y procedimientos al que se sujetan, así como la determinación de las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga, entre otras materias.

2. La forma de hacerse efectiva la huelga tratándose de trabajadores que se encuentran a bordo de naves en alta mar, recurriendo para tal efecto al 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 y establece el número mínimo de tripulantes que deben conformar la dotación de una nave para ser operada de forma segura, resulta plenamente aplicable a la luz del proceso de calificación de servicios mínimos del que pudiera ser objeto la empresa y la eventual conformación del equipo de emergencia en ella, de conformidad a lo dispuesto en

⁶ Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, quinta edición, 2006, Párrafo 607.

los artículos 359 a 361 del Código del Trabajo. Complementa doctrina contenida en el Dictamen N°1561/17 de 31.05.2021 emitido por esta Dirección.

3. No existe conflicto normativo entre el inciso segundo del artículo 14 del Decreto Ley N°2.222 de 1978 del Ministerio de Defensa Nacional y el artículo 345 del Código del Trabajo, que deba ser resuelto conforme al criterio de especialidad contenido en el artículo 13 del Código Civil según lo expresado en el cuerpo del presente informe. Reconsidera en lo pertinente la doctrina contenida en el Dictamen N°1906/46 de 03.11.2022 emitido por esta Dirección.

4. La norma contenida en el inciso segundo del artículo 14 del Decreto Ley N°2.222 de 1978 del Ministerio de Defensa Nacional, reconoce a la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante la facultad de autorizar la contratación de personal extranjero cuando ello sea indispensable y siempre que el capitán sea chileno, lo que, concurrirá únicamente en caso que el sindicato no provea el equipo de emergencia de conformidad a lo expresado en el inciso final del artículo 359 del Código del Trabajo, excepción que el legislador ha autorizado con relación a la prohibición de reemplazo en huelga que regulara en el artículo 345 del mismo cuerpo legal. Complementa y Reconsidera en lo pertinente la doctrina contenida en el Dictamen N°1906/46 de 03.11.2022 emitido por esta Dirección.

5. No existiendo deber de provisión del equipo de emergencia basada en una calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia previamente establecida, de conformidad a los procedimientos regulados en los artículos 360 y 361 del Código del Trabajo, en caso alguno pudiera recurrirse al reemplazo de trabajadores en huelga al que alude el inciso segundo del artículo 14 del Decreto Ley N°2.222 de 1978 del Ministerio de Defensa Nacional. Saluda atentamente a Ud.,



SERGIO SANTIBÁÑEZ CATALÁN
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)



NPS/MGC/AMF
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín-Divisiones D.T.
- Subdirectora (S)
- U. Asistencia Técnica
- XVI Regiones
- Jefe de Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo