

Santiago, cuatro de abril de dos mil veinticuatro.

Vistos:

Primero: Que Navimag Carga S.A. ha deducido dentro del plazo señalado en el artículo 402 del Código del Trabajo, recurso de reclamación en contra de la Resolución Exenta N° 5, de fecha 31 de julio de 2023 y publicada en el diario oficial el día 23 de septiembre de 2023, dictada por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, la cual no incluyó a Navimag Carga S.A., entre aquellas empresas que si bien pueden negociar colectivamente, sus trabajadores no podrán ejercer el derecho a huelga en conformidad a lo prescrito en el artículo 362 del Código del Trabajo, en caso de no lograrse un acuerdo en el periodo de negociación.

Sostiene que la autoridad administrativa infringió:

- a) El artículo 19 N°16 inciso final de la Constitución Política de la República;
- b) El artículo 362 del Código del Trabajo, el cual determina las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga;
- c) El artículo 11 de la Ley N°19.880, que establece el principio de imparcialidad.

En cuanto a la forma en que se produjo la infracción, asevera que la autoridad efectuó un razonamiento extenso en torno a la relevancia y extensión del derecho a huelga y las formas en que éste se puede ver limitado, pero no consideró u omitió los hechos específicos que llevan a que Navimag Carga S.A., sea una empresa cuya función atiende a la prestación de un servicio de utilidad pública, como lo es el abastecimiento y conectividad de zonas geográficas remotas del país, cuya paralización afecta gravemente los bienes jurídicos protegidos por el artículo 362 del Código del Trabajo, hecho que se ve agravado al ser Navimag Carga la única empresa que en la actualidad presta el servicio en tales lugares. Indica que la resolución reclamada no señala absolutamente nada respecto de lo esencial de la materia objeto de la propia resolución, esto es, si Navimag Carga S.A. es o no una empresa de carácter estratégico, atendido el servicio que presta, la incidencia que éste tiene en las regiones de Aysén y Magallanes, y la necesidad de que éste se preste aun cuando exista un



proceso de negociación colectiva reglada, en el cual las partes no logren llegar a un acuerdo pleno, en cuyo caso la negociación se resolvería por medio de un arbitraje obligatorio, soslayando el análisis de cómo estos supuestos se condicen con los requisitos establecidos por el legislador para privar a los trabajadores de la empresa del derecho a huelga en conformidad lo establecido en el artículo 19 N°16 inciso final de la Constitución Política de la República, en relación con el procedimiento establecido en el artículo 362 del Código del Trabajo. Precisa que tal nivel de carencia en la fundamentación y análisis del acto administrativo importa, a su vez, una clara vulneración a lo prescrito en el artículo 11 de la ley 19.880, por cuanto la resolución no considera ni evalúa los hechos que fundamentan la solicitud hecha por la empresa.

Enseguida, argumenta que se equivoca la autoridad al hacer un juicio de procedencia de la limitación del derecho a huelga por existir una calificación de servicios mínimos o por razones ideológicas respecto de la huelga como derecho absoluto, teniendo solo en consideración la afectación sobre el ejercicio del derecho de huelga, y omitiendo cualquier razonamiento en torno a los hechos en que se funda la solicitud hecha por la empresa, precisando que deja de considerar en su resolución el interés o bien común de la sociedad, que constituye el supuesto esencial del procedimiento establecido en el artículo 362 del Código del Trabajo.

Alega además, un cambio en las condiciones que impone a Navimag Carga S.A. la obligación de mantener la continuidad de servicios, explicando que la Resolución N°5 dedica apenas algunas líneas a analizar su solicitud, señalando solamente que consta a las autoridades ministeriales que con fecha 21 de marzo de 2018 se suscribió un acta de calificación de servicios mínimos y conformación de equipo de emergencia entre Navimag Carga S.A. y la organización sindical sin hacerse cargo de lo expuesto por la empresa en la solicitud de calificación de la empresa como estratégica en cuanto se indicó que hasta el año 2018 existía otra empresa que entregaba servicios similares en la Región de Aysén, la cual dejó de operar, convirtiendo a Navimag Carga S.A. en la única naviera que presta los servicios de transporte, carga y abastecimiento de la zona, asegurando la



interconectividad de la región con el resto de Chile. Explica que ese fue el motivo por el cual se tramitó la solicitud durante el año 2021 para que la autoridad incluyera a Navimag Carga S.A. en el listado de aquellas empresas cuyos trabajadores no pueden ejercer el derecho a huelga, solicitud que fue acogida mediante la Resolución Exenta N°6, de fecha 30 de julio de 2021, pronunciada por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

Por otro lado, expone que no existe perjuicio para los trabajadores con la calificación de su representada como empresa estratégica, ya que previamente ya había sido incluida en el listado de empresas cuyos trabajadores no pueden ejercer el derecho a huelga. Sumado a lo anterior, sostiene que en el proceso de determinación de empresa estratégica del año 2023 no se formularon observaciones por parte de alguna contraparte trabajadora, a pesar de que la empresa cuenta con un organismo sindical.

Alega también falta de una razonable predictibilidad de las resoluciones de la autoridad, ya que ante la aplicación de las mismas normas jurídicas en circunstancias idénticas a las de la última calificación realizada el año 2021 y la intervención de las mismas partes, es sensato poder sostener que las personas y las empresas pueden esperar un accionar coherente de parte de las autoridades administrativas, cualesquiera sean, con los actos pasados del propio Estado, precisando que una predictibilidad mínima, en materias técnicas, no influidas por motivaciones simplemente ideológicas o puntos de vista personales, es un deseable en un Estado de Derecho.

En cuanto a las razones por las cuales el acto causa perjuicio a su parte, refiere que puede observarse que los servicios prestados por la compañía se subsumen a la hipótesis legal contemplada en el artículo 362 del Código del trabajo, toda vez que: a) Navimag atiende un servicio de utilidad pública, al prestar conectividad de carga y transporte de pasajeros en la zona sur y austral del país, incluyendo ello zonas aisladas de Chile; b) la paralización de Navimag conlleva generar un grave perjuicio a la economía del país, con efectos a nivel nacional y regional, siendo ruta de acceso y salida de bienes y productos que son comercializados en todo Chile



e, incluso, exportados fuera del país; y c) una huelga en la compañía deriva en afectaciones al abastecimiento de la población de bienes de primera necesidad, en atención a la relevancia del servicio de traslado de mercaderías y personas desde y hacia las zonas en que Navimag opera sus naves, pues la principal vía de abastecimiento de la Región de Aysén es por vía marítima, a través de los continuos embarques que llegan a Puerto Chacabuco y que son distribuidos a lo largo y ancho de la región.

Concluye que Navimag Carga S.A. provee servicios de transporte marítimo que resultan imprescindibles para el abastecimiento de un grupo de personas que habitan determinadas zonas geográficas extremas del país, asegurándoles la adecuada subsistencia y suministro de insumos básicos, por lo que su paralización genera grave daño al abastecimiento de la población, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 362 del Código del Trabajo.

Finalmente indica que, de acuerdo a lo expuesto en lo relativo a los graves perjuicios provocados a la población de las regiones de Aysén y Magallanes y la Antártica chilena, como consecuencia de una eventual huelga ejercida por los trabajadores de Navimag Carga S.A., irrogarían, a su vez un perjuicio inmediato a la empresa, la cual se encuentra obligada a prestar los servicios en virtud de las concesiones marítimas que ha concedido el Estado de Chile, el cual en virtud del decreto con fuerza de ley N°340 sobre concesiones marítimas, el Decreto N°9 del Ministerio de Defensa Nacional que crea el reglamento sobre concesiones marítimas y, en general, toda la normativa vigente aplicable, facultaría a la autoridad a imponer diversas sanciones a Navimag Carga S.A. por la interrupción de los servicios, desde multas hasta la declaración de terminación de las concesiones.

Solicita que se declare lo siguiente: a) que se rectifica la Resolución N°5 Exenta, de 31 de julio de 2023, dictada por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, publicada en el Diario Oficial con fecha 23 de septiembre de 2023.; b) que la resolución individualizada en la letra a) precedente, se rectifica en el sentido que la empresa Navimag Carga S.A., queda incluida en la lista de empresas en las que sus trabajadores no podrán ejercer el derecho a huelga, ello al tenor del artículo 362 del Código del



Trabajo; c) que los Ministros De Economía, Fomento y Turismo; de Defensa Nacional y del Trabajo y Previsión Social, dictarán la respectiva resolución, dentro de tercero día que quede ejecutoriado el fallo, incluyendo a la empresa en la lista de las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga; d) que se condena expresamente en costas a las partes reclamadas.

Segundo: Que informando el Consejo de Defensa del Estado, en representación de los Ministros de Economía, Fomento y Turismo, Ministro de Defensa Nacional y Ministra del Trabajo y Previsión Social, -previa exposición de los antecedentes del procedimiento administrativo en virtud del cual se dictó la resolución reclamada- explica que toda consideración a la aplicación de una prohibición al ejercicio de un derecho fundamental obliga a la administración a efectuar una aplicación estricta y restringida a casos en que sea, a la luz de los hechos y el derecho, y habiendo ponderado sus efectos y la posibilidad de que estos ocurran, realmente necesaria tal prohibición. Dentro de ese análisis, refiere que se debe ponderar la existencia de medidas menos gravosas, como la presencia de servicios mínimos y equipos de emergencia, los cuales, conforme lo señala el artículo 359 del Código del Trabajo, proceden *“sin afectar el derecho a huelga en su esencia”*.

Afirma que por ello, la autoridad al momento de “determinar” debe necesariamente analizar todo aspecto relevante en miras a la real necesidad que da motivo a la existencia del artículo 362 del Código Laboral, en concordancia con lo previsto por la Carta Fundamental al establecer igual prohibición: que se produzcan daños graves a los intereses comunes de la población.

Refiere que la huelga en caso alguno puede estimarse como un derecho absoluto y, tal como la mayoría de los derechos, su ejercicio puede ser limitado, aunque sin afectar su esencia, como dispone el artículo 19 N°26 de la Constitución. Explica que el Código del Trabajo consagra tres limitaciones al derecho a huelga: calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia (artículos 359 al 361); determinación de las empresas en las



que no se podrá ejercer el derecho a huelga (artículo 362); reanudación de faenas (artículo 363).

Respecto al objeto de la calificación de servicios mínimos, señala que es limitar el derecho a huelga pero atendiendo su naturaleza de derecho fundamental y constitucional, y como tal debe ser reconocido y protegido en su esencia, sin perjuicio de que al momento de ejercerlo deba ser armonizado con la protección del ejercicio de otros derechos fundamentales amparados por la carta fundamental; ahora bien, por tratarse de un derecho de tal índole, las limitaciones o restricciones que afecten su ejercicio solo proceden ante las situaciones calificadas por el legislador y, por ello, deben interpretarse restrictivamente.

Reitera que la autoridad al momento de evaluar el requerimiento de la reclamante de ser determinada en los términos dispuestos por el artículo 362 del Código del Trabajo, verificó la real posibilidad de una afectación a los bienes protegidos por esa norma. En ese contexto, explica que constató al momento de la evaluación la existencia de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, por lo anterior, sostiene que contaba con tales servicios y equipos, destinados a atender y resguardar situaciones similares a las previstas por el artículo 362, pero sin afectar en su esencia el derecho a huelga de los trabajadores de la empresa. Así, considera que constituye una situación menos gravosa al momento de prohibir el ejercicio de un derecho fundamental.

Argumenta que la autoridad verificó si efectivamente ocurriría el daño a prevenir por la norma, constatando que no, pues la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia se somete a un proceso acabado de análisis general de la empresa en cuestión, determinando en detalle las faenas o puestos de trabajo que deberán continuar prestando servicios mientras se ejerce el derecho a huelga y, además, se establece el personal que deberá atender tales servicios, obligando al sindicato a proveerlos o, en caso de negativa, el empleador puede adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, incluyendo la contratación de éstos a personal externo.



Alega que la resolución impugnada en estos autos, no hace más que aplicar directamente el texto constitucional y la legislación vigente a la situación concreta de cada una de las empresas que requirieron ser calificadas en el procedimiento administrativo que cumplió con las reglas básicas del debido proceso legal.

Sobre lo reclamado por la empresa, en cuanto a que no existiría impedimento legal de coexistencia de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, reitera lo expuesto respecto a lo proporcional y racional que debe ser la aplicación de una prohibición de ejercicio de un derecho fundamental y la procedencia de determinar que existe un orden de prelación en las limitaciones dispuestas por el Código del Trabajo, procediendo, primeramente, la menos gravosa. Agrega que el legislador contempla en el proceso de calificación de servicios mínimos una resolución permanente que solo puede variar por causas sobrevinientes, pues, conforme lo señalado en el artículo 359 del Código del Trabajo, el análisis no responde a una negociación determinada, sino a toda probabilidad de gravamen a ciertos bienes o la ocurrencia de determinadas situaciones ante una paralización por negociación colectiva.

Concluye que la resolución que se impugna cumple con todos los requisitos a fin de proceder aplicando una interpretación acorde al marco laboral y constitucional general del derecho a huelga. Así, refiere que las autoridades cotejaron lo resuelto previamente, a la luz del derecho, y resolvieron amparados en criterios de aplicación estricta del mismo, no siendo arbitrarios e irracionales, y menos deliberadamente pretendiendo afectar intereses legítimos de terceros afectados, sin un sostén jurídico. Por otra parte, destaca que lo dispuesto en el artículo 362 del Código del Trabajo consagra que la determinación de las empresas es de carácter transitorio, y que, finiquitada la vigencia de la respectiva resolución, procede que la administración, previa petición de parte interesada, efectúe un nuevo análisis de derecho y de hechos, lo que es coherente con el carácter excepcional de la prohibición. Más aún, el mismo artículo 362 permite que, *“por causa sobreviniente y a solicitud de parte, se podrá revisar su permanencia”*, por lo cual no procede que las empresas previamente



determinadas sean, en lo continuo, incorporadas a las futuras calificaciones, pues dicha situación responderá a la ponderación de derecho y de hechos que efectúe la administración.

Finalmente, señala que el hecho de que una empresa de un mismo giro o rubro sea calificada no se debe entender como que “toda empresa de ese giro o rubro será determinada” pues la administración debe evaluar caso a caso, verificando la concurrencia o no de la calificación a la luz de lo expuesto por el requirente en su presentación fundada, las posibles observaciones de la contraparte laboral y demás elementos pertinentes, siempre con estricto apego al sentido y alcance de las normas aplicables.

Concluye aseverando que la Resolución N°5, de 2023 se encuentra debidamente fundada, precisando que el citado acto se apega estrictamente al principio de legalidad y la exigencia de motivación de los actos administrativos, careciendo de ilegalidad y arbitrariedad.

Tercero: Que el artículo 402 del Código del Trabajo establece la facultad de deducir reclamación respecto de la resolución administrativa que determina las empresas sin derecho a huelga, debiendo indicarse, en el reclamo respectivo, la resolución objeto del reclamo, las normas legales que se suponen infringidas, la forma como se ha producido la infracción y, cuando procediere, las razones por las cuales el acto perjudica al reclamante.

A su turno, el control judicial que se promueve a través del ejercicio de este reclamo impone examinar que el acto administrativo emane de autoridad competente, que esté provista de motivación y fundamentos suficientes y que la decisión se ajuste a derecho.

Cuarto: Que en este orden de ideas, es pertinente recordar que el derecho a huelga es un derecho fundamental reconocido constitucionalmente y que ha sido reglamentado profusamente en el Código del Trabajo, determinándose de esta forma que la regla general en nuestro ordenamiento jurídico lo constituye tal derecho, que se le reconoce a todos los trabajadores. La huelga es la paralización temporal y concertada del trabajo, único medio de presión legítimo del que disponen los trabajadores para obligar al empleador a negociar.



Nuestra Carta Fundamental en el artículo 19 N°16 inciso quinto, lo reconoce como un derecho de los trabajadores, aunque afecto a ciertas limitaciones, al señalar que *“no podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las Municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera 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”*.

El artículo 345 del Código del Trabajo lo estatuye a su vez como un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores. El reconocimiento de la huelga como derecho y su incorporación al sistema jurídico lo obliga a interactuar con otros derechos, presentándose al efecto los límites a su ejercicio, ya delineados más arriba y que a continuación se analizarán.

Quinto: Que no obstante ser reconocido como un derecho fundamental, el ejercicio del derecho a huelga, en armonía con lo preceptuado en el artículo 19 N° 16 de la Carta Fundamental, es objeto de ciertas limitaciones en la codificación laboral, que establece en el artículo 359 del Código del Trabajo la figura de los Servicios Mínimos y equipos de emergencia, referido al personal que será destinado por el sindicato *“a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como 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 para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios”*.

En aquellas empresas en las que se produzca la paralización de sus actividades, su determinación se hará antes del inicio de la negociación colectiva, y que sin afectar el derecho a huelga permitan garantizar la prestación de servicios de utilidad pública y la atención de las necesidades básicas de la población, entre otras.

Asimismo, el artículo 362 del Código del Trabajo, también impone una limitación al ejercicio de este derecho, determinando las características



de las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga y el procedimiento de calificación de estas empresas e inclusión en la resolución conjunta respectiva, la que puede ser impugnada.

En este último caso, el de los servicios esenciales, esto es, aquellos servicios que tutelan o protegen esfera de intereses vitales de terceros y que están consagrados a un mismo nivel normativo que la huelga, han sido establecidos como límites del derecho de huelga y persigue conciliar o armonizar los bienes jurídicos que se encuentran en juego, por un lado, el interés de los ciudadanos de que prestaciones consideradas como esenciales o vitales para la vida sean atendidas y, por otro, el de los trabajadores en conflicto que detentan como como única herramienta de contrapeso al poder empresarial el derecho de huelga. (José Luis Ugarte Cataldo, *Huelga y Derecho*, Editorial Thomson Reuters, 2016, pág.196).

Al efecto, en su parte pertinente el artículo 362 señala: *“No podrán declarar la huelga los trabajadores que presten servicios en corporaciones o empresas, cualquiera 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.”*

Sexto: Que en el caso que nos ocupa, la Resolución N° 5 Exenta de 31 de julio de 2023, en cuanto rechaza la calificación de empresa estratégica requerida por la reclamante, se sustenta, básicamente, en la proporcionalidad que debe obrar en la restricción del derecho a huelga concebido como derecho fundamental, entendiendo que debe utilizarse la medida menos gravosa, en tanto ésta permita resguardar y garantizar la prestación de los servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, razonando, en su fundamento 26: *“Que, atendido lo expuesto, tanto el interesado como el resolutor deben efectuar un análisis en orden a respetar el principio de estricta necesidad; y luego, la posibilidad de aplicar la medida que sea menos gravosa respecto de las solicitudes de calificación ingresadas al presente proceso, en el que se advierte que existen empresas que, a la fecha, se encuentran calificadas o han sido objeto de procedimiento administrativo de calificación de Servicios Mínimos.*



De lo anterior, es posible resolver que en el caso de las requirentes que cuentan con calificación de Servicios Mínimos vigentes, no resulta procedente que sean incorporadas en la nómina de aquellas empresas cuyos trabajadores no pueden ejercer derecho a huelga, en tanto las mismas partes de la relación laboral -partes de la negociación colectiva- han determinado o, han solicitado que la autoridad administrativa competente, determine la aplicación de una restricción menos gravosa al derecho a huelga de los trabajadores. Lo contrario, implicaría desconocer la interpretación restrictiva que exigen las limitaciones al derecho a huelga, el principio de estricta necesidad y la no afectación al derecho a huelga en su esencia. A su turno, importaría infringir la voluntad de las partes materializada en un acuerdo de calificación de Servicios Mínimos, o bien la decisión de la autoridad competente, esto es, el Director Regional del Trabajo, quien ha emitido resolución a partir de la solicitud de calificación deducida por el propio empleador.

A mayor abundamiento, cabe hacer presente que, la calificación de Servicios Mínimos, acorde lo dispuesto en dictamen Ord. N° 5346/092, de fecha 28 de octubre de 2016 de la Dirección del Trabajo, es única y general por empresa, de modo tal que una vez determinada, resultará el marco aplicable a los futuros procesos de negociación que se inicien en la empresa, a diferencia de la calificación establecida en el presente procedimiento, la que conforme se establece del artículo 362 del mismo cuerpo legal, tiene una duración acotada a la vigencia de la resolución triministerial que debe emitirse cada dos años”.

Séptimo: Que si bien es indudable que las limitaciones al ejercicio del derecho a huelga deben ser siempre acotadas, excepcionales, debidamente fundadas y de la menor entidad posible, procurando no lesionar la esencia de la garantía constitucional, no puede soslayarse, por otra parte, que es deber del Estado proteger a la población asegurándole la provisión ininterrumpida de los servicios de utilidad pública, necesarios para la salud, la economía del país, el abastecimiento de la población y la seguridad nacional, de manera que frente a esta colisión derechos, el derecho a huelga de los trabajadores solo podrá ejercerse en la medida que



sea posible resguardar los restantes derechos fundamentales, consagrados en el artículo 19 de la Constitución Política.

Ello implica, en el caso concreto, que se *garantice la continuidad* del servicio sin que el referido derecho a huelga se vea menoscabado *más de lo necesario*. Tal ponderación, como se observa en lo transcrito más arriba, se encuentra totalmente ausente en la resolución reclamada en lo que respecta a la empresa Navimag.

Tal omisión implica desconocer que la resolución en análisis, dada su naturaleza de acto administrativo –conforme al concepto dado por el artículo 3° de la Ley N° 19.880- debe cumplir con el principio de motivación, que impone a los órganos de la administración la obligación de fundamentar sus decisiones, lo que se desprende de los artículos 11 inciso segundo y 41 inciso tercero de la misma ley. El primero de ellos dispone que *“Los hechos y fundamentos de derecho deberán siempre expresarse en aquellos actos que afectaren los derechos de los particulares, sea que los limiten, restrinjan, priven de ellos, perturben o amenacen su legítimo ejercicio, así como aquellos que resuelvan recursos administrativos”*; a su turno, el segundo preceptúa que *“Las resoluciones contendrán la decisión, que será fundada.”*

Así, es un requisito de todo acto administrativo que contenga una decisión, su debida fundamentación, tanto en el plano de los hechos como del derecho, lo que se encuentra vinculado con la posibilidad de control del proceder de la administración y la comprensión de su actuar por parte de los administrados, de modo que esta fundamentación debe explicitarse en el propio acto administrativo.

Octavo: Que siguiendo esta línea de argumentación, de la lectura de la Resolución N° 5 exenta de 31 de julio de 2023, se advierte que el único fundamento para excluir a Navimag Carga S.A. del listado de empresas en las que no se podrá ejercer del derecho a huelga, es que se trata de una empresa que cuenta con calificación de servicios mínimos vigentes aprobada y que por tal circunstancia estaría excluida entre aquellas que se mencionan en el inciso primero del artículo 362 del Código del Trabajo. Dicho razonamiento es común y genérico para todas las empresas que requirieron



la calificación y que contaban con calificación previa de servicios mínimos y equipos de emergencia.

Por el contrario –como ya se adelantó- ningún análisis se efectúa respecto de la situación particular de cada una de las empresas requirentes; en especial, en el caso sublite, a la circunstancia –sobreviniente a la fecha en que se hizo la calificación de servicios mínimos- de ser la única empresa que actualmente efectúa la ruta Puerto Montt-Puerto Chacabuco y abastece por vía marítima a la Región de Aysén a través de ella; además de conectar Puerto Natales con Puerto Montt, transportar carga a la Región de Aysén y a Magallanes, llegar a localidades aisladas como Puerto Edén y realizar el transporte de rodados y pasajeros en zonas geográficas extremas que carecen de conexión terrestre.

Noveno: Que, en síntesis, la resolución cuestionada no cumple con las exigencias de motivación en lo tocante a la fundamentación fáctica, pues su único sustento en este plano es la existencia de calificación de servicios mínimos, sin hacer siquiera mención de los argumentos planteados por la reclamante en cuanto a la comparecencia de los presupuestos contemplados en el artículo 362 del Código del Trabajo, en especial, que su paralización acarrearía graves problemas para el abastecimiento de la población de la Región de Aysén, dado que es el único proveedor del servicio a Puerto Chacabuco.

En efecto, acuerdo a la cronología de hechos relatados en el requerimiento, la recurrente calificó servicios mínimos, luego solicitó ser considerada empresa estratégica, calificación que obtuvo en el año 2021, y ahora postula por segunda vez, esgrimiendo circunstancias de hecho que no fueron tenidas a la vista al momento de la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia.

La resolución impugnada, en tanto acto administrativo, no se hace cargo de estos argumentos fácticos, desechando de plano la solicitud, pues estima que la calificación previa de servicios mínimos sería un obstáculo para la pretensión de ser calificada como empresa estratégica.

Décimo: Que tal decisión, además de carecer de suficiente motivación fáctica, resulta ser errónea, de acuerdo a las circunstancias



alegadas por la requirente y que no han sido controvertidas en el informe evacuado por la reclamada.

De lo expuesto por la reclamante, respaldado por la documentación acompañada a la solicitud de declaración como empresa estratégica en los términos del artículo 362 del Código del Trabajo, se desprende que se trata de una compañía de transporte marítimo de carga, rodados y pasajeros, que une la Región de Los Lagos con las regiones de Aysén y Magallanes; que actualmente es la única empresa que opera la ruta marítima Puerto Montt- Puerto Chacabuco, con una participación de 65% en el transporte total de carga a esta última localidad (año 2022) y que presta servicios regulares de conectividad de carga y transporte de pasajeros entre Puerto Montt, Puerto Chacabuco, Puerto Edén y Puerto Natales.

Asimismo, consta que no hubo observaciones por parte de la organización sindical.

Undécimo: Que el cúmulo de circunstancias relatadas en el motivo que antecede dan cuenta de que en la especie se cumplen los supuestos del artículo 362 del Código del Trabajo, por cuanto la requirente desarrolla una actividad económica que permite mantener la conectividad entre las regiones del extremo sur del país y presta un servicio de cabotaje que abastece la zona austral del territorio nacional, siendo su operación especialmente relevante para el transporte de carga hacia la Región de Aysén, de manera que una eventual paralización de sus actividades importaría poner en riesgo el abastecimiento de la población de esa zona, causando un grave daño a sus habitantes.

Duodécimo: Que de acuerdo a todo lo ya señalado, corresponde acoger la reclamación intentada.

Con lo expuesto, disposiciones legales citadas y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, artículos; 362 y 402 del Código del Trabajo, se resuelve:

Que **se acoge** el reclamo deducido por Navimag Carga S.A. en contra de la resolución N°5 de 31 de julio de 2023, dictada por los Ministros de Economía Fomento y Turismo, de Defensa Nacional, y del Trabajo y Previsión Social, que excluye a la reclamante del listado de



aquellas que se encuentran en algunos de los supuestos del artículo 362 del Código del Trabajo, no prohibiéndole a sus trabajadores ejercer el derecho a huelga y se ordena rectificar en dicha parte la resolución referida, resolviendo en su lugar que **Navimag Carga S.A. queda incluida en el listado de empresas que se encuentran en algunos de los supuestos del artículo 362 del Código del Trabajo**, en las que no se podrá ejercer temporalmente el derecho a huelga.

Regístrese, notifíquese y en su oportunidad archívese.

Redacción a cargo de la Fiscal Judicial Sra. Macarena Troncoso L.

Rol 3522-2023 Laboral-Cobranza.-



Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministro Mario Rojas G., Ministro Suplente Fernando Guzman F. y Fiscal Judicial Macarena Troncoso L. Santiago, cuatro de abril de dos mil veinticuatro.

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



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

Código: DRXPXMFKXSS