

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO

S/K (690)/95

[Handwritten signature]

4353 212

ORD. N° _____/_____/_____

MAT.: Fija sentido y alcance de la oración "el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga" utilizada por el artículo 381 del Código del Trabajo.

ANT.: Memorándum N° 159, de 09.06.-95, del Departamento de Negociación Colectiva.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 377, inciso 1º y 381, incisos 1º, 3º y 4º.

CONCORDANCIAS:

Dictamen N° 2611/121, de 02.05.94.

SANTIAGO,

14 JUL 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DEL DEPARTAMENTO DE NEGOCIACION COLECTIVA

Mediante el memorándum del antecedente se solicita se fije el sentido y alcance de la oración "el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga" utilizada por el artículo 381 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

A fin de interpretar la disposición legal por la que se consulta resulta necesario analizar previamente la norma contenida en el inciso 1º del artículo 377 del Código del Trabajo, precepto que en lo relativo a los efectos de la huelga en el contrato de trabajo, dispone:

" Durante la huelga o el cierre temporal o lock-out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato".

De la norma legal preinserta se desprende que durante la huelga o el cierre temporal o lock-out se suspenden los efectos del contrato de trabajo respecto de los trabajadores involucrados en ésta, de suerte tal que ellos no tienen obligación de prestar servicios ni el empleador de pagar las remuneraciones, regalías y beneficios derivados de dicho contrato.

Aclarado lo anterior, cabe hacer presente que el artículo 381 del Código del Trabajo, por su parte, en sus incisos 1º, 3º y 4º, previene:

" El empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva, siempre y cuando la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:

" a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento, y

" b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses.

" Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del décimo quinto día de hecha efectiva la huelga. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

" Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de estos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del décimo quinto día de hecha ésta efectiva".

De la disposición legal transcrita se colige que, con el fin de evitar que se paralice la marcha de la empresa, el legislador ha autorizado al empleador para contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, cumpliéndose los requisitos que el mismo precepto establece.

Es necesario destacar que el empleador puede contratar para tales efectos tanto a trabajadores que presten servicios para él como a personas ajenas o extrañas a la empresa, toda vez que la ley no formula ninguna distinción a este respecto, careciendo, de consiguiente, de relevancia distinguir si el personal reemplazante ha sido contratado directamente por el empleador o por intermedio de un tercero, situaciones que ese Departamento de Negociación Colectiva presenta como diferentes.

Cabe señalar, por otra parte que ésta es la única oportunidad en que el ordenamiento jurídico laboral vigente contempla la posibilidad de que el empleador, encontrándose en huelga los trabajadores, continúe desarrollando la actividad que constituye su giro, pudiendo contratar para ello el personal necesario.

Es del caso hacer presente, asimismo, que por tratarse de normas de orden público, el empleador no puede hacer sino aquello para lo cual la ley lo faculta expresamente.

De lo expresado en los párrafos precedentes se sigue que el empleador está facultado por el ordenamiento jurídico laboral vigente para contratar personal de reemplazo a fin de que ejecute las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, pudiendo requerir para tales efectos, los servicios de otros dependientes o de personas ajenas o extrañas a la empresa, siempre que las contrataciones se hagan cumpliéndose los requisitos que el precepto legal citado dispone.

Así, el empleador, cumpliendo las referidas exigencias legales podrá, por ejemplo, pactar con sus trabajadores no involucrados en la huelga, modificar los respectivos contratos individuales de trabajo en forma que aquellos se obliguen a desempeñar las funciones propias de los dependientes involucrados en dicha instancia, situación a que se alude en el memorándum del antecedente.

Lo manifestado en los párrafos anteriores autoriza para sostener que, en opinión de esta Dirección, no resulta jurídicamente procedente, por constituir infracción al artículo 381 del Código del Trabajo, cualquier modalidad o mecanismo de reemplazo de las funciones que desempeñan los trabajadores involucrados en la huelga que se lleve a cabo sin que se cumplan los requisitos exigidos por dicha norma legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar que en conformidad a la facultad que le confiere el artículo 381 del Código del Trabajo, el empleador puede, con el fin de evitar que se paralice la marcha de la empresa, contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, pudiendo requerir para tales efectos los servicios de

otros dependientes o de personas ajenas o extrañas a la empresa, siempre que las contrataciones se hagan en la forma prevista en el artículo 381 citado, esto es, cumpliéndose los requisitos que esta norma dispone.

Saluda a Ud.,




MARIA ESTER FERES NAZARALA
 ABOGADO
 DIRECTOR DEL TRABAJO



FCGB/nar

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones