

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 18663(1094)/94

763

33

ORD. N° _____/_____/_____

MAT.: Niega lugar a la reconsideración del dictamen N° 2611/121, de 02.05.94.

ANT.: Solicitud del abogado Sr. Sergio Diez Arriagada.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículo 377, incisos 1° y 2°.

SANTIAGO, 08 FEB 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SEÑOR SERGIO DIEZ ARRIAGADA
AGUSTINAS N° 1357, OF. 6, PISO 6°
SANTIAGO/

Mediante la presentación del antecedente se solicita la reconsideración del dictamen N° 2611/121, de 2 de mayo de 1994 que concluye lo siguiente:

" 1) No resulta jurídicamente procedente que Empresa Pesquera Pesca Chile S.A., encontrándose en huelga los trabajadores, proceda a faenar el producto o materia prima entregado por los barcos en otras empresas pesqueras de la zona, con trabajadores de estas últimas, y

" 2) Tampoco resulta ajustado a derecho que la referida empresa, en la situación antedicha, envíe a los trabajadores no sindicalizados, que no están involucrados en la huelga, a trabajar para otra empresa pesquera, procesando el producto".

La impugnación del citado dictamen se fundamenta en que habría existido un error en la presentación de los antecedentes por parte del Sindicato Interempresas de Trabajadores Tripulantes de Naves Especiales de Puerto Chacabuco por cuanto durante la huelga de sus trabajadores Pesca Chile S.A. no introdujo a los recintos de la empresa a otros dependientes destinados a reemplazar las funciones del personal en huelga, sino que contrató los servicios de otra empresa pesquera que maquiló, faenó y procesó los pescados de Pesca Chile, utilizando su propia mano de obra, tecnología y maquinarias, en una planta distinta a la de aquella.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Los fundamentos y consideraciones de hecho que sirven de base al dictamen cuya reconsideración se solicita son precisamente las circunstancias expuestas en la

presentación del antecedente en apoyo de la impugnación del referido documento, de suerte que no cabe estimar que ha existido error en la presentación de los hechos por parte de la organización sindical que requirió el pronunciamiento de esta Dirección.

En efecto, el dictamen de que se trata sienta las conclusiones precedentemente transcritas, con el mérito de lo dispuesto en los artículos 7º; 8º; inciso 1º; 317, inciso 1º y 381, incisos 1º, 3º y 4º del Código del Trabajo y de las consideraciones de hecho aludidas, sin llegar a afirmar que Pesca Chile haya contratado a empresas contratistas que reemplacen al interior de la empresa, las labores suspendidas de los trabajadores en huelga, como sostiene la presente solicitud de reconsideración.

Por otra parte, es necesario hacer presente que la "libertad de emprender y desarrollar cualquier" actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional", a que alude el peticionario, que justificaría las acciones emprendidas por Pesca Chile para afrontar el período de huelga de sus trabajadores, en ningún caso puede llevar a la infracción de los preceptos legales citados en el párrafo que antecede, que son el fundamento legal del dictamen impugnado.

Finalmente, cabe señalar, que, en conformidad a los artículos 375 y siguientes del Código del Trabajo, de haber producido la huelga de que se trata los efectos a que se alude en la solicitud de reconsideración, Pesca Chile podría haber declarado el lock-out o cierre temporal de la empresa, total o parcial, con lo cual se habrían entendido suspendidos los respectivos contratos de trabajo y los trabajadores facultados para efectuar trabajos temporales fuera de la empresa, sin que ello importara la terminación de los referidos contratos.

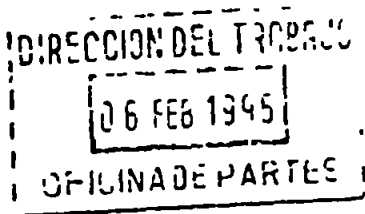
En efecto, el artículo 377 del cuerpo legal citado, en sus dos primeros incisos, dispone:

" 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.

" Durante la huelga o durante el cierre temporal o lock-out, los trabajadores podrán efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador".

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que los antecedentes aportados no permiten modificar lo resuelto mediante dictamen N° 2611/121, de 2 de mayo de 1994, que se encuentra ajustado a derecho, razón por la cual se niega lugar a su reconsideración.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Peres
MARIA ESTER PERES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

FCGB/emoa

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Dptos. D.T.
- Boletín
- XIIIª Regs.
- Sub-Director
- Of. de Consultas