

ORD. N° \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

**MAT.:** 1) Los trabajadores en huelga no pueden legalmente prestar servicios para el mismo empleador durante la duración de aquella, salvo excepciones legales.  
2) Deniérgase reconsideración del Ord. N° 4383 de 20.09.83.

**ANT.:** 1) Memorándum N° 82 de 03.04.95, de Jefe de Negociación Colectiva.  
2) Memorándum N° 39 de 27.03.95, de Jefe Departamento Jurídico.  
3) Memorándum N° 68 de 22.01.95, de Jefe Departamento Fiscalización.  
4) Presentación de 25.01.95, de Alfin S.A.  
5) Presentación de reconsideración de multa de 18.11.94, de Alfin S.A.  
6) Resolución N° 194 de 04.11.94, de fiscalizador Daniel Herrera O. Inspección Provincial del Trabajo de Los Andes.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 377, inciso 1º; 380, 382 y 386, letra d).

**CONCORDANCIAS:** (4583)  
Ord. N° 4383, de 20.09.83.

---

SANTIAGO, 19 MAY 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO  
A : SEÑOR  
GUSTAVO ARANDA ANDONIE  
ALFIN S.A.  
CATORCE DE LA FAMA N° 2841  
CONCHALI

Mediante presentación de los antecedentes 4) y 5), se ha solicitado reconsideración de la resolución administrativa de multa aplicada por el fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de Los Andes, N° 194 de 04.11.94 y del Dictamen N° 4383 de 20.09.83, mediante el cual la Dirección del Trabajo sentó jurisprudencia administrativa respecto de la improcedencia jurídica de que una vez declarada la huelga, un trabajador durante ese período, salvo las excepciones legales, pueda prestar servicios para su empleador.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El actual inciso primero del artículo 377 del Código del Trabajo, antiguo artículo 57 del D.L. 2.758, 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".

Del tenor literal de la disposición o legal precedentemente transcrita, es lícito inferir que durante el período de huelga o de cierre temporal o lock-out, el contrato de trabajo se entiende legalmente suspendido respecto de los trabajadores y el empleador involucrados, de suerte tal, que no operan las contraprestaciones recíprocas inherentes al contrato de trabajo, cuales son, la prestación de los servicios convenidos, por una parte, y, por la otra, la remuneración de los mismos, consistente en el pago de remuneraciones propiamente tales, beneficios y regalías derivados de la relación laboral.

Siendo el derecho a la huelga un elemento básico para la resolución de una negociación colectiva reglada, el legislador, en forma expresa y excepcional, en los artículos 380 inciso 1º y 386, inciso 1º, letra d), del Código del Trabajo, ha señalado aquellos casos en que un trabajador que ha participado en la votación de la huelga y a hacerla efectiva en los términos legales, puede prestar servicios a su empleador, dadas las condiciones que señalan las normas citadas, y que al efecto previenen:

" Art. 380. Si se produjere una huelga en una empresa o predio, o en un establecimiento cuya paralización provoque un daño actual e irreparable en sus bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste servicios esenciales, el sindicato o grupo negociador estará obligado a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar este daño.

" Art. 386. d) Las facultades que confieren a los trabajadores y empleadores los artículos 377 y 381, respectivamente, podrán ejercerse mediante la contratación temporal de la gente de mar involucrada en la negociación siempre que la nave se encuentre en el extranjero durante la huelga".

Las disposiciones transcritas habilitan expresamente al empleador para dar trabajo y recibir a trabajadores involucrados en la negociación, pero ello, solamente en el caso de darse las situaciones fácticas expresamente señalada por el legislador en las mismas.

La conclusión anterior ha sido sostenida en iguales términos por el Departamento de Negociación Colectiva de esta Dirección del Trabajo, mediante Memorandum NQ 82 de 31.03.95, especialmente requerido sobre la materia.

Fluye de lo anterior, que, salvo en las situaciones legales anotadas, tal como en su oportunidad lo sostuviera el Dictamen cuya reconsideración se solicita, encontrándose suspendidos los efectos principales del contrato de trabajo, una vez declarada la huelga, no pueden legalmente los trabajadores presentarse a trabajar durante dicha instancia, ni puede, a su vez, el mismo empleador involucrado en el procedimiento de negociación colectiva legalmente proceder a recibirlos en su empresa.

Atendido lo expuesto, este Servicio considera que no procede acceder a la reconsideración solicitada, ratificando, por el contrario, la doctrina sostenida en el recurrido Ord. 4583 de 20.09.83.

En relación con el argumento de la recurrente en cuanto a que el fiscalizador no habría interpretado correctamente las normas infringidas en las que fundamente la resolución que sanciona la infracción, los artículos 377 y 382, cabe tener presente que la última disposición citada expresamente prescribe:

" Mientras los trabajadores permanezcan involucrados en la negociación colectiva, quedará prohibido al empleador ofrecerles individualmente su reintegro en cualquier condición, salvo en las circunstancias y condiciones señaladas en el artículo anterior".

De dicha norma claramente es dado inferir que prohíbe al empleador "ofrecer" trabajo, situación de mucho menor relevancia jurídica que la circunstancia de efectivamente proporcionarle el trabajo aludido, situación producida en la especie, lo cual lleva a interpretar la norma mediante la aplicación del argumento denominado "a fortiori". En su virtud, es lícito extender una disposición de la ley a un caso "no previsto por ella, pero en el cual concurren razones más poderosas para aplicarla que en el mismo caso previsto. Se sintetiza en dos fórmulas. 1) "quien puede lo más, puede lo menos" (argumentum a minori ad minus); 2) "al que le está prohibido lo menos, con mayor razón le está prohibido lo más" (argumentum a minori ad maius). Resulta lógico, en el primer caso, que si a una persona le es permitido vender su inmueble, con mayor razón le será permitido hipotecarlo; y, al revés, en el segundo caso, si a alguien se le prohíbe hipotecar con mayor razón se le prohibirá vender. (A. Alessandri, M. Somarriva, "Curso de Derecho Civil", Tomo I, Vol. " I, Pág. 118."

Por la razón expuesta, no procede dar otra interpretación legal de la norma del artículo 382, que no sea la de que, estando prohibido lo menos, cual es ofrecer un trabajo, obviamente se encuentra prohibido lo más, en este caso, proporcionar al trabajador en huelga el trabajo convenido durante el período de la instancia aludida, interpretación basada en la fórmula, "argumentum a minori ad minus", antes referido.

Se sigue de lo anterior, que, en opinión de este Servicio, se encuentra absolutamente ajustado a derecho el fundamento jurídico de la sanción aplicada mediante la Resolución recurrida, debiendo precederse a su cabal tramitación, rechazándose la reconsideración administrativa interpuesta.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales aludidas, consideraciones efectuadas y doctrina expuesta, cúmpleme informa a Ud. que:

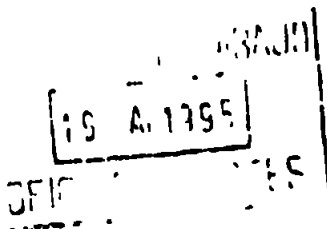
1) No procede jurídicamente que un empleador ofrezca o proporcione trabajo durante la huelga a un trabajador involucrado en ella, salvo en las situaciones de excepción legal que contemplan los artículos 380 y 386 del Código del Trabajo.

2) Deniéganse las reconsideraciones solicitadas por Alfin S.A. respecto del Ord. 4583 de 20.09.83 y de la Resolución de Multa NQ 194 de 04.11.94 del fiscalizador Daniel Herrera O. de la Inspección del Trabajo de Los Andes.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Ferres Nazarala*  
MARIA ESTER FERRES NAZARALA  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO



OCH/mvb

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Dptos. D.T.
- Of. de Consultas
- Sub-Director
- XIII Regiones.