

**DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO**

R. 23441(1524)/95  
K. 23441(1461)/95

ORD. N<sup>o</sup> 140 / 11 /

**MAT.:** 1) No procede disponer el feriado colectivo durante el periodo de huelga.  
2) El procedimiento de negociación colectiva en un establecimiento educacional se suspende durante el periodo de interrupción de actividades escolares.

**ANT.:** 1) Memo. N<sup>o</sup> 320, de 26.12.95, de Departamento de Negociación Colectiva.  
2) Memo. N<sup>o</sup> 308, de 12.12.95, de Departamento de Negociación Colectiva.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 7<sup>o</sup>, 76, 326, 370, 374 y 377 inciso 1<sup>o</sup>.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes N<sup>o</sup>7066/233, de 28.10.91, y N<sup>o</sup> 3978/89, de 07.06.90.

---

**SANTIAGO, 8 ENE 1996**

**DE : DIRECTOR DEL TRABAJO**

**A : SR. JEFE DEPARTAMENTO NEGOCIACION COLECTIVA**

Mediante el memorándum singularizado en el antecedente 2), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de:

1) procedencia de que el empleador disponga el cierre de su empresa o establecimiento en los términos del artículo 76 del Código del Trabajo, durante el periodo de huelga, y

2) procedencia de suspender el procedimiento de negociación colectiva durante el periodo de interrupción de actividades escolares, cuando al momento de hacer efectiva la huelga existan profesionales de la educación convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1) El artículo 7<sup>o</sup> del Código del Trabajo dispone:

" Contrato individual de trabajo es  
 " una convención por la cual el empleador y el trabajador se  
 " obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales  
 " bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar  
 " por estos servicios una remuneración determinada".

Por su parte, el inciso 1º del artículo 377 del mismo cuerpo legal prescribe:

" 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 los preceptos legales transcritos se colige que son obligaciones principales del contrato de trabajo la de prestar servicios bajo dependencia y subordinación, en el caso del trabajador, y la de pagar una remuneración por tales servicios, en el caso del empleador, sin perjuicio de las derivadas de los derechos y beneficios consagrados por la legislación laboral.

Se infiere también que durante la huelga o cierre temporal se suspenden, respecto de los trabajadores y empleador involucrados, los efectos del contrato de trabajo, de suerte tal que aquéllos no tienen obligación de prestar servicios ni éste de pagar las remuneraciones y demás beneficios provenientes del contrato.

De consiguiente, la suspensión de los efectos del contrato, esto es, de los derechos y obligaciones de las partes, alcanza al goce de los beneficios legales que, como el feriado, suponen la plena vigencia del contrato para su otorgamiento, y que no pueden exigirse por el trabajador ni concederse por el empleador hasta que dichos efectos se restablezcan.

En la especie, y en virtud de lo expresado, el empleador está inhabilitado para ejercer la facultad de determinar que en su empresa o establecimiento, o en parte de ellos, se proceda a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal haga uso del feriado en forma colectiva, por cuanto los efectos del contrato de trabajo de los dependientes en huelga se hallan suspendidos, y el beneficio de feriado no puede ejercerse ajeno a la plena vigencia del vínculo jurídico laboral.

A mayor abundamiento, resulta del todo inconciliable el goce simultáneo de los derechos a feriado y de huelga, que se ejercen siempre en momentos distintos e incompatibles, a saber, uno durante la vigencia plena del contrato de trabajo y el otro durante la suspensión de sus efectos.

Por todo lo anterior, es manifiesta la improcedencia de ejercer la facultad consagrada en el artículo 76 del Código del Trabajo, durante el período de huelga de todos o algunos de los dependientes de la empresa o establecimiento de que se trate.

2) De conformidad a la doctrina vigente del Servicio, contenida en los dictámenes N° 7066/233, de 28.10.91, y N° 3978/89, de 07.06.90, el procedimiento de negociación colectiva en un establecimiento educacional debe entenderse suspendido, respecto de los trabajadores involucrados en el mismo, durante los períodos de interrupción de las actividades docentes, como es el caso de las vacaciones de invierno y verano y de fiestas patrias, en el evento que coincida con tales períodos el día en que deba hacerse efectiva la huelga.

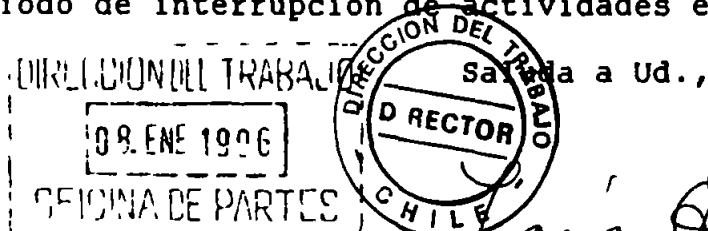
Precisa también la doctrina, en el Dictamen N° 7066/233 de 1991, que no obsta a la conclusión anterior la circunstancia de que algunos docentes se mantengan en el establecimiento en labores distintas a las de aula, por cuanto ello, en todo caso, impediría la manifestación de la voluntad colectiva del grupo negociador, en la forma prevista por la ley.

En la especie, y en aplicación de la doctrina vigente invocada, resulta que el hecho de la convocatoria a los docentes para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, durante el la interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero, tampoco obsta a la suspensión del procedimiento de negociación colectiva, de modo que la huelga deberá hacerse efectiva cuando cese la imposibilidad constituida por la interrupción.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que:

1) No procede disponer el feriado colectivo durante el período de huelga.

2) El procedimiento de negociación colectiva en un establecimiento educacional se suspende durante el período de interrupción de actividades escolares.



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

HLM/nar

**Distribución:**

Jurídico, Partes, Control  
 Boletín, Deptos. D.T., Subdirector,  
 U. Asistencia Técnica, XIII Regiones