



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
10.302-2013 N°(2058)2013

Jurídico.

3696

ORDINARIO \_\_\_\_\_ /

**MAT.:** Atiende solicitud de don Enzo Innocenti Castro, en representación de la empresa Servicios Forestales y Comerciales S.A.

**ANT.:**1.-Pase N° 1635, Jefa Gabinete Directora del Trabajo, de 03.09.2013.  
2.-Presentación de don Enzo Innocenti Castro, por la empresa Servicios Forestales y Comerciales S.A., de 30.08.2013.

SANTIAGO,

25 SEP 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑOR ENZO INNOCENTI CASTRO  
BERNARDINO CORRAL N° 319- SECTOR COLLAO  
CONCEPCIÓN

Mediante solicitud citada en el antecedente 2), usted solicita un pronunciamiento que determine si el plazo de vigencia que las partes establecen de común acuerdo en un instrumento colectivo, constituye una "estipulación" en los términos que exige el artículo 381 del Código del Trabajo para efectos de facultar al empleador para reemplazar los trabajadores a contar del primer día de huelga, o se trata de una "mención", según se lee en el artículo 345 del mismo texto legal.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que esta Dirección del Trabajo a diferencia de lo que estima el recurrente, considera que el legislador aun cuando utiliza vocablos diversos para referirse a las cláusulas o disposiciones que contiene un instrumento colectivo, ya sea, "mención", "estipulación", "cláusula" o "normas" su propósito ha sido considerarlas como equivalentes. La conclusión anterior encuentra su fundamento en el propio tenor literal, entre otras, de las normas contenidas en los artículos 344 inciso 1º, 345, N° 2, 348, todas del Código del Trabajo. Es posible advertir que en ellas se utilizan indistintamente las expresiones citadas.

Establecido lo anterior, resulta útil recordar que el artículo 381 del Código del Trabajo comienza prescribiendo la prohibición del reemplazo de trabajadores en huelga; lo que por sí solo deja de manifiesto la intención principal del legislador en orden a impedir dicha posibilidad por parte del empleador en situación de huelga. Luego, el citado precepto permite esa posibilidad, pero siempre que se cumplan las condiciones que en el mismo se menciona, lo que habilita para entender que esta disposición debe ser interpretada de manera que garantice el cabal ejercicio del derecho a huelga, y no con un criterio que admita cercenarlo.

Atendido lo anterior, sólo resta agregar que respecto del concepto "*idénticas estipulaciones*" utilizado por el legislador en el artículo 381 del Código del Trabajo, este Servicio confirma la doctrina contenida en el dictamen N° 5413/287, de 03.09.1997, que al efecto dispuso: "*en el contexto interpretativo expuesto, significa, por tanto, que las estipulaciones de la última oferta deben ser en substancia y accidentes las mismas que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente; debiendo entenderse excluidas por el ministerio de la ley sólo las relativas a reajustabilidad de remuneraciones, ya que la letra b) del artículo 381 expresamente señala como requisito*

*mínimo que la última oferta deberá sólo contener la reajustabilidad que allí se indica para los efectos de su plena solicitud laboral; y las de bonos llamados "por término de negociación", ya que se acuerdan por única vez."*

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y doctrina citada, y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud., que la cláusula del plazo contenida en el instrumento colectivo vigente constituye una estipulación de aquellas a que alude el artículo 381 del Código del Trabajo, para efectos de cumplir con los requisitos que permiten reemplazar trabajadores a contar del primer día de huelga.

Le saluda atentamente,



MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO



MAO/SMS/SOG/sog.  
Distribución:  
- Jurídico  
- Partes  
- Control.