



**DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 4551 (1012) 2014**

90 años

4838

Juridico

- ORD.:** _____/
- MAT.:** No resulta jurídicamente procedente declarar la derogación tácita del artículo 381 del Código del Trabajo.
- ANT.:** 1) Instrucciones de 31.08.2015, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S)
- 2) Pase N° 785 de 24.04.2014, de Jefe de Gabinete Director del Trabajo
- 3) Presentación de 22.04.2014 de la Confederación General de Trabajadores Públicos y Privados

SANTIAGO,

21 SEP 2015

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
A : JOSÉ ORTÍZ ARCOS
PDTE CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS
PORTUGAL N° 623, SANTIAGO**

Mediante presentación del antecedente 3), ha solicitado a este Servicio, un pronunciamiento jurídico en que se declare la derogación tácita del artículo 381 del Código del Trabajo, por estar en contradicción con los convenios N° 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, al permitir el reemplazo de los trabajadores en huelga.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud., que el artículo 381 del Código del Trabajo, prescribe:

“Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que 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 periodo comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento”;

“b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el periodo del contrato, excluidos los doce últimos meses”;

“c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que asciende dicho bono se pagará por partes iguales a

los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado”.

“En este caso, 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”.

“Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva la huelga”.

“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, siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo. 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”.

“En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses”.

“Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso, y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo”.

“Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador”.

“Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia”.

Pues bien, corresponde entonces precisar, la eventual discordancia que aparecería de la actual redacción del artículo 381 del Código del Trabajo, respecto a los convenios N° 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, cuyos textos no serán reproducidos en razón de la extensión de los mismos.

Al propósito anotado, cabe recurrir a los artículos 52 y 53 del Código Civil que al efecto disponen:

Artículo 52 del Código Civil:

“La derogación de las leyes podrá ser expresa o tácita.

Es expresa, cuando la nueva ley dice expresamente que deroga la antigua.

Es tácita cuando la nueva Ley contiene disposiciones que no pueden conciliarse con la de la Ley anterior.

La derogación de una Ley puede ser total o parcial”.

Por su parte, el artículo 53 del Código Civil establece:

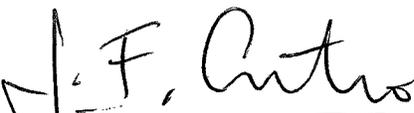
“La derogación tácita deja vigente en las leyes anteriores, aunque versen sobre la misma materia, todo aquello que no pugna con las disposiciones de la nueva ley”.

Examinada la situación en consulta, a la luz de los preceptos anotados, es posible convenir que, en el caso que nos ocupa, no nos encontramos en presencia de una derogación tácita, por cuanto los Convenios Internacionales aludidos, si bien han cobrado vigencia en el orden interno con posterioridad a la norma contenida en el artículo 381 del Código del Trabajo, no se advierte la existencia de disposiciones específicas que representen de forma expresa un conflicto normativo, aún cuando pudiera así advertirse al recurrir a los principios que inspiran tales instrumentos jurídicos, mecanismo este último que sin embargo, no habilita para dirimir en cuanto a la derogación tácita que se reclama.

A mayor abundamiento, recientemente se han evidenciado acciones de los órganos del Estado, que demuestran la vigencia del artículo 381 del Código del Trabajo, expresadas en sentencias judiciales (C.S. Rol N° 3514-2014, de 04.12.2014) y en proyectos de reforma legal (Boletín N° 9.835-13).

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente declarar la derogación tácita del artículo 381 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




RGR/PRC
Distribución:
-Jurídico
-Partes
-Control