

UNIVERSIDAD DE CHILE  
FACULTAD DE DERECHO  
ESCUELA DE DERECHO  
DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

# EL LOCK-OUT EN EL DERECHO DEL TRABAJO CHILENO. ANALISIS HISTORICO, DOGMATICO, JURISPRUDENCIAL Y COMPARADO.

**Rebeca L. Parissi Yáñez**

Profesor guía: Maria Eugenia Montt, Abogado.

Santiago, Chile 2006

[www.cybertesis.uchile.cl/tesis/uchile/2006/de-parissi\\_r/pdfAmont/de-parissi\\_r.pdf](http://www.cybertesis.uchile.cl/tesis/uchile/2006/de-parissi_r/pdfAmont/de-parissi_r.pdf)



<b>INDICE TEMÁTICO . .</b>	<b>4</b>
<b>RESUMEN . .</b>	<b>7</b>
<b>DISPONIBLE A TEXTO COMPLETO . .</b>	<b>8</b>

# INDICE TEMÁTICO

## INTRODUCCIÓN.

### CAPÍTULO PRIMERO:

#### “BREVES NOCIONES SOBRE EL DERECHO DEL TRABAJO”

1.- CONCEPTO

2.- NATURALEZA JURÍDICA

3.- FINES Y OBJETIVOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

4.- LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

5.- LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

6.- LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

a) Palabras previas

b) Características de la relación laboral

7.-DEFINICIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

a) Algunas clasificaciones de importancia

8.- ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

9.- SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

10.- CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

11.- EFECTOS: CALUSULAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

12.- EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

13.- LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

a) Generalidades

b) Importancia de determinar si el contrato es o no colectivo

c) Terminación del conflicto colectivo.

### CAPÍTULO SEGUNDO:

#### “BREVES NOCIONES SOBRE EL DERECHO A HUELGA”

1.- CONCEPTO

2.- NATURALEZA JURÍDICA

3.- LA HUELGA EN LA CONSTITUCIÓN

4.- LA HUELGA EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO

4.1.- GENERALIDADES SOBRE LA HUELGA

4.2.- LA MEDIACIÓN Y EL ARBITRAJE

4.3.- PROCEDENCIA DE LA VOTACIÓN DE LA HUELGA

4.4.- LA CONCRECIÓN DE LA HUELGA

4.5.- EFECTOS DE LA HUELGA

4.6.- PERSONAL DE EMERGENCIA DURANTE LA HUELGA

CAPITULO TERCERO:

“ASPECTOS HISTÓRICOS DEL LOCK-OUT”

1.- ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL LOCK-OUT EN CHILE

2.- EL LOCK -OUT EN EL CODIGO DEL TRABAJO DE 1931.

CAPÍTULO CUARTO:

“EL LOCK-OUT FRENTE A LA DOGMÁTICA LABORAL”

1.- ALGUNOS REFERENTES HISTÓRICOS.

2.- NATURALEZA JURÍDICA DEL LOCK-OUT

3.- DINÁMICA DEL LOCK-OUT

4.- TRIVALENCIA DEL LOCK-OUT

5.- CLASIFICACIÓN DEL LOCK-OUT COMO HUELGA

5.1.- HUELGA JURÍDICA Y ANTIJURÍDICA

5.2.- HUELGA LEGAL E ILEGAL

5.3.- HUELGA LEGÍTIMA E ILEGÍTIMA

5.4.- HUELGA JUSTA E INJUSTA

5.5.- HUELGA POR MOTIVOS JURÍDICOS O ECONÓMICOS

5.6.- HUELGAS REIVINDICATIVAS O POLÍTICAS.

5.7.- HUELGA CONTRA EL EMPLEADOR O CONTRA EL ESTADO

5.8.- HUELGA DE PODER

5.9.- HUELGA “SALVAJE”

5.10.- HUELGA DE SOLIDARIDAD

6.- EL LOCK-OUT COMO FENÓMENO SUSPENSIVO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

6.1.- GENERALIDADES SOBRE LA SUSPENSIÓN.

6.2.- CONCEPTUALIZACIÓN DOCTRINARIA

6.3.- DEFINICIÓN

6.4.- NATURALEZA JURÍDICA DE LA SUSPENSIÓN LABORAL

6.5.- CLASIFICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

6.6.- EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN

6.7.- CARACTERÍSTICAS DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN JURÍDICO LABORAL

6.8.- CAUSAS DE SUSPENSIÓN EN EL DERECHO CHILENO Y SU DIFERENCIA CON EL LOCK-OUT

a) La excedencia como supuesto suspensivo

b) La crisis laboral o económica como supuesto suspensivo

c) Cierre de la empresa como supuesto suspensivo

d) La huelga y el lock-out como supuestos suspensivos

CAPITULO QUINTO:

“EL LOCK-OUT EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO ACTUAL”

1.- CONSIDERACIONES GENERALES

2.- CLASIFICACIONES DEL LOCK-OUT

3.- REQUISITOS COMUNES A TODO LOCK-OUT

4.- A QUIENES AFECTA EL LOCK-OUT

5.- REQUISITOS ESPECÍFICOS DEL LOCK-OUT PARCIAL

6.- DURACIÓN MÁXIMA DEL LOCK-OUT

7.- EFECTOS DE LA HUELGA Y EL LOCK –OUT

7.1.- ANTE EL CODIGO DEL TRABAJO

7.2.- ANTE LA JURISPRUDENCIA

CAPITULO SEXTO:

“EL LOCK-OUT EN DERECHO COMPARADO”

1.- LEGISLACION LABORAL URUGUAYA

2.- LEGISLACIÓN LABORAL DE EL SALVADOR

3.- LEGISLACIÓN LABORAL DEL PARAGUAY

4.- LEGISLACIÓN LABORAL DEL ECUADOR.

CONCLUSIONES

---

# RESUMEN

Dentro de la dinámica laboral juega un papel de destacada importancia el denominado Derecho Colectivo del Trabajo. Esta variante de las relaciones laborales produce, por su propia naturaleza, situaciones de conflicto que alcanzan un alto grado de impacto económico, político y social. Para retratar ello basta señalar que dentro del Derecho Colectivo del Trabajo encontramos el fenómeno de la huelga. La huelga de los trabajadores ha sido desde siempre, un aspecto de delicada importancia dentro de la cultura laboral, ya que implica una medida de fuerza colectiva ejercida por los trabajadores y que les permite a éstos equiparar, en gran medida, el poder económico del empleador. Pero lo que llama verdaderamente la atención, y que será el objeto principal de esta Memoria, es que el empleador, o “patrón” en la antigua denominación social, también dispone a su favor de una medida que, pudiendo ser catalogada como económica no deja de ser también de fuerza: el lock-out o cierre temporal de la empresa.

El análisis dogmático del lock-out no es sencillo. Y no lo es porque desde ya debemos señalar que este instituto jurídico laboral es consecuencial a la propia huelga; podríamos decir que es un acto jurídico accesorio (conceptualmente considerado claro está), ya que para existir requiere de la existencia previa de otro como es la propia huelga. Prueba de ello es el inciso 1º del artículo 375 del Código del Trabajo que dispone: “Acordada la huelga y una vez que ésta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el lock-out o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial.”

Siendo de esta manera, todo el estudio que se pueda hacer del lock-out es muy difícil separarlo del estudio que primariamente deba hacerse de la huelga. Es más, tanto la huelga como el lock-out comparten una misma raíz histórica, desde el momento que uno de ellos nace como lógica respuesta al otro. Ahora, la gran diferencia entre uno y otro radica en que siendo la huelga un fenómeno eminentemente social y político, el lock-out es un fenómeno eminentemente económico. Se igualan ambos institutos, como se verá en el cuerpo de esta Memoria, en que ambos son respuestas de autotutela o autodefensa de los intereses propios, colectivos unos e individuales los otros.

Es de esperar que la obra que con estas líneas comienza se constituya en un aporte, para el entendimiento de una materia que, no estando profundamente abordada por nuestros textos especializados, es de gran importancia en la dinámica de las relaciones colectivas del trabajo.

## DISPONIBLE A TEXTO COMPLETO

[www.cybertesis.uchile.cl/tesis/uchile/2006/de-parissi\\_r/pdfAmont/de-parissi\\_r.pdf](http://www.cybertesis.uchile.cl/tesis/uchile/2006/de-parissi_r/pdfAmont/de-parissi_r.pdf)