



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 10015(2002)/2015

ORD. N°

0898

Juridico

MAT.: Responde consultas relativas a la naturaleza de los plazos previstos en el artículo 381 del Código del Trabajo; al cómputo del término previsto en el inciso 3° de la misma norma y a los efectos de la huelga en materia de remuneraciones y descuentos obligatorios para el empleador, establecidos en el inciso 1° del artículo 58 del citado cuerpo legal.

ANT.: 1) Instrucciones, de 20.01.2016, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (s).
2) Instrucciones, de 16.11.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Ord. N°4682, de 10.09.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Presentación, de 13.08.2015, de Sr. Cristián Aguayo M., por ABB S.A.

SANTIAGO,

09 FEB 2016

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

**A : SEÑOR CRISTIÁN AGUAYO MOHR
ASESOR LEGAL
EMPRESA ABB S.A.
ROSARIO NORTE N°555, OFICINA 604
LAS CONDES/**

Mediante presentación citada en el antecedente 4), requiere un pronunciamiento de esta Dirección respecto de las siguientes consultas en materia de negociación colectiva:

1. Naturaleza de los plazos previstos en el artículo 381 del Código del Trabajo y forma de computar el término a partir del cual los trabajadores en huelga pueden reintegrarse individualmente a sus labores.

2. Procedencia de pagar, en el mes correspondiente a aquel en que se hizo efectiva la huelga —durante el cual los trabajadores respectivos no prestaron servicio alguno— las comisiones devengadas por aquellos en el período anterior.

3. Si en el caso planteado en la especie, en que la huelga se hizo efectiva a partir del día 9 de agosto de 2015 y se extendió hasta el último día de dicho mes, debe procederse al pago de la jornadas ordinarias y extraordinarias laboradas por los trabajadores afectos entre el día 1 al 8 de ese mismo período.

4. Si en la situación recientemente expuesta resulta procedente el pago a dichos trabajadores del aguinaldo de Fiestas Patrias, por haberse pactado en el contrato colectivo que aquel se efectuaría junto con las remuneraciones del mes de agosto de 2015. Igual pronunciamiento se requiere respecto de la procedencia de percibir

el bono de vacaciones y demás beneficios pactados colectivamente y cuya exigibilidad se funda en un título anterior a la fecha de haberse hecho efectiva la huelga legal.

5. Si subsiste para el empleador la obligación de descontar los montos correspondientes al pago de créditos sociales contraídos con Cajas de Compensación y Asignación Familiar, con cargo a los días laborados por los involucrados en el mes en que se hizo efectiva la huelga.

Se hace presente, por otra parte, que este Servicio, en cumplimiento del principio de bilateralidad, puso en conocimiento de los directores del Sindicato de Trabajadores N°2 de Empresa Asea Brown Bobery S.A. (ABB) la presentación en referencia, quienes, sin embargo, no hicieron valer el derecho a exponer sus puntos de vista sobre el particular.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1. En cuanto a esta consulta, destinada a que se determine la naturaleza de los plazos previstos en el artículo 381 del Código del Trabajo y la forma de computar el plazo a partir del cual los trabajadores en huelga pueden reintegrarse individualmente a sus labores, cabe hacer presente, en primer término, lo dispuesto en el artículo 50 del Código Civil, que es del siguiente tenor:

En los plazos que se señalaren en las leyes, o en los decretos del Presidente de la República, o de los tribunales o juzgados, se comprenderán aun los días feriados; a menos que el plazo señalado sea de días útiles, expresándose así, pues en tal caso no se contarán los feriados.

De la norma legal preinserta se infiere que, a menos que exista disposición legal expresa que señale lo contrario, los plazos a que hace referencia corren sin interrupción durante los feriados o, en otros términos, deben considerarse aun dichos días para su cómputo.

Al respecto, cabe señalar que la norma antes transcrita y comentada consigna los plazos que la doctrina citada ha denominado continuos, en oposición a los discontinuos, que son todos aquellos en que opera la suspensión durante los días feriados o, lo que es lo mismo, no se consideran para su cómputo.

Ahora bien, tal como ha sostenido esta Dirección mediante dictamen N°993/52, de 09.03.2004, entre otros pronunciamientos, de la revisión del articulado del Libro IV del Código del Trabajo, *de la Negociación Colectiva*, es posible concluir que, salvo en el caso de la norma del artículo 374 bis, inciso 3°, que dispone: «*Transcurridos cinco días hábiles desde que fuere solicitada su intervención, sin que las partes hubieren llegado a un acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por terminada su labor...*», no existe otro precepto que establezca un plazo de días hábiles, lo cual permite, a su vez, sostener que a falta de disposición legal expresa que señale que las normas sobre plazos contenidas en el citado Libro IV del Código del Trabajo son de carácter discontinuo, debe entenderse que corren sin interrupción, aun durante los días festivos o feriados.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que el artículo 312 del mismo Libro IV, establece:

Cuando un plazo de días previsto en este Libro venciere en sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día siguiente hábil.

El precepto legal transcrito establece una regla especial respecto de los plazos previstos en materia de negociación colectiva, según la cual, si alguno de ellos vence en sábado, domingo o festivo, se entiende prorrogado hasta el primer día hábil siguiente.

Con todo, dicha disposición legal no altera, a juicio de esta Dirección, la norma sobre plazos contenida en el artículo 50 del Código Civil, analizado

precedentemente, sino que se limita a prescribir, según ya se señalara, que en el evento de que un plazo de días venciere en sábado, domingo o festivo, este se prorrogará hasta el día hábil siguiente, situación que no resulta aplicable en la especie, toda vez que el plazo en referencia es de aquellos de los que depende el nacimiento de un derecho y no su extinción —en este caso, la facultad que asiste al trabajador de reintegrarse a sus labores a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga—, sin otra limitación que la impuesta en el artículo 383, inciso 2° del Código del Trabajo, que establece como fecha de término de la huelga aquella en que se hubiere reintegrado más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación, caso en el cual los restantes trabajadores deberán reintegrarse en el plazo y condiciones allí previstas.

Precisado lo anterior corresponde establecer, a la luz de las conclusiones expuestas en párrafos que anteceden, la forma en que debe computarse el plazo para el reintegro individual de los trabajadores en huelga en caso de haber cumplido el empleador con las exigencias legales previstas en el artículo 381, inciso 1° del Código del Trabajo. Dicho término se encuentra contemplado en el inciso 3° de la norma recién citada, en los siguientes términos:

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.

Del precepto transcrito se infiere, en lo pertinente, que en el evento de haberse cumplido por el empleador los requisitos establecidos en el inciso 1° de la disposición legal en comento, para el reintegro individual a sus labores de los trabajadores en huelga, estos podrán optar por hacerlo a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

Se colige, asimismo, que el legislador ha establecido en este caso un plazo especial de días, a partir del cual nace el derecho para el trabajador involucrado en la huelga de reintegrarse individualmente a sus labores, el que debe computarse desde el día mismo en que aquella se hizo efectiva.

De ello se sigue que, en la situación en consulta, el decimoquinto día a partir del cual los trabajadores afectados podrán reintegrarse a sus labores debe contarse considerando para tal efecto el día en que se hizo efectiva la huelga.

De este modo, en el ejemplo por Ud. propuesto, si la huelga se hizo efectiva el día 5 de agosto de 2015, los trabajadores de que se trata habrían podido reintegrarse a sus labores a partir del día 19 del mismo mes y año.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que a falta de disposición legal expresa que señale que las normas sobre plazos contenidas en el citado Libro IV del Código del Trabajo son de carácter discontinuo, debe entenderse que corren sin interrupción, aun durante los días festivos o feriados, de manera que el día decimoquinto a partir del cual los trabajadores en huelga pueden reintegrarse a sus labores, previsto en el artículo 381 del Código del Trabajo, es de días continuos y corre desde aquel en que se hizo efectiva la huelga y hasta el término del penúltimo día de dicho plazo, no correspondiendo en este caso aplicar la norma del artículo 312 del citado cuerpo legal.

2. Consulta, asimismo, sobre la procedencia de pagar las comisiones devengadas por los trabajadores involucrados en el mes anterior al aquel en que se hizo efectiva la huelga si durante este último no prestaron servicio alguno.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que el artículo 377, inciso 1° del Código del Trabajo, 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 precepto legal transcrito se infiere que durante el período de huelga se suspenden los efectos del contrato respecto de los trabajadores involucrados en la misma, de suerte tal que estos no tienen la obligación de prestar servicios ni el empleador de pagar las remuneraciones, beneficios ni regalías estipuladas en dicho contrato.

Ahora bien, de acuerdo a la jurisprudencia reiterada y uniforme de esta Dirección sobre la materia, contenida, en los dictámenes N°3709/188, de 14.06.1995 y N°625/42, de 05.02.1997, entre otros, la suspensión de la obligación de pagar las remuneraciones durante la huelga se circunscribe exclusivamente a aquellos beneficios o estipendios que, por la no prestación de trabajo efectivo en el marco legal de suspensión del contrato, no nacen y, por lo mismo, no se devengan ni son exigibles en relación a los días de huelga, precisamente porque respecto de ellos no se genera el título necesario, cual es, la ejecución de servicios durante el período laboral respectivo.

En consecuencia, no resultan afectadas por la suspensión temporal del contrato de trabajo aquellas remuneraciones o beneficios cuya exigibilidad había quedado determinada en el contrato con anterioridad a la huelga.

En estas circunstancias no cabe sino concluir que, en la especie, las comisiones devengadas en el período anterior a aquel en que se hizo efectiva la huelga deben ser pagadas por el empleador en el mes que corresponda, aun cuando durante el mismo se encontrare suspendido el contrato de trabajo de los trabajadores involucrados en dicha huelga.

3. En cuanto a la interrogante que dice relación con la procedencia de pagar las remuneraciones correspondientes a las horas laboradas por los trabajadores involucrados, tanto en jornada ordinaria como extraordinaria, durante el período comprendido entre el 1 y el 8 de agosto de 2015, si la huelga se hizo efectiva el día 9 del mismo mes y año, cabe señalar que el empleador está obligado a pagar la remuneración por tal concepto en el mes respectivo, con prescindencia de haberse encontrado dichos trabajadores en huelga durante parte de ese período.

4. En lo que respecta a la procedencia del pago del aguinaldo de Fiestas Patrias a los referidos trabajadores, por haberse pactado en el contrato colectivo que aquel se efectuaría junto con las remuneraciones del mes de agosto de 2015, así como la pertinencia del pago del bono de vacaciones y demás beneficios convenidos colectivamente, es posible sostener, con arreglo a la jurisprudencia ya invocada, que los beneficios laborales periódicos o esporádicos cuya exigibilidad está ligada a un evento, tiempo o fecha y que no están directa y materialmente vinculados a la prestación de servicios se perfeccionan por la sola llegada del evento, tiempo o fecha, siempre que los trabajadores mantengan tal calidad en virtud del contrato de trabajo que contempla esos beneficios y, como estos últimos requisitos son cumplidos por los trabajadores durante el período de huelga, la suspensión contractual solo va a afectar temporalmente la exigibilidad de los señalados beneficios.

De ello se sigue que sostener lo contrario implica reconocer un efecto extintivo de la huelga cuyo no ha sido el propósito del legislador.

A mayor abundamiento, debe consignarse que cuando los beneficios periódicos, esporádicos o sujetos a un evento provienen de un contrato colectivo, siempre han existido en el patrimonio del trabajador, tanto durante la vigencia de dicho instrumento como también durante la huelga legal, puesto que durante este tiempo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 348 del Código del Trabajo, se entiende que los respectivos beneficios subsisten, aun cuando su exigibilidad se encontrare suspendida en el contrato individual de trabajo.

A la luz de lo expuesto es posible afirmar que, en la especie, el aguinaldo de Fiestas Patrias, el bono de vacaciones y los restantes beneficios pactados

en un contrato colectivo, y que no están directamente vinculados a la prestación de servicios del trabajador respectivo, son exigibles pese a coincidir con el período en el que se hizo efectiva la huelga, suspendiéndose únicamente la obligación de efectuar dicho pago hasta su finalización, bastando para ello que se encuentre vigente el instrumento colectivo que contempló los aludidos beneficios.

Precisado lo anterior, si se considera que en la situación planteada los trabajadores involucrados en la huelga habrían laborado parte del mes en que aquella se hizo efectiva, los beneficios en referencia deben pagarse conjuntamente con la remuneración devengada en el respectivo período.

5. Finalmente, en lo que concierne a la consulta sobre la subsistencia de la obligación del empleador de descontar los montos correspondientes al pago de créditos sociales contraídos con Cajas de Compensación y Asignación Familiar, durante el período en que los trabajadores afectos a dichos descuentos se encontraran en huelga, cúpleme manifestar lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo, dispone:

El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

De la disposición legal antes transcrita se desprende que entre los descuentos obligatorios se encuentran, según el inciso 1° del artículo 58 antes citado, los impuestos que graven las remuneraciones; las cotizaciones de seguridad social; las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva, y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Por su parte, el inciso 1° del artículo 22 de la ley N° 18.833, que contiene el Estatuto Legal de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, dispone:

Lo adeudado por prestaciones de crédito social a una Caja de Compensación por un trabajador afiliado, deberá ser deducido de la remuneración por la entidad empleadora afiliada, retenido y remesado a la Caja acreedora, y se regirá por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales.

De esta suerte, las sumas que el trabajador adeude por concepto de prestaciones de crédito social a una Caja de Compensación y Asignación Familiar deben ser deducidas de su remuneración por la empleadora de acuerdo a las mismas normas de pago y cobro de las cotizaciones de seguridad social.

De este modo, los referidos descuentos, que la ley asimila a las cotizaciones de seguridad social, son obligatorios, dado que, al igual que estas, se encontrarían comprendidos en el inciso 1° del artículo 58 antes citado.

Así lo ha sostenido esta Dirección, en dictamen N°262/4, de 17.01.2012, conclusión que, por lo demás, resulta concordante con la doctrina de la Superintendencia de Seguridad Social, como consta en oficio N° 61554, de 06.10.2011, de esa Repartición, según la cual: «...el artículo 22 de la ley N° 18.833 establece que lo adeudado por prestaciones de crédito social se regirá por las mismas normas de pago y cobro que las cotizaciones previsionales. Concordantemente, el artículo 58 del Código del Trabajo dispone que el empleador deberá deducir de las remuneraciones de los trabajadores —entre otros ítems— las cotizaciones de seguridad social y las obligaciones con instituciones de previsión».

Hechas tales precisiones corresponde señalar, en respuesta a la consulta específica formulada, que en la eventualidad de que los trabajadores involucrados hubieren laborado parte del mes en que se hizo efectiva la huelga, los descuentos de los montos mensuales fijados para el pago de los créditos contraídos con

las Cajas de Compensación y Asignación Familiar por dichos trabajadores, solo podrán efectuarse una vez deducidas de sus remuneraciones las sumas destinadas al pago de las cotizaciones previsionales por los días laborados y naturalmente, solo en caso de que el remanente alcance a cubrir la suma a que ascienda la cuota mensual adeudada por el dependiente por tal concepto.

Por consiguiente, a la luz de la jurisprudencia administrativa invocada, es posible concluir que en el evento de que los trabajadores involucrados hubieren laborado parte del mes en que se hizo efectiva la huelga, los descuentos de los montos mensuales fijados para el pago de los créditos contraídos con las Cajas de Compensación y Asignación Familiar por dichos trabajadores, solo podrán efectuarse una vez deducidas de las remuneraciones las sumas destinadas al pago de las cotizaciones previsionales por los días laborados y naturalmente, solo en caso de que el remanente alcance a cubrir las suma a que ascienda la cuota mensual respectiva.

Saluda atentamente a Ud.,


LORETO BARRERA PEDEMONTE
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


RGR/MPKC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Sindicato de Trabajadores N°2 de Empresa Asea Brown Bobery S.A. (ABB)
(Santa Rosa N°63, oficina 34, Santiago).