

DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTAMENES E
INFORMES EN DERECHO
 K. 1142 (272) 2017

1562

ORD.:

MAT.:

Atiende presentación sobre consulta relacionada a determinar la posibilidad de compensar los días que los trabajadores de la Corporación Cultural de Antofagasta no prestaron sus servicios, a consecuencia de una huelga.

ANT.:

1) Ord. N° 108, de 01.02.2017, del Director Regional del Trabajo, Región de Antofagasta.

2) Oficio N° 000426, de 26.01.17 de la Contraloría Regional de Antofagasta, en el marco de la referencia N° 20.459/2017.

3) Presentación de fecha cierta 18.01.2017, de don Felipe Flores Toledo, trabajador de la Corporación Cultural de Antofagasta.

SANTIAGO,

07 ABR 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SR. FELIPE FLORES TOLEDO
complicefel@gmail.com

A través del pronunciamiento singularizado en el antecedente 2), la Contraloría Regional de Antofagasta, remitió a este Servicio, copia del documento del ANT. 3) para conocimiento y fines pertinentes, concluyendo, que de acuerdo a la calidad jurídica que vincula al peticionario con su empleador, no corresponde que dicha Entidad Fiscalizadora "se pronuncie sobre la situación sometida a su examen".

Agrega que "las corporaciones municipales creadas al amparo del artículo 12 del decreto con fuerza de ley N° 1-3.063, de 1980, del entonces Ministerio del Interior, son personas jurídicas de derecho privado, sin fines de lucro", cuya finalidad es administrar los servicios traspasados del área de educación, salud y atención al menor, constituidas según las normas del título XXXIII del Libro I del Código Civil (aplica dictamen N° 69.200, de 2010 del Órgano de Control).

Señalado lo anterior, la "Contraloría General, mediante los dictámenes N°s. 47.642, de 2013, y 77.672, de 2015, entre otros, ha precisado que tales corporaciones no son órganos integrantes de la Administración del Estado, por lo que la facultad de interpretar, así como la de fiscalizar la aplicación de las normas de carácter laboral que rigen a quienes se desempeñen en ellas, corresponde exclusivamente a la Dirección del Trabajo, toda vez que esas entidades constituyen personas jurídicas de

derecho privado, cuyos empleados no tienen la calidad de servidores municipales, lo que impide que esta Institución se pronuncie sobre la situación sometida a su examen (aplica dictamen N° 3.289, de 2016)".

En virtud de lo referido, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Como cuestión previa, se debe indicar que la ley N° 20.940, que "Moderniza Sistema de Relaciones Laborales", que comenzó a regir a contar del 1 de abril de 2017, en su artículo segundo transitorio, dispone:

"Las negociaciones colectivas se regirán íntegramente y para todos los efectos legales por las normas vigentes al día de presentación del proyecto de contrato colectivo.

Los instrumentos colectivos suscritos por sindicatos o grupos negociadores con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley regirán hasta la fecha convenida en ellos".

Enseguida, a través del dictamen N° 5337/91, de 28.10.2016, este Servicio señaló *"Como manifestación de dicha regla, y en el entendido que la ley -de forma general- solo rige hacia el futuro, y sin afectar situaciones jurídicas consolidadas, es que los procesos de negociación colectiva se rigen por el procedimiento fijado en la ley vigente al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo, sin que tampoco se vea afectada la fecha de vigencia de los instrumentos colectivos suscritos antes de la entrada en vigencia de la reforma".*

Señalado lo anterior, el artículo 377, inciso 1° del Código del Trabajo, sin las modificaciones introducidas por ley N° 20.940, en virtud del artículo transitorio referido, -y que en lo medular mantiene la norma del actual artículo 355- 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".

A su turno, este Servicio ha señalado, a través del dictamen ORD. N° 3098/158, de 19.05.1995 que *"Del tenor literal de la disposición o legal precedentemente transcrita, es lícito inferir que durante el período de huelga o de cierre temporal o lock-out, el contrato de trabajo se entiende legalmente suspendido respecto de los trabajadores y el empleador involucrados, de suerte tal, que no operan las contraprestaciones recíprocas inherentes al contrato de trabajo, cuales son, la prestación de los servicios convenidos, por una parte, y, por la otra, la remuneración de los mismos, consistente en el pago de remuneraciones propiamente tales, beneficios y regalías derivados de la relación laboral".*

De esta manera 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".*

Precisado lo anterior, se consulta sobre la posibilidad de compensar los días en que los trabajadores de dicha Corporación no prestaron servicios, a consecuencia de la huelga realizada.

Al respecto, cumpro con informar a Ud. que el artículo 7º del Código del Trabajo prescribe:

"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".

Del precepto legal transcrito se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes.

Se desprende, asimismo, que para el empleador tales obligaciones consisten, fundamentalmente, en proporcionar al dependiente el trabajo convenido y pagar por él la remuneración acordada y, para el trabajador, en ejecutar el servicio para el cual fue contratado.

Ahora bien, atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme, a través de dictamen ORD. N° 2306/162, de 26.05.1998, entre otros, que el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de causa legal que establezca dicho pago, o el acuerdo de las partes en tal sentido.

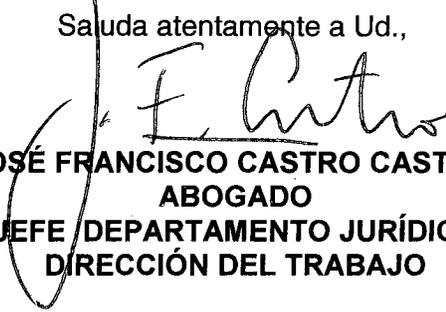
Señalado lo anterior, si bien el empleador se encuentra facultado para descontar el valor correspondiente al tiempo no trabajado por causa de una huelga legal, esta Dirección del Trabajo, no observa inconveniente jurídico en que las partes, en virtud del principio de autonomía de la voluntad, pacten el pago de los días en que los trabajadores de dicha Institución no prestaron sus servicios, a consecuencia de una huelga legal.

A su vez, tampoco existe impedimento legal para que las partes acuerden la compensación de los días no trabajados mediante la prestación de servicios de manera tal, que dicho pacto no pueda afectar las normas sobre límite de jornada ordinaria y descanso semanal de los trabajadores.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro en informar a Ud. lo siguiente:

En el caso consultado, si bien el empleador se encuentra facultado para descontar el valor correspondiente al tiempo no trabajado por causa de una huelga legal, esta Dirección del Trabajo, no observa inconveniente jurídico en que las partes, en virtud del principio de autonomía de la voluntad, pacten el pago de los días en que los trabajadores de dicha Institución no prestaron sus servicios, a consecuencia de una huelga legal, pudiendo acordar la compensación de los días no trabajados mediante la prestación de servicios de manera tal, que dicho pacto no pueda afectar las normas sobre límite de jornada ordinaria y descanso semanal de los trabajadores.

Saluda atentamente a Ud.,


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



JFCC/SP/AV

Distribución:

- Destinatario
- Jurídico
- Partes
- Control