



Departamento Jurídico
K 8684(1695)/ 2015

Jurídico

ORD. N°: 5753 /

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.: 1.- Instrucciones de 26.10.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2.-Instrucciones de 04.09.2015, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
3.-Presentación de 20.07.2015, de Abogado Cristian Aguayo Mohor.

SANTIAGO,

09 NOV 2015

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
A : SR. CRISTIAN AGUAYO MOHOR
ABOGADO
ROSARIO NORTE N° 555 Of. 604-605 EDIFICIO NERUDA
LAS CONDES

Mediante presentación de antecedente 3), requiere un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la procedencia de suspender determinados beneficios durante el periodo de huelga legal, a la luz de la doctrina institucional que invoca.

Hace presente que un cliente de esa oficina que no individualiza, consulta específicamente si en tal caso el empleador estaría legalmente facultado para pedir la devolución de notebooks, tablets y teléfonos celulares que se entregan a los trabajadores para el desarrollo de sus funciones, como asimismo, para disponer la suspensión de los servicios de recepción y emisión de correos electrónicos con cuentas institucionales, los que tienen por único fin desarrollar las comunicaciones y remisión de datos electrónicos en el ámbito de las labores a desarrollar.

Agrega que el objetivo de los mencionados elementos es el que los trabajadores cumplan correctamente con los servicios contratados, estando vedada su utilización para otros fines que no sean los laborales. En relación con los teléfonos celulares señala que éstos se entregan con un plan de datos y minutos contratados por la empresa para el trabajador con el exclusivo propósito de destinarlos al desarrollo de sus labores.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 377 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, 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 tenor literal de la disposición o legal precedentemente transcrita, se infiere 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 del vínculo laboral.

Respecto a la materia, es necesario señalar en forma previa, que la suspensión de la relación laboral no tiene un tratamiento sistemático en nuestro ordenamiento jurídico, sino que ella fluye del contenido general de la legislación y de los criterios doctrinales y jurisprudenciales que la han tratado, conforme a los cuales cabe distinguir, según sea la fuente que la origina, entre suspensión legal y convencional.

Entre los casos de suspensión legal pueden citarse el descanso maternal, la huelga, la licencia médica, el descanso anual, etc., y entre los de suspensión convencional, los permisos otorgados por el empleador, sean con o sin derecho a goce de remuneraciones.

Cabe agregar que la figura jurídica de la suspensión ha sido conceptualizada por la doctrina nacional como la cesación justificada y temporal de la obligación de trabajar o de pagar la remuneración, en su caso, o de ambas a la vez, impuestas en el contrato, subsistiendo el vínculo contractual. (W. Thayer y P. Novoa, Manual de Derecho del Trabajo, 3ª edición, Editorial Jurídica).

Ahora bien, efectivamente la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio en relación a los efectos de la huelga, contenida, entre otros, en dictámenes N° 1360/73 de 30.03.1998 y 3747/194 de 16.06.1995, ha sostenido que la suspensión de la obligación de pagar las remuneraciones durante el período que la misma comprende se circunscribe exclusivamente a aquellos beneficios o estipendios que, por la no prestación de trabajo efectivo en el marco legal de la 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 para su percepción, cual es la ejecución de los servicios durante el período laboral respectivo. En razón de ello se ha sostenido, asimismo, que 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.

La misma jurisprudencia ha también precisado 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 determinados, se perfeccionan por la sola llegada del evento, tiempo o fecha, siempre que los trabajadores se mantengan como tales en virtud

del contrato de trabajo que contempla esos beneficios, agregando que como estos últimos requisitos son cumplidos por los trabajadores durante el período de huelga, la suspensión del contrato sólo va a afectar temporalmente la exigibilidad de los mismos.

Igualmente, ha resuelto que los *"beneficios periódicos, esporádicos o sujetos a un evento, cuando provienen de un contrato colectivo, siempre han existido en el patrimonio del trabajador, tanto durante la vigencia del instrumento colectivo, como también durante la huelga legal"*.

Efectuadas las precisiones que anteceden, y en relación con las consultas específicas que plantea en su presentación, debo informarle que para resolver fundadamente sobre el particular sería necesario verificar a través de un proceso de fiscalización previo, la forma y condiciones en que operan los beneficios de que se trata y los términos de las estipulaciones correspondientes en el caso de que los mismos estén regulados ya sea en el contrato individual o en un instrumento colectivo de trabajo. Igualmente, y en cumplimiento del principio de bilateralidad, sería preciso poner en conocimiento de los trabajadores involucrados la respectiva presentación a objeto de que éstos emitan opinión y aporten los antecedentes que consideren pertinentes.

Teniendo presente lo precedentemente expuesto, cúpleme manifestar a Ud. que no corresponde que esta Dirección emita un pronunciamiento en los términos requeridos en la presentación de antecedente 3), por no disponer de los antecedentes necesarios para ello.

Saluda atentamente a Ud.,



JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/SMS/sms

Distribución:

- Jurídico, Partes, Control