



**DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES
EN DERECHO
K 10569 (2337) 2017**

ORD.: 0608 , 012,

MAT.: El uso de horas de trabajo sindical no resulta compatible con la suspensión del contrato de trabajo derivada del hecho de hacerse efectiva la huelga, en tanto que, la integración del equipo de emergencia con trabajadores que componen la directiva sindical puede ser analizada en el procedimiento contemplado en el artículo 361 del Código del Trabajo

ANT.: 1) Instrucciones de 08.01.2018, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
2) Ordinario N° 1942 de 03.11.2017, de doña Daisy Alveal Arriagada, Inspectora Provincial del Trabajo de Valparaíso
3) Presentación de 26.12.2017, de don Francisco Menares Meza, Presidente Sindicato de Empresa Clínica Valparaíso S.A.

FUENTES: Artículo 249, 360 y 361 del Código del Trabajo

CONCORD: Dictámenes N° 5346/92 de 28.10.2016 y N° 441/7 de 25.01.2017

SANTIAGO, 31 ENE 2018

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

**A : FRANCISCO MENARES MEZA
PRESIDENTE SINDICATO DE EMPRESA CLÍNICA VALPARAÍSO S.A.
VIRGINIA BRAVO LETELIER N° 1053, PLACILLA DE PEÑUELAS
VALPARAÍSO**

Mediante presentación del antecedente 3), ha solicitado un pronunciamiento referido a si resulta procedente la solicitud de horas de trabajo sindical una vez que se ha hecho efectiva la huelga, tratándose de aquellos dirigentes que han sido nombrados para integrar el equipo de emergencia.

Al respecto cabe considerar que los incisos 1 y 2 del artículo 249 del Código del Trabajo, disponen:

“Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, las que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.

El tiempo de las horas semanales de trabajo sindical será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador”.

Por su parte, en lo referido a la huelga y sus efectos los inciso 1, 2 y 3 del artículo 355 del Código del Trabajo, prescribe:

“Artículo 355.- Suspensión del contrato de trabajo y efectos de la huelga y del cierre temporal. Durante la huelga o el cierre temporal, se entenderá suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores que se encuentren involucrados en ella o a quienes afecte el cierre temporal. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios, ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

En el caso del inciso anterior, los trabajadores podrán efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.

Durante la huelga, los trabajadores involucrados en la negociación podrán pagar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos. Sin embargo, en el caso del cierre temporal, el empleador deberá pagar las cotizaciones previsionales o de seguridad social de aquellos trabajadores afectados por esta medida y que no se encuentren en huelga”.

De la interpretación armónica de ambas disposiciones legales, resulta posible advertir que las horas de trabajo sindical operan en un régimen de vigencia de todas las obligaciones que derivan del contrato de trabajo, particularmente aquellas vinculadas a la obligación de prestar servicios por parte del trabajador, y sobre dicha base, poder construir una situación de excepcionalidad consistente en que, para todos los efectos legales, dicho tiempo se considere como trabajado. En este sentido el Dictamen N° 5078/122 de 09.11.2005 describe ampliamente el contenido de esta disposición y los efectos de la norma.

Por el contrario, el hecho de hacer efectiva la huelga, implica necesariamente la suspensión de la relación laboral, y como efecto de aquello, de la obligación de prestar servicios, así se razona en Dictamen N° 441/7 de 25.01.2017, al manifestar que:

“...el efecto principal y directo de la huelga es la suspensión del contrato de trabajo respecto de los trabajadores involucrados en ella, de lo cual derivan otras consecuencias que el propio artículo refiere, aun cuando no sean las únicas a la luz de la casuística.

En este particular, la Dirección del Trabajo ha sostenido que durante el periodo de huelga 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 (Ord. N° 3098/158 de 19.05.1995; Ord. N°4383 de 20.09.83)”.

Como consecuencia de lo expuesto, encontrándose durante la huelga suspendida la relación laboral, no resulta compatible aquella, con el uso de horas de trabajo sindical.

Ahora bien, la integración del equipo de emergencia deriva del procedimiento contemplado en el artículo 361 del Código del Trabajo, instancia que resulta oportuna para analizar la conveniencia de que sean los dirigentes sindicales quienes deban atender los servicios mínimos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumples informarle que el uso de horas de trabajo sindical no resulta compatible con la suspensión del contrato de trabajo derivada del hecho de hacerse efectiva la huelga, en tanto que, la integración del equipo de emergencia

con trabajadores que componen la directiva sindical puede ser analizada en el procedimiento contemplado en el artículo 361 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,



Christian Melis Valencia
**CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO**



[Signature]
BP/RGR/PRC
Distribución

- Jurídico - Partes - Control - Boletín
- Divisiones D.T.
- Subdirector - U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo.