

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 26080(1314)/97

1360 073

ORD. N^o _____/_____

MAT.: Informa sobre la incidencia de la huelga en el pago de la gratificación legal.

ANT.: 1) Pase 2076 de 31.12.97 del Sr. Director del Trabajo (S).
2) Presentación de la Empresa Alusa S.A. de 26.12.97.
3) Pase 1084 de 15.01.98 de la Sra. Directora del Trabajo.
4) Oficio de 13.01.98 del Sr. Seremi del Trabajo de la Región Metropolitana.

FUENTES:

Código del Trabajo, arts. 46; 49; 52; 348 y 377.

CONCORDANCIAS:

Ord. 6751/222 de 14.10.91.
Ord. 625/42 de 05.02.97.
Ord. 1759/89 de 25.03.94.

SANTIAGO, 30 MAR 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SEÑORES EMPRESA ALUSA S.A.
MATIAS COUSINO N^o 64, 3er. PISO
SANTIAGO/

Mediante presentación de antecedente se ha solicitado un pronunciamiento a este Servicio respecto de los efectos de la huelga en el pago de la gratificación a que está obligada la empresa.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 377 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 precedentemente transcrito se infiere que durante el período de huelga se suspenden los efectos del contrato de trabajo respecto de los trabajadores involucrados en ésta, de suerte tal que ellos no tienen obligación de prestar servicios ni el empleador de pagar las remuneraciones, regalías y beneficios establecidos en dicho contrato.

En lo que respecta a la gratificación legal, preciso es sostener, a la luz de la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio contenida entre otros en el Ord. 6751/222 del 14.10.91, que ella no se vería afectada directamente por el hecho de haberse hecho efectiva la huelga en la empresa.

La conclusión precedente se fundamenta, por una parte, en la circunstancia que la gratificación legal es un beneficio de carácter anual según lo ha sostenido reiteradamente este Servicio y, por otra, en el hecho de que en los artículos 46 y siguientes del Código del Trabajo aparece vinculada exclusivamente a la existencia de utilidades líquidas en el respectivo ejercicio comercial, limitándose en su artículo 52 a establecer su pago proporcional respecto de aquellos trabajadores que no alcancen a completar un año de permanencia en la respectiva empresa.

A mayor abundamiento, es necesario consignar que la suspensión del contrato de trabajo durante el período de huelga importa que el trabajador deje de percibir las remuneraciones que deberían devengarse en dicho período, lo que a su vez significa una rebaja de las sumas devengadas por él en el ejercicio comercial correspondiente, lo que incide indirectamente en el monto del beneficio en referencia, por cuanto los dos sistemas de pago de la gratificación legal contemplados en los artículos 47 y 50 del citado Código del Trabajo atienden a lo devengado por el trabajador en el respectivo período anual para determinar su monto.

En efecto, a juicio de esta Dirección, 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 para su existencia, 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; sobre esta materia cabe precisar 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, y, como estos últimos requisitos son cumplidos por los trabajadores durante el período de huelga, la suspensión contractual sólo va a afectar temporalmente la exigibilidad de los señalados beneficios.

A mayor abundamiento, y en el supuesto que en la empresa exista un contrato colectivo, podemos decir que los mencionados beneficios periódicos, esporádicos o sujetos a un evento, siempre han existido en el patrimonio del trabajador, tanto durante la vigencia del instrumento colectivo, como también durante la huelga legal, ya que en este tiempo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 348 del Código del Trabajo, los respectivos beneficios se entienden subsistir, aunque suspendidos en su exigibilidad en el contrato individual de trabajo.

A la luz de lo anterior, cabe señalar que las remuneraciones y beneficios en referencia, entre estos la gratificación, son exigibles aún cuando coincidan con el período de huelga, suspendiéndose únicamente la obligación de efectuar su pago hasta el término del mismo período.

En consecuencia, en virtud de las disposiciones legales anotadas, jurisprudencia administrativa citada y de las consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que los trabajadores de la empresa Alusa S.A., tienen derecho al pago de sus gratificaciones no obstante el hecho de encontrarse en huelga, sin perjuicio que su exigibilidad sólo puede hacerse efectiva una vez terminado el período.



Sanción a Ud.,

Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

DIRECCION DEL TRABAJO
30 MAR 1998
OFICINA DE PARTES

TAC

FSC/emoa

Distribución:

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