

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 6855(408)/97 ✓

*Recomendado
por Dnd: 715/43
de 06-03-2002*

ORD. No 3956 / 225 /

MAT.: 1) Procede que la Compañía Minera Maricunga S.A., al reiniciarse las actividades el día 07.02.97, le otorgue proporcionalmente los días de descanso correspondientes a 5 días de trabajo que llevaba el personal por término de la huelga; y,
2) No procede que la citada compañía cancele al personal sólo los 5 días de descanso de un total de 7, de que hacía uso al momento de iniciarse la huelga, sino que debe cancelarle los 7 días.

ANT.: 1) Presentación del sindicato de trabajadores Empresa Maricunga, de 31.03.97.
2) Memorándum N° 82 del Jefe Departamento Negociación Colectiva, de 23.04.97.

FUENTES:

Artículo 377 del Código del Trabajo.

SANTIAGO, -8 JUL 1997

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DEPARTAMENTO NEGOCIACION COLECTIVA

Mediante presentación citada en el antecedente 1), ha solicitado un pronunciamiento a esta Dirección en orden a determinar si, habida cuenta que al iniciarse la huelga en la Empresa Maricunga S.A. un grupo de trabajadores involucrados en la negociación llevaba trabajando 5 días de un total de 7 y el otro se encontraba en su quinto día de descanso:

1) Procede que al reiniciarse las actividades el día 07.02.97 la Compañía Minera Maricunga S.A. otorgue proporcionalmente los días de descanso correspondientes a 5 días de trabajo que llevaba el personal antes de la huelga; y,

2) Procede que la citada compañía cancele al personal sólo los 5 días de descanso de un total de 7, de que hacía uso al momento de iniciarse la huelga.

Al respecto, cumplo con informar 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.

Durante la huelga o durante el cierre temporal o lock-out, 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 podrán efectuar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos. Sin embargo, en caso de lock-out, el empleador deberá efectuarlas respecto de aquellos trabajadores afectados por éste que no se encuentre en huelga".

De la norma legal transcrita se infiere que la huelga produce la suspensión de los contratos de trabajo, tanto respecto de los dependientes que se encuentren involucrados en el proceso como del empleador.

Esto importa, como la misma norma señala, que los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios y los empleadores, a su vez, no estarán obligados al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías de dicho contrato porque, precisamente, se encuentra suspendido.

Pero así como el contrato se suspende desde que se inicia la huelga, forzoso resulta también destacar que, mientras esto último no ocurra, siguen vigentes todas y cada una de las obligaciones que por su ministerio las partes se han impuesto.

Por consiguiente, si al momento de iniciarse la huelga, existía un grupo de trabajadores que llevaba laborando 5 días, de un total de siete que le correspondía en virtud de un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos, debe entenderse que devengó proporcionalmente el descanso correspondiente a esos 5 días pues, evidentemente, la suspensión sólo produce efectos hacia el futuro, no operando jamás con efecto retroactivo, en términos de poder restar de los patrimonios de los trabajadores los derechos a las prestaciones incorporados a él mientras el contrato no estaba suspendido

Esta misma línea de razonamiento nos llevará a concluir que no procede que la citada compañía cancele al personal sólo los 5 días de descanso de un total de 7, de que hacía

uso al momento de iniciarse la huelga, sino que corresponde que les cancele los 7 días, pues la causa que lo motiva, es el antecedente de haber trabajado antes del descanso 7 días seguidos; días que fueron efectivamente trabajados en el contexto de un contrato de trabajo que no se encontraba suspendido y que, por lo mismo, es el título en cuya virtud se incorporó al patrimonio de los trabajadores el derecho a descansar 7 días seguidos, según el sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos.

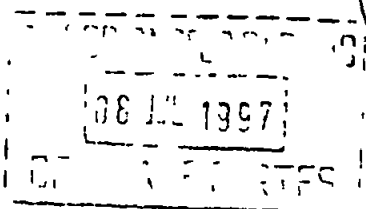
En consecuencia, y sobre la base de la cita legal y consideraciones efectuadas, cumpro con informar a Ud. que:

1) Procede que la Compañía Minera Maricunga S.A., al reiniciarse las actividades el día 07.02.97, le otorgue proporcionalmente los días de descanso correspondientes a 5 días de trabajo que llevaba el personal por término de la huelga; y,

2) No procede que la citada compañía cancele al personal sólo los 5 días de descanso de un total de 7, de que hacía uso al momento de iniciarse la huelga, sino que debe cancelarle los 7 días.



Saludo a Ud.,



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

MLO/nar

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo