

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
N. 768(54)/95

3747 194

ORD. NQ \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**MAT.:** Informa acerca de la incidencia y efectos de la huelga en el pago de la "asignación personal" pactada en la cláusula 2.6 del contrato colectivo suscrito el 14.12.94 entre Enami, Complejo Industrial Paipote y el Sindicato de Trabajadores NQ 1 constituido en dicha Empresa.

**ANT.:** Oficios NQs. 987 y 2256, de 24.05.95 y 30.12.94, respectivamente, ambos de la Dirección Regional del Trabajo, Región de Atacama.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículo 377, inciso 1Q.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes NQs. 2572/099, de 07.05.92 y 6751/222, de 14.-10.91.

---

SANTIAGO, 16 JUN 1995

**DE :** DIRECTOR DEL TRABAJO

**A :** SR. DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO  
REGION DE ATACAMA/

Mediante el oficio NQ 2256, de 30 de diciembre de 1994, de esa Dirección Regional, se remitió la consulta formulada por el Sindicato de Trabajadores NQ 1 Enami, Complejo Industrial Paipote, relativa a los efectos de la huelga en el pago de la "asignación personal" pactada en la cláusula 2.6 del contrato colectivo suscrito el 14 de diciembre de 1994 entre la organización consultante y la Empresa.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 377 del Código del Trabajo, en su inciso 1Q, 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.

Cabe recordar que la doctrina vigente del Servicio sobre la materia, contenida entre otros en los dictámenes citados en la concordancia establece que "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, 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 la 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 debe consignarse que los mencionados 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, ya que en este tiempo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 124 de la ley Nº 19.069, los respectivos beneficios se entienden subsistir, aunque suspendidos en su exigibilidad en el contrato individual de trabajo".

Precisado lo anterior, es necesario hacer presente que la cláusula 2.6 del contrato colectivo por la que se consulta, previene:

" La empresa pagará mensualmente y conjuntamente con las remuneraciones del mes respectivo, una Asignación Personal a los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, cuyos montos y beneficiarios son exclusivamente los signados en nómina adjunta como Anexo C.

" Los ítemes agrupados bajo esta  
 " Asignación sustituyen a los beneficios denominados: Ajuste D.L.  
 " 3.501, Asignación de Antigüedad, Quinquenio, Bono de Permanen-  
 " cia, Bono Pérdida Capacidad de Ganancia, Asignación Pérdida de  
 " Caja, Bono Cuidado de Vehículo y Asignación de movilización".

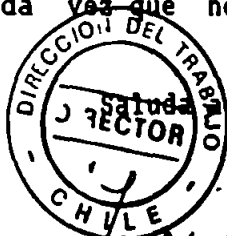
De la lectura de la disposición contractaul preinserta se colige que la "asignación personal de que se trata sustituye los beneficios que la misma cláusula enumera, los que, de acuerdo a los antecedentes acompañados y a lo expresado en el informe emitido el 16 de mayo del presente año por el fiscalizador dependiente de esa Dirección Regional señor José Miguel Sagredo Sanhueza, derivan del contrato colectivo anteriormente suscrito por las partes, vigente desde el 12 de diciembre de 1992 hasta el 30 de noviembre de 1994.

Según el mismo informe de fiscalización, los beneficios sustituidos por la "asignación personal" están todos directamente relacionados con los días efectivamente trabajados, con excepción del "bono cuidado de vehículo", que es acumulable mes a mes y se paga una vez al año, en la liquidación que corresponde al mes de diciembre, siempre y cuando el beneficiario no haya sido responsable de algún accidente o perjuicio del vehículo a su cargo.

Ahora bien, teniendo presente que, según lo expresado en los párrafos que anteceden, los beneficios de que se trata, con la excepción señalada, están directamente relacionados con la ejecución de servicios durante el periodo laboral respectivo, es posible afirmar que si no hay prestación de trabajo efectivo, no se genera el título necesario para que se hagan exigibles y se devenguen, de suerte que producida la huelga, se suspende los efectos del contrato de trabajo y el empleador no está obligado a pagarlos mientras dure la interrupción de los servicios.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cómpleme informar que el pago de la "asignación personal" pactada en la cláusula 2.6 del contrato colectivo suscrito el 14 de diciembre de 1994, entre Enami, Complejo Industrial Paipote y el Sindicato de Trabajadores N° 1 constituido en dicha empresa, no es exigible durante el periodo de huelga.

De la conclusión anterior se exceptúa el "bono cuidado de vehículo", beneficio que forma parte integrante de la "asignación personal" y cuyo pago durante el periodo de huelga resulta jurídicamente procedente, toda vez que no se vincula con la prestación efectiva de servicios.



Ud.,

MARIA ESTER FERES NAZARALA

ABOGADO

DIRECTOR DEL TRABAJO

7/ PCGB/nar  
 Distribución.

Jurídico, Partes, Control,  
 Boletín, Deptos. D.T., Subdirector,  
 U. Asistencia Técnica, XIII Regiones