

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 423(22)/95  
S/K (16)/95

Q. R.

3459

186

ORD. N° \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**MAT.:** 1) Resulta jurídicamente procedente poner término al contrato de trabajo de un dependiente que no cumple acuartelado el servicio militar obligatorio, como es el caso del que debe prestar servicios en la Defensa Civil los días sábado y domingo.  
2) El mismo trabajador no tiene derecho a exigir que el empleador le pague remuneración por los días sábado no laborados a consecuencia del cumplimiento de dicho deber militar.

**ANT.:** Ord. N° 013, de 05.01.95, de Sr. Inspector Comunal del Trabajo de Maipú.

**FUENTES:**

Constitución Política de la República, artículo 22, inciso 3º.

Código del Trabajo, artículo 158, incisos 1º, 3º y 4º,  
D.L. 2.306, artículos 16 y 30.

**CONCORDANCIAS:**

Dictamen N° 4810/228, de 17.08.94.

SANTIAGO, 02 de Julio de 1995

**DE :** DIRECTOR DEL TRABAJO

**A :** SR. INSPECTOR COMUNAL DEL TRABAJO  
MAIPU/

Mediante ordinario citado en el antecedente, solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente poner término al contrato de trabajo de un dependiente que se encuentra cumpliendo su servicio militar obligatorio en la Defensa Civil, en cuya virtud debe concurrir a la comandancia respectiva los días sábado y domingo de cada semana.

Solicita, asimismo, se determine si el empleador tendría la obligación de remunerar el día sábado no laborado por dicho dependiente a causa del cumplimiento de la señalada obligación.

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

1) En lo que respecta a la primera, consulta formulada, cabe precisar que el artículo 158 del Código del Trabajo en sus incisos 1º, 3º y 4º prescribe:

" El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el servicio militar o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción.

" El Servicio militar no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

" La obligación impuesta al empleador de conservar el empleo del trabajador que deba cumplir sus deberes militares, se entenderá satisfecha si le da otro cargo de iguales grado y remuneraciones al que anteriormente desempeñaba, siempre que el trabajador esté capacitado para ello".

De las disposiciones legales transcritas se infiere que el legislador expresamente ha otorgado al trabajador que debe concurrir a cumplir el servicio militar, el derecho a conservar la propiedad de su empleo durante todo el período que abarque el reclutamiento y hasta un mes después de la fecha del certificado de licenciamiento, derecho que, en caso de enfermedad comprobada, se extiende hasta por el plazo máximo de 4 meses contado desde igual fecha.

De las mismas normas se infiere, además, que el cumplimiento del servicio militar no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales, como también, que la obligación que asiste al empleador de conformidad al inciso 1º del artículo 158 en análisis se entiende cumplida si éste asigna al respectivo trabajador un empleo de iguales grado y remuneraciones al que desempeñaba con anterioridad, siempre que esté capacitado para ello.

Ahora bien, sobre la base del análisis del citado precepto la doctrina de este Servicio contenida entre otros, en dictamen Nº 4810/228, de 17.08.94, ha sostenido que el ordenamiento jurídico vigente consagra a través del mismo, una prerrogativa especial en favor de los trabajadores que deben cumplir con el servicio militar, que se traduce en la imposibilidad que asiste al empleador de poner término a los respectivos contratos de trabajo durante el período que tales deberes militares comprenden.

Precisado lo anterior, y a objeto de emitir el pronunciamiento requerido en el ámbito de la consulta planteada, se hace necesario determinar, previamente, si la norma que contempla el precepto en análisis, como también la conclusión doctrinaria antes enunciada, resultan aplicables a aquellos trabajadores que cumplen el servicio militar obligatorio en la Defensa Civil, bajo la modalidad de asistir a ese Organismo sólo los días sábado y domingo de cada semana.

Al respecto, cabe tener presente que el decreto ley N° 2.306, de 1978, que establece normas sobre reclutamiento y movilización de las Fuerzas Armadas, modificado por el D.L. N° 2.348 publicado en el Diario Oficial de 01.12.78 y por las leyes 18.037, 18.053, 18.091 y 18.584, publicadas en el Diario Oficial de 06.10.81, 11.11.81, 30.12.81 y 20.12.86, respectivamente, en su artículo 16, inciso 1º, dispone:

" Toda persona acuartelada para hacer el servicio militar obligatorio o que sea llamada al servicio activo o movilizada de acuerdo con las disposiciones de este decreto ley, retendrá los derechos inherentes a su función o empleo o trabajo, incluida la antigüedad para el ascenso, como si continuara en su desempeño".

A su vez, el artículo 30 del mismo decreto ley, establece:

" Mientras el contingente de una clase se encuentra acuartelado, las personas de esa misma clase se aptas para el servicio que no fueran acuarteladas, formaran durante cuatro años la categoría de Disponibles y quedarán sujetas a las obligaciones que señala el inciso siguiente y a las demás que prescribe el reglamento".

" El contingente en la categoría de Disponibles podrá ser destinado a servir en la Defensa Civil por un tiempo equivalente al de la conscripción, o ser acuartelado en alguna de las Instituciones de las Fuerzas Armadas".

De la primera de las normas legales anotadas se infiere que las personas que sean acuarteladas para cumplir el servicio militar obligatorio mantienen durante el lapso que el mismo comprende los derechos inherentes al empleo, función o trabajo que desempeñaban.

Por otra parte, de la disposición contenida en el artículo 30, antes citado, se colige que las personas pertenecientes a la misma clase de aquellas que se encuentren acuarteladas, aptas para el servicio, que no hubieren sido acuarteladas, permanecerán en la categoría de disponibles por un período de 4 años, pudiendo ser destinadas a servir en la Defensa Civil durante un lapso análogo al de la conscripción.

Ahora bien, el análisis armónico de las normas legales citadas precedentemente autoriza para sostener que la disposición que sobre la materia se contiene en el artículo 158 del Código del Trabajo sólo rige tratándose de trabajadores que cumplen el servicios militar obligatorio bajo la modalidad antes indicada, esto es, acuartelados, pero no así respecto de aquellos que lo realizan en condiciones diferentes que no impliquen su acuartelamiento durante el período correspondiente.

Al tenor de lo expuesto y considerando que, como ya se señalara, las personas que cumplen el servicio militar en la Defensa Civil no lo hacen en la condición de acuartelados, forzoso es concluir que a los traba-

jadores que se encuentran en tal situación no les resulta aplicable el precepto del artículo 158 del Código del Trabajo, ya analizado, y, consecuentemente, la doctrina de este Servicio en relación a la materia, ya enunciada en párrafos precedentes, circunstancia que, a la vez, autoriza para sostener que no existe impedimento legal alguno para que el empleador ponga término al contrato de trabajo de tales dependientes durante el lapso que comprende dicho deber militar.

La conclusión anterior se corrobora aún más si se tiene presente que el cumplimiento del servicio militar bajo la modalidad de concurrir a la Defensa Civil sólo los días sábados y domingo de cada semana, como ocurre en la especie, significa que el trabajador y empleador han continuado afectos a los derechos y obligaciones emanadas del contrato de trabajo suscrito entre ambos, de suerte tal que el hecho que el trabajador continúe durante dicho lapso prestando los servicios convenidos, conlleva la posibilidad de configurar a su respecto una causal de término de contrato que habilita al empleador para poner término a la respectiva relación laboral invocando una o más de las causales que nuestro ordenamiento jurídico prevé para tal efecto.

Sostener lo contrario, implicaría una prerrogativa especial para los aludidos dependientes, no prevista por el legislador, y privar al empleador de la facultad de poner término a sus contratos de trabajo no obstante que estos incurran en una causal de término de la relación laboral, lo cual, evidentemente, no se aviene con la letra ni con el espíritu de la ley.

2) En lo que respecta a la segunda consulta formulada cabe tener presente que el artículo 70 del Código del Trabajo dispone:

" Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

Del precepto legal transcrito se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes.

Se desprende, asimismo, que para el empleador tales obligaciones consisten, fundamentalmente, en proporcionar al trabajador el trabajo convenido y pagar por él la remuneración acordada y, para el trabajador, en efectuar el servicio para el cual fue contratado.

Ahora bien, atendido el carácter bilateral del contrato e trabajo, esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme que el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de causa legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.

De esta manera, en el caso que nos ocupa, posible resulta afirmar que si el trabajador de que se trata no laboró la totalidad de la jornada de trabajo convenida debido a la obligación que le asiste de concurrir a cumplir su servicio militar obligatorio bajo la modalidad indicada, el empleador no se encuentra obligado a remunerar el día sábado no trabajado por tal causa.

Corroborara la conclusión anterior el precepto del inciso 3º del artículo 22 de la Constitución Política de la Republica, inserto en el Capitulo III relativo a los Derechos y Deberes Constitucionales, conforme al cual el servicio militar es una carga personal se hace efectiva en los términos y condiciones que prevé la ley, la que no impone al empleador la obligación de remunerar al trabajador durante el período que comprende el servicio militar obligatorio, salvo la excepción referida al personal de reserva llamado a instrucción por períodos inferiores a 30 días, cuyo no es el caso del trabajador a que se refiere la consulta planteada.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

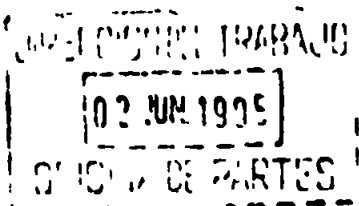
1) Resulta jurídicamente procedente poner término al contrato de trabajo de un dependiente que no cumple acuartelado el servicio militar obligatorio, como es el caso del que debe prestar servicios en la Defensa Civil los días sábado y domingo.

2) El mismo trabajador no tiene derecho a exigir que el empleador le pague remuneración por los días sábado no laborados a consecuencia del cumplimiento de dicho deber militar.



Saluda a Ud.,

*Maria Ester Ferres Nazarala*  
 MARIA ESTER FERRES NAZARALA  
 ABOGADO  
 DIRECTOR DEL TRABAJO



SIV  
 SMS/nar  
**Distribución:**  
 Jurídico  
 Partes  
 Control  
 Boletín  
 Deptos. D.T.  
 Subdirector,  
 Of. Consultas  
 U. Asistencia Técnica  
 XIII Regiones