

ORD. Nº \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**MAT.:** La Empresa Manufactura de Caucho Blasmar Limitada está obligada a pagar a los trabajadores afectos al contrato colectivo suscrito el 10.02.-95, los beneficios contemplados en las cláusulas 7.2 (Aguinaldo de Navidad) y 16 (Fiesta de Navidad) de dicho instrumento, correspondientes a diciembre de 1994, no obstante que en el proceso de negociación colectiva que dió origen al contrato hubo una huelga que se prolongo desde el 12.12.94 hasta el 10.02.95.

**ANT.:** 1) Memorándum Nº 97, de 11.-04.95, del Departamento de Negociación Colectiva.  
2) Consulta de 23.03.95, de la Empresa Manufactura de Caucho Blasmar Limitada.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículo 347, inciso 3º y 377, inciso 1º.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes Nºs. 1759/89, de 25.03.94 y 6751/222, de 14.-10.91.

---

SANTIAGO, 14 JUN 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO  
A : SR. ANGEL IZURIETA DE PABLO  
FABRICA LOS QUILLAYES Nº 66  
LA FLORIDA/

Mediante la presentación del antecedente 2) se solicita que esta Dirección determine si la Empresa Manufactura de Caucho Blasmar Limitada está obligada a pagar a los trabajadores afectos al contrato colectivo suscrito el 10 de febrero de 1995, los beneficios contemplados en las cláusulas 7.2 (Aguinaldo de Navidad) y 1.6 (Fiestas de Navidad) de dicho instrumento, correspondiente a diciembre de 1994, no obstante que en el proceso de negociación colectiva que dió origen al contrato, hubo una huelga que se prolongó desde el 12 de diciembre de 1994 hasta el 10 de febrero del presente año.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 377, inciso 1º del Código del Trabajo, previene:

" 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 periodo 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.

Ahora bien, de acuerdo con la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros, en los dictámenes citados en la concordancia, "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 periodo 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 periodo de huelga, la suspensión contractual sólo va a afectar temporalmente la exigibilidad de los señalados beneficio.

" De ello se sigue que sostener lo contrario implica reconocer un efecto extintivo de la huelga cuyo no ha sido el propósito del legislador.

" A mayor abundamiento, debe consignarse que los 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 348 del Código del Trabajo, los respectivos be-  
 " neficios se entienden subsistir, aunque suspendidos en su exi-  
 " gibilidad en el contrato individual de trabajo".

A la luz de lo expuesto, cabe señalar que en la especie el Aguinaldo de Navidad y la Fiesta de Navidad de que se trata, devengados en la correspondiente festividad del año 1994, son exigibles no obstante coincidir con el inicio de la huelga, la que se prolongó desde el 12 de diciembre de dicho año hasta el 10 de febrero de 1995, suspendiéndose únicamente la obligación de efectuar su pago hasta el término del mismo período, toda vez que la procedencia de su pago no está directa y materialmente vinculada a la prestación de servicios determinados, sino que a la sola llegada del evento o fecha prevista para ello, bastando que estuviere vigente el contrato de trabajo que los contempló.

El artículo 347 del Código del Trabajo, en su inciso 3º, por su parte, dispone:

" Con todo, si se hubiere hecho  
 " efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posteriori-  
 " dad o el fallo arbitral que se dicte, sólo tendrán vigencia a  
 " contar de la fecha de suscripción del contrato o de constitu-  
 " ción del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuen-  
 " te a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del  
 " contrato colectivo o fallo arbitral anterior o del cuadragésimo  
 " quinto o sexagésimo día contado desde la presentación del res-  
 " pectivo proyecto, según corresponda".

Del precepto legal preinserto se colige que en los casos en que se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato colectivo que se suscriba posteriormente, tendrá vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del instrumento anterior o del cuadragésimo quinto o sexagésimo día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda.

La aplicación de la norma legal precedentemente transcrita y comentada a la presente consulta, habría significado, de no mediar la cláusula 3ª contenida en el contrato colectivo de que se trata, que el instrumento colectivo en análisis habría comenzado a regir el 10 de febrero de 1995, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del 12 de diciembre de 1994, día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo anterior.

En efecto, la cláusula tercera del contrato colectivo de que se trata, dispone que dicho instrumento tendrá una vigencia de dos años contados desde el 12 de diciembre de 1994 hasta el 11 de diciembre de 1996, esto es, altera la

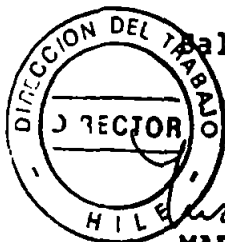
norma contenida en el artículo 347 del Código del Trabajo en cuanto a la vigencia del contrato colectivo, pero se ajusta a lo dispuesto en ella en lo relativo a establecer para el instrumento una duración no inferior a dos años.

Respecto a este punto, el Departamento de Negociación Colectiva, mediante el memorándum citado en el antecedente 1) expresa que no existe inconveniente jurídico para que las partes modifiquen las disposiciones legales concernientes a la vigencia y duración de los instrumentos colectivos, siempre que no se vulnere uno de los objetivos principales de la legislación laboral vigente, cual es dar estabilidad a la relación laboral de orden colectivo.

Ello se traduce, según se indica en el citado memorándum, en que las partes deben respetar la duración mínima de dos años que la ley fija para los instrumentos colectivos, acorde con la intención de la disposición contenida en el inciso 3º del artículo 347 del Código del Trabajo, cual es "salvaguardar que se continúe negociando en la época que el empleador, al activar los mecanismos que la ley le proporciona, quiso determinar como la más adecuada", esto es, en otros términos, impedir "que por la vía de la huelga, los trabajadores pudieran alterar unilateralmente la época de negociación".

Establecido en conformidad a lo expresado en los párrafos precedentes, que el contrato colectivo en análisis comenzó a regir el 12 de diciembre de 1994, es posible afirmar que los beneficios por los que se consulta, son exigibles y deben ser pagados por el empleador, no obstante la huelga que se produjo en el proceso de negociación colectiva que dió origen al instrumento colectivo respectivo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que la Empresa Manufactura de Caucho Blasmar Limitada está obligada a pagar a los trabajadores afectos al contrato colectivo suscrito el 10 de febrero de 1995, los beneficios contemplados en las cláusulas 7.2 (Aguinaldo de Navidad) y 16 (Fiesta de Navidad) de dicho instrumento, correspondientes a diciembre de 1994, no obstante que en el proceso de negociación colectiva que dió origen al contrato, hubo una huelga que se prolongó entre el 12 de diciembre de 1994 y el 10 de febrero de 1995.



Saluda a Ud.,

*Maria Ester Peres Nazarala*  
**MARIA ESTER PERES NAZARALA**  
 ABOGADO  
 DIRECTOR DEL TRABAJO

FCGB/nar

Distribución:

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