



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K.5550 (1133) 2014

2659

32

ORD.:

MAT.:

1.-Resulta jurídicamente procedente que los trabajadores que se encuentren participando en una huelga y, que durante el curso de la misma, deban hacer uso de licencia médica, concurren en el reparto de la suma total a que asciende el bono de reemplazo, establecido en el Código del Trabajo, artículo 381, inciso 1º, letra c).

2.-No resulta ajustado a derecho que los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva que no puedan participar de la huelga respectiva, por encontrarse haciendo uso de licencia médica durante el período en que ésta se desarrolla, sean partícipes de la repartición de la suma total a que asciende el bono de reemplazo de trabajadores que da cuenta el Código del Trabajo, artículo 381, inciso 1º, letra c), salvo que la huelga se prolongue más allá del término de la respectiva licencia.

FUENTES: Código del Trabajo, artículos 381 y 377 y Decreto N° 3, del Ministerio de Salud.

ANT.: Presentación, de 16.05.2014, de Ricardo Tisi.

SANTIAGO,

18 JUL 2014

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : RICARDO TISI
CARIOLA DIEZ PEREZ-COTAPOS
AVENIDA ANDRES BELLO N° 2711, PISO 24
LAS CONDES
SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente, Ud. ha solicitado un pronunciamiento por parte de esta Dirección, en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que los trabajadores que se encuentren participando en una huelga y, que durante el curso de la misma, deban hacer uso de licencia médica, concurren en el reparto de la suma total a que asciende el bono de reemplazo, establecido en el Código del Trabajo, en su artículo 381, inciso 1º, letra c).

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud., que el artículo 381 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, prescribe:

“Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:

a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el periodo comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento;

b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el periodo del contrato, excluidos los doce últimos meses;

c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que asciende dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado”.

De la norma legal antes transcrita se colige que el legislador expresamente prohíbe, en aquellos casos en que el empleador no ha cumplido a lo menos con los requisitos mínimos tanto de forma como de fondo que expresamente dispone el mismo artículo, el reemplazo de trabajadores durante los primeros catorce días de huelga.

Se infiere asimismo, en relación al bono de reemplazo señalado en la letra c) del citado precepto legal, que la intención del legislador ha sido encarecer, en una cifra equivalente a cuatro Unidades de Fomento por cada trabajador, la contratación de dependientes para desempeñar funciones de reemplazo durante ese periodo y, al mismo tiempo, beneficiar a los trabajadores involucrados en dicha huelga, garantizándoles un aumento real al ordenar que la

suma total a que asciende dicho bono debe pagarse dentro de los cinco días siguientes al término de la huelga, por partes iguales, a cada uno de los trabajadores que estuvieron involucrados en ella, es decir que han adherido a ésta.

Ahora bien, uno de los efectos propios de la huelga, es la suspensión de la relación laboral, es así como, el artículo 377 del Código del Trabajo, expresamente prescribe que *“Durante la huelga o 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 remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato”*.

Por su parte, el Decreto N° 3, del Ministerio de Salud, que Aprueba Reglamento de Autorización de Licencias Médicas por las Compín e Instituciones de Salud Previsional, de 28.05.1984, en su artículo 1° dispone que, *“Para los efectos de este reglamento, se entiende por licencia médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, en adelante “el o los profesionales”, según corresponda, reconocida por su empleador en su caso, y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, en adelante “Compín”, de la Secretaría Regional Ministerial de Salud, en adelante “Seremi”, que corresponda o Institución de Salud Previsional según corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar de subsidio de incapacidad laboral con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo o de ambas en la proporción que corresponda”*.

Como consecuencia de lo anterior, la Superintendencia de Seguridad Social, mediante dictamen N° 30.034, de 05.05.2008, ha concluido que *“durante la huelga, sólo procede que se autoricen licencias médicas cuando éstas sean la continuación de otras que ha venido haciendo uso el trabajador desde antes del inicio de la huelga*.

Por el contrario, no corresponde autorizar licencias médicas iniciadas durante el período de huelga legal, de trabajadores involucrados en la misma, salvo por los días de reposo posteriores al término de la huelga”.

Por consiguiente, a la luz de lo antes expuesto y atendido que el pago por partes iguales del bono de reemplazo, previsto en la letra c) del artículo 381 del Código del Trabajo, tiene lugar respecto de trabajadores que han participado de la huelga, posible resulta convenir que, en el caso de dependientes que por circunstancias sobrevinientes, ajenas a su voluntad, como sería el uso de licencia médica, deban restarse temporalmente de ésta, dicha

circunstancia, no obsta su derecho a percibir el pago por parte iguales que les correspondería por el referido concepto, por cuanto el uso de licencia médica supone la existencia de una enfermedad, que permite al trabajador alejarse de sus actividades, con el fin de restablecer su salud con reposo y tratamiento médico.

Por el contrario, en el caso de trabajadores que se encuentren haciendo uso de licencia médica con anterioridad al inicio de la huelga, y cuya duración se prolongue durante el transcurso de ésta, no resulta procedente su participación en el reparto del referido bono, salvo que, la huelga se prolongue más allá del término de la respectiva licencia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que:

1.-Resulta jurídicamente procedente que los trabajadores que se encuentren participando en una huelga y, que durante el curso de la misma, deban hacer uso de licencia médica, concurren en el reparto de la suma total a que asciende el bono de reemplazo, establecido en el Código del Trabajo, artículo 381, inciso 1º, letra c).

2.-No resulta ajustado a derecho que los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva que no puedan participar de la huelga respectiva, por encontrarse haciendo uso de licencia médica durante el período en que ésta se desarrolla, sean partícipes de la repartición de la suma total a que asciende el bono de reemplazo de trabajadores que da cuenta el Código del Trabajo, artículo 381, inciso 1º, letra c), salvo que la huelga se prolongue más allá del término de la respectiva licencia.

Saluda a Ud.,



CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



JFCC/SOGI/ACG
Distribución:

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