



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E.5102(365)2019

Jurídica



ORDINARIO N°: 4149 /

ACTUACION:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Derecho a Huelga. Suspensión de la relación laboral.

RESUMEN:

Durante la huelga el contrato de trabajo se entiende legalmente suspendido respecto de las partes involucradas en el proceso de negociación colectiva, no operando las contraprestaciones recíprocas inherentes al contrato, esto es, la prestación de los servicios por parte del trabajador, por una parte y, por la otra, el pago de remuneraciones, beneficios y regalías derivados de la relación laboral, por el empleador.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal de la Dirección del Trabajo, de 12.08.2019.
- 2) Instrucciones de 09.07.2019 de Jefa Unidad de Pronunciamientos.
- 3) Presentación de 31.05.2019 de Presidenta Sindicato de Tripulantes de Cabina de Lan Express.
- 4) Ord. N°1587 de 02.05.2019 de Jefa U. Pronunciamientos.
- 5) Presentación de 12.02.2019 de Transporte Aéreo S.A.

SANTIAGO,

28 AGO 2019

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. MATÍAS CRISTI A.
TRANSPORTE AÉREO S.A.
AV. PRESIDENTE RIESCO 5711, PISO 19
LAS CONDES**

Mediante presentación del Ant.5), la empresa Transporte Aéreo S.A. ha solicitado a este Servicio que se pronuncie acerca de la aplicación del pacto sobre reembolso de gastos por capacitación establecido en la denominada "Acta de Acuerdo" de 19.10.2011, exponiendo que, conforme a dicha convención, el empleador se ha obligado a efectuar un

pago anual de hasta 40 UF por cada director sindical por concepto de reembolso de cursos de capacitación en materias sindicales.

Agrega que, desde el 10.04.2018, tres dirigentes se mantienen en huelga, entre ellos la Sra. Presidenta del Sindicato, quien ha solicitado el pago de dicho beneficio con motivo del curso de capacitación que realizó el año 2018.

En concreto, el interesado formula las consultas que se resumen a continuación:

- 1.- Si corresponde el citado reembolso que ha requerido la aludida dirigente estando ésta en ejercicio de su derecho de huelga.
- 2.- En el evento de corresponder el reembolso, si éste debe efectuarse durante la huelga o una vez finalizada ésta.
- 3.- En el evento de corresponder el pago una vez finalizada la huelga, si corresponde realizar el reembolso inmediatamente de finalizada la huelga o después de reincorporada la trabajadora a sus funciones.

Se confirió traslado de la presentación a la organización sindical involucrada, quien respondió mediante escrito de 31.05.2019, aduciendo, en primer lugar, que la Dirección del Trabajo es incompetente para pronunciarse sobre el particular, y, en segundo, de manera subsidiaria, que la respectiva cláusula del acta de acuerdo se ha cumplido desde 2011 de manera pacífica, pagándose incluso en periodos de licencia médica, por lo que no puede el empleador unilateralmente cambiar la aplicación del beneficio. Asimismo, señala que en el caso particular se trata del pago desde el año 2012 de la carrera de Ingeniería en Recursos Humanos que la empresa nunca había dejado de pagar.

Precisado lo anterior, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

I. En cuanto a la supuesta incompetencia de la Dirección del Trabajo para conocer de este asunto.

Alega la organización sindical que la Dirección del Trabajo sería incompetente para conocer de esta solicitud, invocando doctrina de este Servicio y amparándose en que la cláusula que se pide analizar por la empresa sería nada más que un protocolo y no parte de un instrumento colectivo.

Al respecto, cabe precisar que el artículo 1° del Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija las funciones de la Dirección del Trabajo, prescribe en su letra b) que le corresponderá "*e) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo.*" A su vez, el artículo 11 del mismo cuerpo normativo, señala que corresponderá al Departamento Jurídico "*c) Evacuar consultas legales. (...)*"

De lo anterior, y tomando en consideración el tenor de las presentaciones de las partes, no cabe sino concluir que este Servicio es competente para conocer de este asunto, ya que lo debatido se enmarca no solamente en las facultades del Departamento Jurídico en cuanto a resolver una consulta claramente de carácter legal y relacionada con las leyes del trabajo, sino que, además, este Servicio se encuentra llamado por ley a realizar toda acción tendiente a prevenir y -en este caso- a resolver un conflicto del trabajo, como es la situación fáctica que se ha puesto en su conocimiento.

Por otra parte, este Servicio ha fijado con anterioridad el sentido y alcance de la huelga en cuanto a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo durante su ejercicio.

Por tanto, este Servicio procederá a dar respuesta a la solicitud de la empresa, teniendo presente las argumentaciones que la organización sindical ha puesto en conocimiento, al evacuar el traslado conferido.

II. En cuanto a las consultas efectuadas por la empresa.

A modo de resumen, la empresa consulta sobre la procedencia de cumplir con una cláusula de un acta de acuerdo celebrada y suscrita con la organización sindical, en circunstancias que, según la empresa, la Presidenta del Sindicato estaría ejerciendo -a lo menos a la fecha de la presentación- su derecho a huelga con motivo de una negociación colectiva reglada entre las partes.

Además, y de lo informado por la Presidenta del Sindicato, resulta pacífico entre las partes la existencia de un acta de acuerdo, que establece el derecho de reembolso anual de gastos por concepto de capacitación sindical.

Por tanto, si la relación laboral entre las partes se encontraba suspendida, se aplicaría al efecto, el artículo 355 del Código del Trabajo, que señala:

“Art. 355. Suspensión del contrato de trabajo y efectos de la huelga y del cierre temporal.

Durante la huelga o el cierre temporal, se entenderá suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores que se encuentren involucrados en ella o a quienes afecte el cierre temporal. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios, ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

En el caso del inciso anterior, 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 involucrados en la negociación podrán pagar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos. Sin embargo, en el caso del cierre temporal, el empleador deberá pagar las cotizaciones previsionales o de seguridad social de aquellos trabajadores afectados por esta medida y que no se encuentren en huelga.

Asimismo, durante la huelga el recinto o local de la empresa no constituirá sede sindical.”


Sobre lo expuesto, este Servicio ha sostenido, entre otros, en Ord. N°441/7 de 25.01.2017 y Ord. N°3098/158 de 19.05.1995, que durante la huelga el contrato de trabajo se entiende legalmente suspendido respecto de las partes involucradas en el proceso de negociación colectiva, no operando las contraprestaciones recíprocas inherentes al contrato, esto es, la prestación de los servicios por parte del trabajador, por una parte y, por la otra, el pago de remuneraciones, beneficios y regalías derivados de la relación laboral, por el empleador.


En el caso que nos ocupa, el beneficio pactado en el acta suscrita entre las partes corresponde a uno que emana del contrato de trabajo que las une.

Con esto, si la relación laboral estuvo suspendida entre las partes, teniendo presente lo señalado en el artículo 355 del Código del Trabajo, además de la doctrina vigente de este Servicio, está suspendida la obligación de la empresa de reembolsar los gastos de capacitación establecida en la referida “Acta de Acuerdo”.

Por el contrario, durante los períodos que no estuviera suspendido el contrato de trabajo, el empleador debe cumplir con dicha obligación de reembolso.

Saluda atentamente,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




DOB/MBA

Distribución:

- Sindicato Tripulantes Lanexpress.
- Jurídico, Partes, Control.