



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

S/K (705)/99

ORD. No 4506 / 260

MAT.: Sobre la vigencia de la norma contenida en el artículo 312 del Código del Trabajo respecto de los plazos que las partes acuerdan durante el proceso de negociación colectiva para prorrogar el inicio de la huelga.

ANT.: Memorándum N° 116, de 23.07.-99, del Departamento de Relaciones Laborales.

FUENTES:
Código del Trabajo, artículos 312 y 374, inciso 1º.

CONCORDANCIAS:
Dictámenes N°s. 1-1, de 04.-01.93 y 3978/89, de 07.06.90.

SANTIAGO, 27 AGO 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

Mediante el memorándum del antecedente se solicita que esta Dirección determine si la norma contenida en el artículo 312 del Código del Trabajo rige respecto de los plazos convencionales que las partes acuerden durante el proceso de negociación colectiva con el objeto de prorrogar el inicio de la huelga por un plazo inferior al señalado en el artículo 374, inciso 1º del mismo cuerpo legal.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 374 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

"Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros diez días"

El artículo 312 del mismo cuerpo legal, por su parte, previene:

"Cuando un plazo de días previsto en este Libro venciere en sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día siguiente hábil".

Interpretando armónicamente los preceptos legales preinsertos es posible afirmar que el legislador ha previsto la posibilidad que las partes acuerden prorrogar el inicio de la huelga por otros diez días, de donde se sigue que únicamente en este evento, el plazo que venciere en sábado, domingo o festivo, debe entenderse prorrogado hasta el día siguiente hábil. Ello por cuanto este plazo de diez días es el único contemplado en el Libro IV del Código del Trabajo, al cual resulta aplicable la norma contenida en el artículo 312 precedentemente transcrito.

Si por el contrario, las partes acuerdan prorrogar la fecha de inicio de la huelga por un plazo inferior al señalado en la ley, éste se transforma en un plazo convencional respecto del cual no es jurídicamente procedente la aplicación del citado artículo 312 del Código del Trabajo, razón por la cual aquella deberá hacerse efectiva precisamente el día de vencimiento del plazo, aunque fuere sábado, domingo o festivo y no al día siguiente hábil.

Cabe hacer presente, sin embargo, que lo expresado en el párrafo que antecede no resulta valedero si los trabajadores, por cualquier circunstancia, están exceptuados de prestar servicios en el día de vencimiento del plazo, evento en el cual deberán hacer efectiva la huelga al primer día siguiente que les corresponda laborar.

Ello por cuanto, según lo ha sostenido reiteradamente esta Dirección, pudiendo citarse al respecto los dictámenes aludidos en la concordancia, sólo a través de la presencia física, aún más, de la concurrencia o no concurrencia a las labores, el trabajador puede manifestar su voluntad de hacer o no efectiva una instancia del procedimiento de negociación, cual es la huelga, razón por la cual resulta indispensable que en dicha etapa del referido proceso no se encuentre imposibilitado, por cualquier circunstancia, de presentarse a su trabajo, exigencia que no concurre en las otras instancias que contempla el procedimiento de negociación colectiva reglada por el Libro IV del Código del Trabajo, en las que los trabajadores son representados por la comisión negociadora.

En otros términos, la comprobación de si los trabajadores han hecho o no efectiva la huelga constituye una circunstancia de hecho y, como tal, no podría materialmente establecerse si quienes han de acreditarla se encuentran coetáneamente en un período de suspensión de actividades de la empresa que los libera de la obligación de prestar servicios, por razones independientes del procedimiento de negociación colectiva en que están involucrados.

Lo expuesto precedentemente permite concluir que si el plazo que las partes han acordado para prorrogar el inicio de la huelga vence un día que los trabajadores están liberados de prestar servicios por cualquier circunstancia, deberán hacer efectiva la huelga el primer día siguiente que les corresponda laborar.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que la norma contenida en el artículo 312 del Código del Trabajo rige únicamente en caso que las partes acuerden prorrogar el inicio de la huelga por otros diez días, evento en el cual, el plazo que venciere en sábado, domingo o festivo, debe entenderse prorrogado hasta el día siguiente hábil.

Si las partes acuerdan prorrogar el inicio de la huelga por un plazo inferior, la aplicación del artículo 312 del Código del Trabajo, por el contrario, no es jurídicamente procedente y la huelga deberá hacerse efectiva precisamente el día del vencimiento del plazo, aunque fuere sábado, domingo o festivo.

Sin embargo, si se ha convenido prorrogar el inicio de la huelga por un plazo inferior a diez días y los trabajadores están eximidos, por cualquier circunstancia, de su obligación de prestar servicios el día del vencimiento del plazo la huelga deberá hacerse efectiva el primer día siguiente que les corresponda laborar.

Saluda a Ud.,



 DIRECCION DEL TRABAJO

 DIRECTORA

 MARIA ESTER FERES NAZARALA

 ABOGADA

 DIRECTORA DEL TRABAJO

DIRECCION DEL TRABAJO

 27. AGO 1999

 OFICINA DE PARTES

FCGB/nar

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo