

**DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO**

S/K. (192)/98

K. 004832(226)/98 ✓

K. 007392(383)/98 ✓

ORD. N° 2306, 162,

**MAT.:** Resulta jurídicamente procedente que la Universidad Austral de Chile, con posterioridad al mes de diciembre de 1997, descuento de las remuneraciones de sus trabajadores, los días en que éstos hicieron efectiva la huelga legal durante el citado mes, en cuanto lo efectúe dentro de los plazos señalados en el cuerpo del presente oficio.

**ANT.:** 1) Ord. N° 0450 de 28.04.98, de Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Valdivia.  
2) Ord. N° 0304 de 20.03.98, de Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Valdivia.  
3) Carta N° 022 de 09.03.98, de Departamento de Personal de la Universidad Austral de Chile.  
4) Presentación de Sindicato de Trabajadores N° 1, Universidad Austral de Chile de 04.-02.98.

**FUENTES:**  
Código del Trabajo, artículo 7º, artículo 480.

**CONCORDANCIAS:**  
Ord. 4455/202 de 01.08.94;  
Ord. 2676/140 de 02.05.97.

**SANTIAGO, 26 MAYO 1998**

**DE : DIRECTORA DEL TRABAJO**

**A : SR. INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO  
VALDIVIA/**

Mediante Ordinario del Ant. 1) se consulta si resulta procedente que la Universidad Austral de Chile con posterioridad al mes de diciembre de 1997, descuento de las remuneraciones de sus trabajadores, los días en que éstos hicieron efectiva la huelga legal durante el citado mes.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 7º del Código del Trabajo prescribe:

*"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 dependiente el trabajo convenido y pagar por él la remuneración acordada y, para el trabajador, en ejecutar el servicio para el cual fue contratado.

Ahora bien, atendido el carácter bilateral del contrato de 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 el acuerdo de las partes en tal sentido.

De esta manera, en la especie, posible es afirmar que, atendido que los trabajadores de la Universidad Austral de Chile de que se trata, no laboraron la totalidad de la jornada de trabajo convenida para el mes de diciembre de 1997, debido a la huelga legal efectuada por ellos desde el día primero hasta el día cuatro del mismo mes, es que el empleador se encuentra facultado para descontar el valor correspondiente al tiempo no trabajado por tal causa.

Ahora bien, resuelto ya que el empleador se encuentra facultado para descontar del monto de las remuneraciones de estos trabajadores el tiempo no laborado durante la huelga, se hace necesario determinar el plazo con que cuenta para efectuar dicho descuento, debiendo recurrirse, para tales efectos, a las normas de prescripción contenidas en el artículo 480 del Código del Trabajo.

El citado artículo 480, en sus incisos 1º y 2º, establece:

*"Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.*

*"En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios".*

Del tenor de la norma legal antes transcrita es posible inferir que el inciso primero de la misma se refiere solamente a la prescripción de los derechos laborales,

señalando para tal efecto un plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles, en tanto que el inciso 2º establece un plazo de prescripción de seis meses desde la terminación de los servicios para la acción que emana de dichos derechos y que compete a las partes para exigir su cumplimiento.

De ello se sigue que el inciso 1º de la norma en comento, constituye la regla general en materia de prescripción de los derechos laborales, sea que la relación laboral se encuentre vigente o extinguida, por cuanto se ha referido en términos amplios a los derechos regidos por el Código del Trabajo, no formulando distingo alguno al respecto.

Por su parte, el inciso 2º de la citada disposición contempla únicamente la prescripción de la acción que emana de los derechos laborales una vez extinguida la relación laboral; ello por cuanto el legislador así lo ha establecido expresamente.

Del análisis de lo expuesto en los acápites que anteceden, aparece la necesidad de distinguir entre la prescripción de los derechos y acciones mientras está subsistente la relación laboral y la prescripción de los mismos cuando dicha relación termina.

En el primer caso y en lo que dice relación con la prescripción de los derechos, se aplica la regla general a que se ha aludido precedentemente, vale decir, prescriben en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.

En la misma situación y tratándose de la prescripción de la acción para exigir el cumplimiento de los derechos antes aludidos, la norma en análisis no contempla término de prescripción alguna, de suerte tal que aquella subsiste mientras se mantiene vigente la relación laboral.

Por otra parte, extinguida la relación laboral los derechos prescriben igualmente en el plazo de dos años contados desde que se hicieron exigibles; ello por aplicación de la regla general antes mencionada, en tanto que la acción para exigir el cumplimiento de los mismos prescribe en el plazo de seis meses a que alude el inciso 2º de la misma norma.

Por último, cabe agregar que del análisis de la disposición antes citada, aparece que el legislador al reglamentar la prescripción extintiva en materia laboral, ha comprendido en sus disposiciones tanto las acciones y derechos que tienen los trabajadores como los empleadores por cuanto no ha formulado distinción alguna en tal sentido.

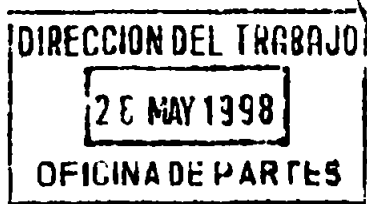
Precisado lo anterior, en el caso en consulta, se trata de determinar cómo operan las reglas del artículo 480, desarrolladas en acápites que anteceden, tratándose de descuentos que pueda efectuar el empleador por concepto de días no laborados por los trabajadores durante los días en que hicieron efectiva la huelga legal.

Conforme a ellas, en la especie, posible es afirmar que vigente la relación laboral el empleador podrá ejercer la acción para efectuar los descuentos aludidos en cualquier tiempo, mientras no hayan transcurrido dos años desde la fecha en que se hicieron exigibles, es decir, desde el momento en que se produjo la inasistencia.

Asimismo, no cabe sino concluir que si la relación laboral se encuentra extinguida al momento de pretender hacer efectivo el derecho corresponde aplicar el inciso 2º del citado artículo 480; por lo tanto, la acción para obtener el reintegro de las sumas correspondientes a días no laborados a causa de inasistencias por huelga, prescribirá en el plazo de seis meses contado desde que dichos servicios terminaron, encontrándose, en todo caso, la demanda del actor sujeta al límite previsto en el inciso 1º de la norma en comento; en otros términos, no obstante el plazo de seis meses, el empleador sólo podrá exigir el reintegro de las sumas que correspondan, en la medida que no hayan transcurrido dos años contados desde la fecha de las inasistencias.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que la Universidad Austral de Chile, con posterioridad al mes de diciembre de 1997, descuenta de las remuneraciones de sus trabajadores, los días en que éstos hicieron efectiva la huelga legal durante el citado mes, en cuanto lo efectúe dentro de los plazos señalados en el cuerpo del presente oficio.

Saluda a ud.,



*Maria Ester Ferres Nazarala*  
MARIA ESTER FERRES NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO



CRL/sda

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