

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
S/E. (288)/98

173

ORD. Nº 2487 / _____ /

MAT.: 1) Los trabajadores que se desempeñan como choferes de camiones de una empresa de transporte, que al tercer día de aprobada la huelga se encuentran laborando en el extranjero o en un lugar del territorio nacional distinto de aquél determinado previamente como de destino final del recorrido, deben hacerla efectiva al inicio de la respectiva jornada de dicho tercer día en el lugar en que se encuentren;
2) La entrega del vehículo que conduce el trabajador involucrado en la huelga se hará en la forma y condiciones que determinen las partes.

ANT.: Presentación de 3.04.98, de Sres. José Sandoval P. y Sergio Pastén R., Sindicato Interempresa de Trabajadores Choferes de Camiones de Chile.

FUENTES:

Código del Trabajo, arts. 374 y 10.

CONCORDANCIAS:

Ord. Nº 1476/076 de 24.03.97

SANTIAGO, - 1 JUN 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRES. JOSE SANDOVAL PINO Y SABINO PASTEN ROJAS
SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES
CHOFERES DE CAMIONES DE CHILE
S A N T I A G O /

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado a esta Dirección emitir pronunciamiento en relación las siguientes materias:

1) Lugar en que debe hacerse efectiva la huelga, tratándose de trabajadores que se desempeñan en calidad de choferes de camiones de una empresa de transporte y que al tercer día de aprobada dicha huelga, se encuentran cumpliendo su labor fuera del país o en un lugar distinto de la localidad de destino del recorrido.

2) Oportunidad y lugar en que dichos trabajadores deben hacer entrega a la empresa del camión que conducen, una vez hecha efectiva la referida huelga.

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

1) En relación con la consulta signada con este número, cabe señalar que el Código del Trabajo, en su artículo 374, 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.

"Si la huelga no se hiciera efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores de la empresa respectiva han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga.

"Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga en la empresa si más de la mitad de los trabajadores de ésta, involucrados en la negociación, continuaren laborando en ella.

"Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, en aquellas empresas en que el trabajo se realiza mediante el sistema de turnos, el quórum necesario para hacer efectiva la huelga se calculará sobre la totalidad de los trabajadores involucrados en la negociación y cuyos turnos se inicien al tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador ha establecido una oportunidad legal para los efectos de hacer efectiva la huelga.

De la misma norma fluye que, si la huelga no se hiciera efectiva en esa oportunidad, debe legalmente entenderse que los trabajadores han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador, sin perjuicio de la facultad que les asiste de acogerse a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 369 del mismo cuerpo legal.

Por otra parte, cabe señalar, según ya se planteara por esta Dirección, a propósito de similar situación, a través de dictamen Nº 1476/076 de 24 de marzo de 1997, que en relación a esta materia, se hace necesario recurrir al inciso final del artículo 10 del Código del Trabajo, el que dispone:

"Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transporte".

De la disposición legal precedentemente transcrita se desprende que en el caso de aquellos servicios que por su naturaleza requieran del desplazamiento del trabajador, se entiende por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa.

De esta forma, al tenor de lo preceptuado por la norma transcrita precedentemente, debe convenirse que su aplicación está condicionada a que el trabajo que desempeñe el dependiente deba realizarse de forma tal que implique necesariamente desplazarse de un lugar a otro para llevarlo a cabo, aserto que se confirma especialmente a través de uno de los ejemplos utilizados por el legislador, el cual resulta coincidente con la situación que nos ocupa: el caso de los dependientes de una empresa de transportes, en que aparece aún más clara la naturaleza desplazable de la prestación de servicios, por cuanto ésta debe efectuarse a través de un medio de transporte.

En conformidad a lo ya expresado, resulta posible sostener que, en la situación en estudio, el lugar de prestación de servicios del personal de una empresa de transporte lo constituye toda la zona geográfica del territorio nacional o extranjero que comprenda la actividad de dicha empresa, incluidos los terminales, agencias, oficinas, etc.

Consecuente con lo señalado en el párrafo anterior y teniendo en consideración que la situación en estudio no ha sido prevista expresamente por el legislador en el Título VI del Libro IV del Código del Trabajo, resulta lícito sostener que los trabajadores en cuestión pueden hacer efectiva la huelga encontrándose fuera del territorio nacional o en un lugar distinto del de destino del recorrido y al que por su lejanía, resulte imposible presentarse al inicio de la jornada del tercer día siguiente a su aprobación.

Lo anotado precedentemente resulta, por lo demás, concordante con lo establecido por nuestra Constitución Política, en su artículo 19 Nº 16, disposición que garantiza la libertad de trabajo y su protección, incluido el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente y a declarar la huelga, como asimismo, con los principios generales de la legislación laboral en materia de negociación colectiva, por cuanto con ello se resguarda el ejercicio real y concreto de dichos derechos.

2) Con respecto a la consulta signada con este número, relativa a la oportunidad y lugar en que debe hacerse efectiva la entrega del vehículo conducido por el chofer involucrado en la huelga, cabe hacer presente que, el artículo 377 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

"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".

De la disposición precedentemente transcrita se colige que durante la huelga o el cierre temporal de la empresa, se entenderá suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores y del empleador involucrados o a quienes afecte el ejercicio de tales derechos y, por ende, cesará, mientras ello ocurra, por una parte, la obligación del trabajador de prestar sus servicios y por otra, la del empleador de pagar las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

De ello se sigue que, suspendidas las obligaciones ya referidas, el trabajador involucrado dejará de prestar sus servicios desde que la huelga se haga efectiva y por tanto, es dable sostener que deberá hacer entrega inmediata de los bienes del empleador que se encuentren en su poder.

De esta forma, en la especie, una vez hecha efectiva la huelga por el trabajador a cuyo respecto ha operado la suspensión del contrato de trabajo, en virtud de lo dispuesto por el inciso 1º del artículo 377 ya citado, éste deberá hacer entrega del vehículo que conduce al empleador, quien, a su vez, tendrá la obligación de recibirlo en la misma oportunidad, señalando un lugar determinado para tal efecto, liberando al trabajador de la responsabilidad de su debido resguardo.

Lo contrario constituiría una infracción a la disposición contenida en el artículo 377 inciso 1º, preinserto, como asimismo, la vulneración, por parte del empleador, del derecho a huelga contemplado en el artículo 19 Nº 16 de la Constitución Política, ya citado, en cuanto implicaría necesariamente la obligación del trabajador de seguir prestando servicios al primero.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Uds. que:

1) los trabajadores que se desempeñan como choferes de camiones de una empresa de transporte, que al tercer día de aprobada la huelga se encuentran laborando en el extranjero o en territorio nacional, pero en un lugar distinto de

aquél determinado previamente como de destino final del recorrido, deben hacerla efectiva al inicio de la respectiva jornada de dicho tercer día en el lugar en que se encuentren.

2) Una vez hecha efectiva la huelga por el trabajador, a cuyo respecto, por ende, ha operado la suspensión del contrato de trabajo, éste deberá hacer entrega del vehículo que conduce, en el lugar de trabajo en que se encuentre, al empleador, quien, a su vez, tendrá la obligación de recibirlo en la misma oportunidad, señalando un lugar determinado para tal efecto, liberando al trabajador de la responsabilidad de su debido resguardo.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Feres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

MPK
MPK/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