



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E 288622 (94) 2023

444

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina

MATERIA:

Pago de beneficios durante la huelga

RESUMEN:

La huelga en tanto perdure solo produce el efecto de suspender el pago de los beneficios o estipendios que incidan en el cumplimiento de plazos o eventos y cuya exigibilidad había quedado determinada en el contrato colectivo con anterioridad a su inicio.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 27.03.2023, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho del Departamento Jurídico.
- 2) Ordinario N° 180, de 02.02.2023, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho del Departamento Jurídico.
- 3) Presentación de 21.12.2022, de Fundación Educacional Saint Gaspar College.

SANTIAGO,

**DE: JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

29 MAR 2023

A: EDUCACIONAL SAINT GASPAR COLLEGE
finanzas@saintgasparcollege.cl

Mediante presentación del antecedente 3), se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico, respecto a si resulta obligatorio el pago de tres beneficios del instrumento colectivo suscrito con fecha 03.12.2019, entre la Fundación Educacional Saint Gaspar College, RUT 65116.250-5 y el Sindicato de Trabajadores de la empresa Saint Gaspar College, RSU 13080754, cuya vigencia se extendió hasta el pasado 05.12.2022, encontrándose declarada la huelga en el marco del proceso de negociación colectiva iniciado el 21.10.2022.

Los beneficios son los pactados en las cláusulas 2.2, 2.4 y 6.1 del referido instrumento colectivo, denominados Bonificación Anual, Asignación por jefatura de curso y Aguinaldo de navidad respectivamente.

Agrega la solicitante que si bien son exigibles los beneficios precitados habiéndose hecho efectiva la huelga, se suspendería la obligación de efectuar el

pago de los mismos hasta el término del ejercicio de derecho de huelga, a la luz de la doctrina contenida en Ord. N° 3709/188, de 14.06.1995, conforme al cual su pago procedería solo una vez concluida la huelga.

Sobre el particular, cumpla con informar primeramente que a objeto de dar respuesta, conforme al principio de bilateralidad, se confirió traslado de la presentación aludida, al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Saint Gaspar College, mediante Ordinario N° 180 de 02.02.2023, sin que a la fecha fuera respondido.

Ahora bien, los beneficios materia de la consulta que están pactados en el citado instrumento colectivo son los siguientes:

"2.2 Bonificación anual.

El colegio pagará a cada uno de los trabajadores afectos al presente contrato, a través de bienestar, un bono igual al 100% de un sueldo base mensual, en el mes de diciembre de cada año de duración de este contrato como forma de reconocer el esfuerzo y dedicación de sus funcionarios.

Los trabajadores podrán solicitar adelantos sobre este bono hasta de un 50% anualmente."

"2.4 Asignación por jefatura de curso.

El Colegio pagará vía bienestar, una asignación por jefatura de curso, a todos los profesores jefes, co-teacher, educadoras de párvulo y co-educadoras de párvulo, al final de cada año escolar, como reconocimiento por su labor, cuyo monto será \$140.000 año 2020, \$150.000 año 2021, \$160.000 año 2022. El año 2019, se extenderá un bono de \$120.000."

"6.1 Aguinaldo de fiestas patrias y navidad.

El Colegio otorgará, para el año 2020 y por intermedio del bienestar, un aguinaldo equivalente a \$110.000.- en el mes de septiembre y otro en el mes de diciembre de cada año de duración de este contrato colectivo.

El aguinaldo de fiestas patrias se pagará a más tardar la primera quincena del mes de septiembre y el de Navidad, a más tardar el 22 de diciembre de cada año de duración de este contrato.

Este Beneficio se reajustará de la siguiente manera

En el año 2021 los aguinaldos serán de \$121.000.- cada uno.

En el año 2022 los aguinaldos serán de \$132.000.- cada uno.

Para diciembre del año 2019 el aguinaldo de navidad será de \$ 100.000".

Del análisis de las normas contractuales precitadas, en lo pertinente fluye que el pago de los beneficios en ellas determinadas tiene por causa el cumplimiento de los plazos o eventos establecidos para cada uno de ellos en el instrumento colectivo.

Luego, para resolver la consulta, se hace necesario recurrir al artículo 355 del Código del Trabajo que señala:

"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 la 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.”

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que durante el período de huelga se suspenden los efectos del contrato de trabajo respecto de trabajadores involucrados en ésta, de suerte tal que ellos no tienen obligación de prestar servicios ni el empleador de pagar las remuneraciones u otros beneficios establecidos en el contrato.

No obstante lo señalado, el cese de la obligación del empleador de pagar durante la huelga, las remuneraciones u otros beneficios establecidos en el contrato colectivo no es absoluta, debiendo distinguirse para ello de acuerdo a la doctrina de este Servicio, entre los beneficios que para hacerse exigibles efectivamente requieren de una efectiva prestación de servicios, imposible de producirse en el marco legal de la huelga, y aquellos otros beneficios, cuyo título no se devenga por la efectiva prestación de labores del trabajador, sino que a consecuencia de cumplirse los plazos o eventos establecidos en el instrumento colectivo para su otorgamiento, no debiendo verse afectada la procedencia de su pago por la inactividad del trabajador derivada de la huelga.

Lo anterior fluye de la doctrina de este Servicio, contenida entre otros en Ordinario N° 16, de 05.01.2023, que reitera lo dispuesto por el Dictamen N° 3709/188, de 14.06.1995, el cual expresamente señala: *“Ahora bien, de acuerdo con la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, contenida entre otros, en los dictámenes citados en la concordancia, la suspensión de la obligación de pagar las remuneraciones durante la huelga se circunscribe exclusivamente a aquellos beneficios o estipendios que, por la no prestación de trabajo efectivo en el marco legal de suspensión del contrato, no nacen y por lo mismo no se devengan ni son exigibles en relación a los días de huelga precisamente porque respecto de ellos no se genera el título necesario, cual es la ejecución de los servicios durante el período laboral respectivo.*

Agrega el mismo pronunciamiento: *“A la luz de lo expuesto, cabe señalar que en la especie el Aguinaldo de Navidad y la Fiesta de Navidad de que se trata, devengados en la correspondiente festividad del año 1994, son exigibles no obstante coincidir con el inicio de la huelga, la que se prolongó desde el 12 de diciembre de dicho año hasta el 10 de febrero de 1995, suspendiéndose únicamente la obligación de efectuar su pago hasta el término del mismo período, toda vez que la procedencia de su pago no está directa y materialmente vinculada a la prestación de servicios determinados, sino que a la sola llegada del evento o fecha prevista para ello, bastando que estuviere vigente el contrato de trabajo que los contempló.”*

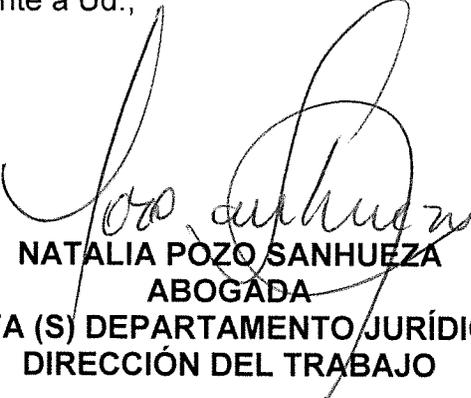
Como se aprecia la doctrina vigente del Servicio referida al pago de beneficios, cuya exigencia requiere el cumplimiento de los plazos o eventos establecidos en el instrumento colectivo en que se pactaron, ha determinado que el pago de éstos se suspenda durante el período que dure la huelga, circunstancia que fuerza a determinar que en la especie, el empleador deberá pagarlos una vez concluida aquella.

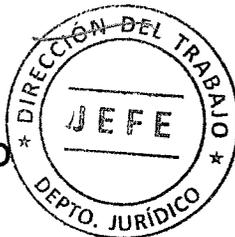
En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, doctrina y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a usted que:

La huelga en tanto perdure solo produce el efecto de suspender el pago de los beneficios o estipendios que incidan en el cumplimiento de plazos o eventos y

cuya exigibilidad había quedado determinada en el contrato colectivo con anterioridad a su inicio.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




CGD/CRL
Distribución
- Jurídico
- Partes
- Control

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
29 MAR 2023
OFICINA DE PARTES