



DEPARTAMENTO JURÍDICO
6898- 2013 N° (1336)2013 ✓

2847

ORDINARIO N° _____ /

Jurídico.

MAT.: Atiende presentación de don Mario Miranda Fernández, gerente General Comunidad Hospital del Trabajador.

ANT.: 1.- Ordinario N° 2363, Departamento Jurídico, de 14.06.2013.
2.- Presentación de don Mario Miranda Fernández, Gerente General Comunidad Hospital del Trabajador, de 07.06.2013.

SANTIAGO,

19 JUL 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑOR MARIO MIRANDA FERNÁNDEZ
AV. LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS N° 4860
SANTIAGO

Mediante presentación citada en el antecedente 2), usted ha solicitado un pronunciamiento respecto del derecho que asistiría a percibir remuneración durante los días en que se hizo efectiva la huelga, a un grupo de trabajadores afiliados al Sindicato de Profesionales N° 4 de la Comunidad Hospital del Profesor que estuvieron involucrados en el último proceso de negociación colectiva llevada a efecto en la citada empresa pero que, como consecuencia de la distribución de los turnos, no les correspondió trabajar en dicho periodo.

De la presentación reseñada en el párrafo precedente y dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 19.880, se dio traslado al Sindicato de Profesionales N° 4 de la Comunidad del Profesor para que entregara sus puntos de vista dentro del plazo de diez días de recibido el oficio pertinente, sin embargo transcurrido latamente el tiempo otorgado no hizo uso de su derecho, por lo que se procederá a responder con los antecedentes con que se dispone.

Al respecto cumpla con informar a usted que el artículo 377 del Código del Trabajo, establece:

"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.

Durante la huelga o durante el cierre temporal o lock-out, 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 podrán efectuar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos. Sin embargo, en caso de lock-out, el empleador deberá efectuarlas respecto de aquellos trabajadores afectados por éste que no se encuentre en huelga".

De la norma legal transcrita se infiere que la huelga produce la suspensión de los contratos de trabajo, tanto respecto de los dependientes que se encuentren involucrados en el proceso como del empleador.

Esto importa, como la misma norma señala, que los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios y los empleadores, a su vez, no estarán obligados al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías de dicho contrato porque, precisamente, se encuentra suspendido.

Ahora bien, de acuerdo con la jurisprudencia administrativa emanada de esta Dirección del Trabajo, contenida en el Memorando N° 50, de 15 de mayo de 2006, *"la nómina de trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva podrá quedar determinada en la presentación del proyecto, si el empleador no observa la nómina acompañada al mismo por la comisión negociadora laboral o, en la notificación de la respuesta al empleador, si la comisión negociadora laboral no objeta de legalidad la nómina propuesta en ella a la empresa, o por último, una vez que la Inspección del Trabajo o el Director del Trabajo, en su caso, resuelven las objeciones de legalidad planteadas por la comisión negociadora laboral que digan relación con la conformación de la misma"*. Las reglas de procedimiento enunciadas que han sido recogidas en diversos pronunciamientos de esta Dirección entregan certeza jurídica a las partes involucradas en el respectivo proceso.

A su vez, en cuanto al momento en que los trabajadores sujetos a sistemas de turnos deben hacer efectiva la huelga, la jurisprudencia administrativa, ha resuelto mediante dictamen N° 2098/34, de 17.05.2006, lo siguiente: *"Trabajadores sujetos a sistemas de turnos: en este caso, la oportunidad para hacer efectiva la huelga corresponde al comienzo de cada uno de los turnos que, a su vez, se inicien dentro del tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga. El quórum se establece sólo respecto de aquellos trabajadores, involucrados en el proceso de negociación colectiva, que estén obligados a laborar por distribución del turno al tercer día siguiente de haberse aprobado la huelga. Es así, entonces, como bastará que haga efectiva la huelga más de la mitad de los trabajadores a quienes les corresponde laborar en los turnos correspondientes a la jornada del tercer día siguiente a su aprobación para que ésta se entienda vigente para la totalidad de los trabajadores involucrados en el respectivo proceso."*

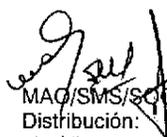
Como es posible advertir de la doctrina citada en los párrafos precedentes se desprende claramente la oportunidad en que debe entenderse establecida la nómina de trabajadores involucrados en el respectivo proceso y que los efectos de la huelga, una vez aprobada, se extienden a todos ellos por igual, sin importar si les corresponde o no laborar por efectos de la distribución de los turnos respectivos.

Esta línea de razonamiento nos lleva a concluir que en la especie, los efectos del contrato de trabajo se encontraban suspendidos respecto de todos los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva y que, como consecuencia del mismo, habrían hecho efectiva la huelga los días viernes 03 al sábado 04 de mayo de 2013, sin distinguir si algunos debían o no trabajar por efecto de la distribución de los turnos, de suerte que no resulta jurídicamente procedente exigir el pago de remuneración por los días en que hicieron uso de dicha prerrogativa.

Le saluda atentamente,



MARÍA SECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


 MAQ/SMS/SOG/sog.
 Distribución:
 -Jurídico
 -Partes
 -Control