



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 020428(23)/2000 ✓
DN. 1695

ORD. No 2631, 0201

*Reconsiderado en
el punto N° 5
por Ord 394/11
de 23-01-03*

- MAT.:**
- 1) Es jurídicamente procedente entender suspendida la huelga que se hizo efectiva antes del término del año escolar por sobrevenir el período en que cesan las actividades docentes con ocasión de las vacaciones de verano.
 - 2) En el evento a que se refiere el punto 1), la huelga debe reiniciarse el primer día hábil que corresponda laborar tras el período de feriado.
 - 3) El Colegio Craighouse S.A. está obligado a pagar las remuneraciones de sus trabajadores durante enero y febrero del presente año.
 - 4) Los trabajadores no docentes involucrados en el proceso de negociación colectiva que tuvo lugar en el Colegio Craighouse S.A. estuvieron obligados a desempeñar sus labores habituales en enero y febrero del presente año, en conformidad a sus contratos de trabajo.
 - 5) El aviso de término de su contrato de trabajo dado durante la huelga a un docente involucrado en dicho proceso, no produce el efecto de dar por terminada la respectiva relación laboral y
 - 6) Las reuniones de las comisiones representantes del empleador con las de los trabajadores en la negociación colectiva, deben ser fijadas de común acuerdo por las partes.

- ANT.:**
- 1) Pase Nº 11, de 10.01.2000, del Departamento de Relaciones Laborales.
 - 2) Pase Nº 2827, de 10.12.99, de la Sra. Directora del Trabajo.
 - 3) Consulta de 09.12.99, del Sindicato de Trabajadores de la empresa Colegio Craighouse S.A.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 374, 377, inciso 1º y 309, inciso 1º.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes Nº 745/57, de 24.02.2000; 3978/89, de 07.06.90 y 3933/285, de 24.08.98.

SANTIAGO,

28 JUN 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRES. GUILLERMO BERNAL R., MARTINA GONZALEZ R. Y
LUIS OLIVEROS A., DIRIGENTES DEL SINDICATO DE
TRABAJADORES DE LA EMPRESA COLEGIO CRAIGHOUSE S.A.
MONJITAS 879, DEPTO. 305
SANTIAGO/

Mediante la presentación del antecedente 3) se solicita un pronunciamiento sobre los siguientes puntos:

1) Procedencia jurídica de entender suspendida la huelga que se hizo efectiva antes del término del año escolar por sobrevenir el período en que cesan las actividades docentes con ocasión de las vacaciones de verano;

2) Fecha en que debe reiniciarse el proceso de huelga, en el caso que la respuesta a la pregunta anterior fuese afirmativa;

3) Si el Colegio Craighouse S.A. está obligado a pagar las remuneraciones de los trabajadores durante enero y febrero del presente año, habiéndose hecho efectiva la huelga a contar del 27 de diciembre de 1999;

4) Si los trabajadores no docentes involucrados en el proceso de negociación colectiva que tuvo lugar en el Colegio Craighouse S.A. estuvieron obligados a efectuar sus labores durante enero y febrero del año 2000;

5) Si el aviso de despido dado durante la huelga, a un docente involucrado en dicha instancia, produce el efecto de dar por terminada la relación laboral;

6) Si la Comisión Negociadora está obligada a concurrir a una reunión citada por la empresa para un día comprendido entre el término del año escolar y el inicio del año escolar siguiente o el inicio de la huelga.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) El artículo 1º de la Ley Nº 19.070, publicada en el Diario Oficial de 1º de julio de 1991, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, del Ministerio de Educación, publicado en el Diario Oficial de 22 de enero de 1997, dispone:

"Quedarán afectos al presente Estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente, como asimismo en los de educación pre-básica subvencionados conforme al decreto con fuerza de ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1992, así como en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el decreto ley Nº 3.166, de 1980, como también quienes ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación".

El artículo 78 del referido texto legal, por su parte, previene:

"Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular, así como aquellas existentes en los establecimientos cuya administración se rige por el decreto ley Nº 3.166, de 1980,

serán de derecho privado, y se regirán por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en este Título".

Del análisis conjunto de los preceptos legales antes anotados se infiere que las disposiciones del Estatuto Docente y, en especial, las que se contemplan en el Título IV, relativo al contrato de los profesionales de la educación en el sector particular, se aplican, entre otros, a los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos de educación básica y media particular pagados.

De las mismas normas se infiere, igualmente, que en todo aquello que no esté expresamente regulado en la Ley Nº 19.070 y, particularmente, en el Título IV de dicho cuerpo legal, se aplica en forma supletoria el Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias.

Precisado lo anterior, se hace necesario determinar las normas que regulan el feriado del personal de que se trata, para cuyo efecto cabe recurrir a los preceptos del artículo 80, incisos 4º y final, de la ley 19.070, los cuales prescriben:

"Las disposiciones de este artículo se aplicarán solamente a los contratos docentes celebrados entre profesionales de la educación y establecimientos educacionales particulares subvencionados.

"El personal docente hará uso de su feriado legal de acuerdo a las normas establecidas en el artículo 41 de la presente ley".

De las normas anteriormente transcritas se infiere que el feriado del personal docente perteneciente al sector particular se rige por el artículo 37 de la ley 19.070.

No obstante, el mismo precepto dispone expresamente que las disposiciones contempladas en el citado artículo sólo se aplican a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos particulares subvencionados, excluyéndose, por ende, a aquellos que se desempeñan en colegios particulares pagados.

Armonizando lo expuesto en acápites que anteceden, preciso es convenir que la ley 19.070 hace aplicable las normas sobre feriado que se contiene en el artículo 41 del mismo cuerpo legal, solamente a los profesionales de la educación que presten servicios en establecimientos particulares subvencionados, circunstancia que, a la vez, permite sostener que los docentes que laboran en establecimientos educacionales particulares pagados no se encuentran afectados en materia de descanso anual a las disposiciones que en el referido artículo 41 se establecen.

Atendido lo antes expuesto y considerando, además, que el Estatuto Docente no contempla otras normas que regulen el feriado de los referidos docentes, forzoso resulta concluir que su descanso anual debe regirse por las normas generales que sobre el particular, se contemplan en el Código del Trabajo.

Ahora bien, el artículo 74 del Código del Trabajo preceptúa:

"No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponde de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato".

Del contexto de la norma anotada se colige que los trabajadores que laboran en aquellas empresas o establecimientos que, por la naturaleza de sus funciones, suspenden sus labores durante ciertas épocas del año, no tienen derecho a impetrar el beneficio de descanso anual en la forma prevista en el artículo 67 del Código del Trabajo, siempre que el lapso de interrupción de actividades no sea inferior al feriado legal que les correspondería normalmente y que durante el mismo hayan percibido la remuneración convenida en sus respectivos contratos de trabajo.

En otros términos, el legislador entiende concedido el feriado por el hecho de que el establecimiento en que labora el dependiente suspenda sus actividades durante uno o más períodos en el año, siempre que dichas suspensiones signifiquen para el personal un descanso similar al establecido en el artículo 67 aludido, es decir, a lo menos 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra.

Aplicando lo expuesto en los párrafos que anteceden al caso que nos ocupa, en opinión de este Servicio cabe entender otorgado el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñan para el colegio Craighouse S.A. por el hecho que éste suspende sus actividades con ocasión de las vacaciones de verano, de invierno, etc., toda vez que se trata de un establecimiento particular pagado y que los períodos de paralización de actividades significan conceder al personal un descanso equivalente, a lo menos, al contemplado en el artículo 67 del Código del Trabajo.

Lo anteriormente expresado autoriza para sostener, a juicio de esta Dirección, que los docentes que laboran para el Colegio Craighouse S.A., deben necesariamente hacer efectivo su derecho a feriado durante los períodos en que el establecimiento suspende sus actividades con ocasión de las vacaciones de verano o de invierno, de donde se sigue que la huelga que ha votado el referido personal y que se ha hecho efectiva antes de los aludidos períodos, debe entenderse suspendida mientras el establecimiento no reinicie sus actividades.

En efecto, cabe señalar que el feriado y la huelga constituyen dos derechos o instancias distintos, claramente diferenciados por el legislador, por lo que no resulta jurídicamente procedente superponerlos si la huelga ya se ha hecho efectiva cuando sobreviene la suspensión de actividades con ocasión de las vacaciones de verano o de invierno, período durante el cual en conformidad a lo antes expresado, los docentes harán uso de su feriado y la huelga debe entenderse suspendida.

En corroboración de la conclusión precedentemente anotada, es posible hacer presente que el personal docente no tiene la posibilidad de hacer efectivo su feriado en una época distinta de aquella en la que el establecimiento paraliza sus actividades con ocasión de las vacaciones, por lo que no estimar suspendida la huelga durante el período de paralización de actividades significaría privarlos de su derecho a feriado.

Es preciso señalar, finalmente, que, en opinión de esta Dirección, en caso de configurarse una suspensión de la huelga durante su transcurso, ésta debe considerarse suspendida para todos los trabajadores involucrados en la negociación, incluido el personal administrativo, toda vez que las consideraciones expuestas en los párrafos precedentes, son válidas también para él.

2) En lo concerniente a este punto, cabe hacer presente que el proceso de huelga debe entenderse reiniciado el primer día hábil que corresponda laborar tras el término del período de suspensión de actividades.

3) En relación a este punto cabe ratificar que, en conformidad a la conclusión contenida en el N° 1) que antecede, la huelga debe entenderse suspendida durante el período en que cesan las actividades docentes con ocasión de las vacaciones de verano, suspensión que rige mientras el establecimiento no reinicie sus actividades.

Ahora bien, si la huelga debe estimarse suspendida durante el antedicho período, es posible afirmar que, mientras el establecimiento no reinicie sus actividades, no produce el efecto de suspender los efectos del contrato de trabajo que le es propio, razón por la cual, en la especie, el empleador estará obligado a pagar las remuneraciones correspondientes a enero y febrero del presente año.

Lo expresado se ratifica si se tiene presente que el período de paralización de actividades del establecimiento es el tiempo durante el cual los docentes hacen efectivo su feriado y que éste es con derecho a remuneración íntegra.

4) En lo concerniente a este punto, cabe hacer presente que si debemos considerar suspendida la huelga por haber sobrevenido el período de cesación de las actividades docentes con ocasión de las vacaciones de verano, durante dicho período de inactividad laboral no se produce el efecto de suspensión de los efectos del contrato de trabajo propio de la huelga, de donde se sigue que los trabajadores no docentes que en conformidad a sus contratos de trabajo no están liberados de prestar servicios durante enero y febrero, deben continuar desempeñando sus labores habituales durante dichos meses.

Lo anterior debe entenderse sin perjuicio del derecho a feriado que corresponda impetrar al personal no docente.

5) El inciso 1º del artículo 309 del Código del Trabajo, prescribe:

"Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta la suscripción de este último, o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte".

Del precepto legal preinserto se infiere que el legislador para garantizar el normal desarrollo del proceso de negociación colectiva, otorgó expresamente el beneficio del fuero a los trabajadores que estuvieren involucrados en dicho proceso, por un período que abarca desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto y hasta la conclusión misma de la negociación colectiva, lo que se produce, según el tenor de la norma en comento, con la suscripción del contrato colectivo o con la notificación del fallo arbitral que se dicte, según el caso.

Con el mérito de lo manifestado en el párrafo que antecede es posible afirmar, en opinión de esta Dirección, que el aviso de término de su contrato de trabajo dado a un docente que está involucrado en un proceso de huelga no puede producir el efecto de dar por terminada la relación laboral mientras dura dicha instancia, puesto que, en conformidad a la disposición legal transcrita, hasta la fecha de suscripción del contrato colectivo o de la notificación del fallo arbitral respectivo, goza del fuero establecido en el ordenamiento jurídico laboral vigente y, en consecuencia, no puede ser despedido sin previa autorización del juez competente.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que una vez terminada la huelga, el contrato de trabajo que se encontraba suspendido vuelve a producir todos sus efectos, por lo que si se lleva a efecto el término de los servicios de un profesor, nace para éste el derecho de impetrar la indemnización adicional contemplada en el inciso 1º del artículo 87 del D.F.L. Nº 1, del Ministerio de Educación, publicado en el Diario Oficial de 22 de enero de 1997, que aprueba el Estatuto de los Profesionales de la Educación, en conformidad al cual:

"Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo Código, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso".

6) En nuestro ordenamiento jurídico laboral, las reuniones de las comisiones representantes del empleador con las de los trabajadores, deben ser fijadas por común acuerdo de las partes, de donde se sigue que no resulta jurídicamente procedente que una de ellas cite a los que actúan en representación de la otra.

No obstante, en virtud del principio de la buena fe inserto en nuestra legislación, es posible afirmar que los representantes de ambas partes de la negociación colectiva no podrán incurrir en conductas que entorpezcan el normal desarrollo de la negociación colectiva, debiendo, por el contrario, siempre propiciar el logro del acuerdo.

1) Es jurídicamente procedente entender suspendida la huelga que se hizo efectiva antes del término del año escolar por sobrevenir el período en que cesan las actividades docentes con ocasión de las vacaciones de verano.

2) En el evento a que se refiere la conclusión 1) que antecede, la huelga debe reiniciarse el primer día hábil que corresponda laborar tras el período de feriado.

3) El Colegio Craighouse S.A. está obligado a pagar las remuneraciones de sus trabajadores durante enero y febrero del presente año.

4) Los trabajadores no docentes involucrados en el proceso de negociación colectiva que tuvo lugar en el Colegio Craighouse S.A. estuvieron obligados a desempeñar sus labores habituales en enero y febrero del presente año, en conformidad a sus contratos de trabajo.

5) El aviso de término de su contrato de trabajo dado durante la huelga a un docente involucrado en dicho proceso, no produce el efecto de dar por terminada la respectiva relación laboral y

6) Las reuniones de las comisiones representantes del empleador con las de los trabajadores en la negociación colectiva, deben ser fijadas de común acuerdo por las partes.

Saluda a Ud.,



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

RF
FCGE/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