



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos, Innovación
y Estudios Laborales
E 255562 (1628) 2022

ORDINARIO N°: 16

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Pago de remuneraciones durante la huelga, descuento de remuneraciones.

RESUMEN:

Durante la huelga se suspenden los efectos del contrato, en consecuencia, el empleador no se encuentra obligado a pagar en dicho período las remuneraciones y demás prestaciones del contrato, independiente de la distribución de la jornada, pues ella se encuentra mensualizada, de acuerdo a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 30.11.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación de 16.11.2022 de don [REDACTED] y don [REDACTED], ambos en representación de la Confederación Nacional de trabajadores y trabajadoras de la Educación SUTE Chile.

SANTIAGO, 05 ENE 2023

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

A: [REDACTED]
[REDACTED]
contacto@sutechile.cl

Mediante presentación del antecedente 2), ustedes solicitan un pronunciamiento que permita aclarar la procedencia de descontar de las remuneraciones por los días sábado domingo y festivos, en razón de la huelga legal para docentes y asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados, quienes están afectos a una jornada distribuida de lunes a viernes y con una remuneración de carácter mensual.

Al respecto cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 88 del Estatuto Docente, el que dispone: "Los profesionales de la educación del sector particular tendrán derecho a negociar colectivamente conforme a las normas del sector privado."

Derecho que se fomenta en lo dispuesto en el Decreto N° 453, de 1992, del Ministerio de Educación Pública, en el artículo 162 que establece: "Los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales particulares pagados o subvencionados tendrán derecho a negociar colectivamente conforme a las normas del sector privado."

Del análisis de las precitadas normas, es posible concluir que el legislador laboral permite la negociación colectiva entre sostenedores y organizaciones sindicales, las que, en todo caso debe ser sometidas a las reglas generales del Código del Trabajo.

De esta manera y para resolver la consulta particular, es necesario señalar lo dispuesto en el 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 las 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.

Asimismo, durante la huelga el recinto o local de la empresa no constituirá sede sindical."

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que durante el período de huelga se suspenden los efectos del contrato de trabajo respecto de los 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, independiente de la extensión de la jornada y su remuneración.

Así lo ha sostenido, entre otros, el Dictamen N°3709/188 de 14.06.1995 el que 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 servicios durante el' período laboral respectivo."

Del análisis armónico de los párrafos precedentes es posible inferir que durante el efectivo ejercicio del derecho a huelga, se suspenden los efectos propios del

contrato de trabajo, por un lado la obligación del trabajador de prestar servicios y por otra, la del empleador de pagar las remuneraciones y demás prestaciones señaladas en el contrato durante ese período.

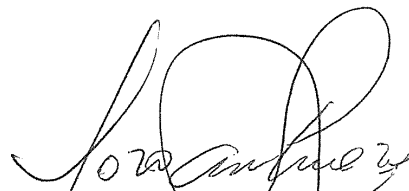
Según lo que han señalado en su presentación, las remuneraciones de los trabajadores son mensuales, no obstante, la jornada semanal se distribuye de lunes a viernes, en este caso es necesario precisar que para el pago de las remuneraciones se considera el período de 30 días, de acuerdo a lo señalado, entre otros, por el Dictamen N°2499/117 de 27.04.1994, aun cuando el mes calendario contenga 28, 29, 30 o 31 días, dentro de ellos se incluye los sábados, domingos y festivos. Esta misma regla se aplica además a los descuentos de remuneraciones que es su consulta puntual-

Entonces, por equivalencia de las condiciones, procede que el empleador descuenta las remuneraciones de los días en que se ha hecho efectiva la huelga, sin distinción si se trata de un fin de semana o un festivo, puesto que ellos forman parte de la mensualidad acordada.

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

Durante la huelga se suspenden los efectos del contrato, en consecuencia, el empleador no se encuentra obligado a pagar en dicho período las remuneraciones y demás prestaciones del contrato, independiente de la distribución de la jornada, pues ella se encuentra mensualizada, de acuerdo a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,



NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/CGD
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control

