



COLUMNA DE INTERÉS LABORAL:

LOS EFECTOS DE LA HUELGA Y LOS BENEFICIOS CUYA EXIBILIDAD NO ESTÁ LIGADA A LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS

El artículo 355 del Código del Trabajo regula la situación laboral en que quedan los trabajadores sindicalizados una vez que se ha hecho efectiva la huelga en el marco de la negociación colectiva reglada. Esta norma consagra el principal efecto de la huelga, que consiste en que una vez que ésta se haya hecho efectiva “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”. Esta disposición establece con claridad, que durante la huelga se suspende el contrato de trabajo, sin embargo, no es clara en cuanto al alcance de dicha suspensión, sobre todo considerando que dentro de la normativa legal y consensual que regula la relación laboral, existen una serie de estipulaciones de distinta naturaleza, lo que ha hecho necesaria la intervención de la Dirección del Trabajo tendiente a aclarar los alcances de esta suspensión en la práctica.

Así las cosas, la Dirección del Trabajo en Dictamen N°3709/188 de fecha 14.06.95, a propósito de los efectos de la huelga, estableció que *“la suspensión de la obligación de pagar las remuneraciones durante la huelga se circunscribe exclusivamente a aquellos beneficios que, por la no prestación de trabajo efectivo 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. De lo anterior se desprende que no resultan afectadas por la suspensión temporal del contrato aquellas remuneraciones o beneficios, cuya exigibilidad había quedado determinada en el contrato con anterioridad a la huelga. En efecto, los beneficios laborales periódicos o esporádicos, cuya exigibilidad está ligada a un evento, tiempo o fecha, y que no están directa o materialmente vinculados a la prestación de servicios determinados, se perfeccionan por la sola llegada del evento, tiempo o fecha, siempre que los trabajadores se mantengan como tales en virtud del contrato de trabajo que contempla esos beneficios. Si los referidos requisitos son cumplidos por los trabajadores durante el período de huelga, la suspensión contractual sólo va a afectar temporalmente la exigibilidad de los señalados beneficios. De esta manera, dichos beneficios mantienen su vigencia durante el período de la huelga 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 los servicios, sino que a la sola llegada del evento o fecha prevista para ello, bastando que estuviere vigente el contrato de trabajo que los contempló. Así, por ejemplo, beneficios como el aguinaldo de Fiestas Patrias o de Navidad son exigibles no obstante coincidir con el período de la huelga, suspendiéndose únicamente la obligación de efectuar su pago hasta el término de la huelga.”*

De esta forma, es posible distinguir entre aquellos beneficios cuya existencia depende material y directamente de la prestación de los servicios y que, por tanto, se suspende su pago durante la huelga sin que el empleador esté obligado a compensar de forma alguna los montos que se dejaron de pagar por estos conceptos durante el periodo en que no se prestaron los servicios una vez terminada la huelga.



Y, aquellos beneficios laborales periódicos o esporádicos que no están directa o materialmente vinculados a la prestación de servicios y que, por tanto, mantienen su vigencia durante el período de la huelga suspendiéndose únicamente la obligación de efectuar su pago hasta el término de dicho período. Estando obligado el empleador, en consecuencia, a pagarlos una vez que se haya terminado la suspensión del contrato con motivo de la huelga.

De lo anterior, es posible concluir que, en la práctica, la suspensión del contrato de trabajo como principal efecto de la huelga implica que durante este periodo el empleador no debe efectuar desembolso alguno en favor los trabajadores huelguistas, ni aún a pretexto de que se trate de beneficios que no están vinculados directamente a la prestación de los servicios, ya que, sin perjuicio de estar devengados, durante la huelga se suspende su exigibilidad. Y sólo terminada la huelga, el empleador estará obligado a compensar aquellos beneficios estipulados en los contratos colectivos o individuales cuyo nacimiento no dependa directamente de la ejecución de la labor convenida, siempre y cuando, el hecho futuro y cierto que determina su exigibilidad se haya producido durante el tiempo en que operó esta suspensión.

Finalmente, cabe señalar que en el marco de la autonomía de la voluntad, las partes – empleador y sindicato – pueden acordar la compensación de aquellos beneficios de carácter remuneracional que no fueron devengados durante la huelga por estar vinculados directamente a la prestación material de los servicios, pero esto, depende directamente del acuerdo de las partes.

