



**Gonzalo Bustos**  
Abogado  
Coordinación de Estudios Legales CChC

## EFECTOS DE LA HUELGA EN LOS DÍAS DE DESCANSO EN JORNADAS EXCEPCIONALES

hacia efectiva la huelga.

Ante esta situación, se solicitó un pronunciamiento de la Dirección del Trabajo de modo de establecer si corresponde el pago y goce de los días de descanso correlativos a los días trabajados. Lo anterior, por cuanto en la actualidad las empresas, ante la verificación de una huelga legal, proceden sólo con el pago de las remuneraciones correspondientes hasta la fecha de la suspensión de la relación laboral producida por ésta.

Al respecto el ente fiscalizador señala en su jurisprudencia que al ponerse en funcionamiento el régimen de jornada excepcional se acepta introducir modificaciones al contrato de trabajo original, generándose obligaciones específicas entre las partes, que dicen relación con la distribución de jornadas de trabajo y de los descansos durante el tiempo en que durará la respectiva autorización.

De esta forma, añade el dictamen, las jornadas excepcionales abarcan un número determinado de días conformando un todo, que altera la distribución normal de las labores y del uso de los descansos y que se desarrollará durante la vigencia del sistema excepcional cuantas veces se cumpla con sus presupuestos constituidos, por una cantidad de días de trabajo seguidos de otros de descanso, de modo que el cumplimiento del número de jornadas y descansos comprendidos en el sistema pondrá fin a un período de aplicación del mismo, iniciándose un nuevo ciclo en tanto el sistema especial de distribución se encuentre vigente.

Así, de acuerdo a la doctrina de la propia Dirección del Trabajo, las obligaciones que se generan en cada período se extinguen en

tanto se laboren los días en ellas establecidos y se otorguen los descansos por ella contemplados.

De los razonamientos anteriores, y dado que la huelga suspende los efectos del contrato de trabajo de los involucrados en ella, durante el período que la misma comprende no resulta procedente que esos trabajadores exijan el cumplimiento de las condiciones de trabajo pactadas, entre las que se encuentran aquellas que contemplan el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso a que se encuentran afectos.

En consecuencia, el trabajador cuyo contrato de trabajo se suspenda debido a la materialización de una huelga dentro de la negociación colectiva de la que forma parte, mientras se encontraba pendiente total o parcialmente el goce del descanso pertinente al correspondiente ciclo, no puede exigir el otorgamiento proporcional de los días de descanso que garantiza el sistema o su compensación en dinero, toda vez que la declaración de huelga por parte de los involucrados impide generar el derecho al respectivo período de descanso atendida la suspensión de los efectos de la relación laboral en el período en que éste debía hacerse efectivo.

Agrega el dictamen que, por otra parte, es preciso hacer presente que una vez terminada la huelga, los trabajadores se reincorporarán a sus labores sólo en caso que el respectivo turno o equipo de trabajo se encuentre trabajando en ese momento y, en caso contrario, una vez concluido el período de descanso que contempla el sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos de que se trata.

**Una interesante doctrina emana de un reciente dictamen de la Dirección del Trabajo respecto de la procedencia de otorgar o compensar en dinero los días de descanso correspondientes a un ciclo de trabajo en jornada excepcional cuando los trabajadores involucrados en una negociación colectiva declaran la huelga.**

Este dictamen responde ante la inquietud de una empresa minera que utiliza el sistema de jornadas excepcionales de trabajo, y se vio enfrentada a la huelga de parte de sus trabajadores, los que solicitan que se les compense económicamente por los días de descanso que correspondía mientras se