



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E  
INFORMES EN DERECHO  
K 1691 (374) 2018

2506

*Juridico*

ORD.: \_\_\_\_\_

MAT.: Procede el pago de los beneficios contractualmente pactados en un instrumento colectivo vigente, ya que ellos no están sujetos a alguna condición u otra modalidad para ser exigidos. Por tal motivo, los estipendios han ingresado al patrimonio del trabajador por la sola suscripción del señalado instrumento, independiente que al momento del pago, este se encuentre con un permiso sin goce de remuneraciones conocido y consentido por el empleador.

ANT.: 1) Ordinario N° 900 de 07.05.2018, del Inspector Provincial del Trabajo Concepción.  
2) Correo electrónico de 20.04.2018, de la abogada asignada.  
3) Ordinario N° 1.302 de 09.03.2018, del Jefe del Departamento Jurídico.  
4) Ordinario N° 279 de 08.02.2018, del Inspector Provincial del Trabajo Concepción.

\_\_\_\_\_  
SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

04 JUN 2018

A : INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO CONCEPCIÓN

Mediante el Ordinario del antecedente 4), Ud. solicita un pronunciamiento acerca de la procedencia de pagar ciertos beneficios establecidos en un instrumento colectivo, a una asistente de la educación que se encontró con un permiso sin goce de remuneraciones durante un período del año escolar.

Por medio de la denuncia N° 0801.2018.118, la organización sindical de la Fundación Educacional Colegio Madre Paulina de Chiguayante, denuncia el no pago de remuneraciones consistentes en bonos contemplados en un instrumento colectivo vigente, respecto de una socia que cumple funciones de Encargada

de Enfermería en el establecimiento educacional. El fundamento para no pagar esos beneficios, es que la trabajadora luego de una licencia médica, solicitó autorización para gozar de un permiso sin goce de remuneraciones, en un período del año escolar, que coincide con el mes en que se pagan los beneficios.

En el informe de exposición de la fiscalizadora actuante Sra. Carmen Montecino Mora, se constató lo siguiente:

a.- El artículo 41 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa define lo que se entiende por permiso sin goce de remuneraciones, en los siguientes términos: *“Se entiende por permiso la autorización que otorga la Directora, o la persona en quien ésta delegue la correspondiente facultad, al trabajador para no concurrir a sus labores o para ausentarse temporalmente del lugar de trabajo dentro de la jornada diaria. Los permisos podrán ser con o sin goce de remuneraciones, según lo determine el empleador.”*

b.- La existencia de solicitudes aprobadas para permiso sin goce de sueldo en las siguientes fechas 14, 15, 20, 21 y 22 de Septiembre de 2017 y por el periodo que abarcó desde el 11 de Diciembre de 2017 al 02 de Enero de 2018.

c.- De la declaración de la trabajadora, se desprende que ella reconoce haber estado con licencia médica desde el 27 de septiembre hasta el 10 de diciembre y posteriormente con un permiso sin goce de remuneraciones concedido por la empresa hasta el 02 de enero de 2018. Agrega que del instrumento colectivo vigente sólo se le pagó el aguinaldo otorgado tanto por el contrato como el estatal, señala no saber si realmente le corresponden las otras prestaciones.

d.- De la declaración jurada de la representante de la empresa se infiere que la Fundación Educacional, reconoce tanto las licencias médicas como el permiso sin goce de remuneraciones de la trabajadora como autorizado por la empresa, en razón que la trabajadora se encontraba realizando su práctica profesional.

Respecto de los beneficios del instrumento colectivo, señala que la Fundación pagó tanto el aguinaldo estatal como el del contrato colectivo, no obstante, al momento del ingreso de la información al Ministerio de Educación, la trabajadora se encontraba con licencia médica.

Que en relación al bono especial por término de conflicto del sector público, el bono especial del aporte de gratuidad anual y el de cumplimiento de meta SEP vigente, señala que sobre la base de lo dispuesto en Ord. N° 5704 en su punto N° 2 como por el Ord. N° 4593, ambos de la Dirección del Trabajo, no corresponde el pago de los bonos al encontrarse la trabajadora con un permiso sin goce de remuneraciones.

Agrega que tal situación era conocida por la organización sindical y que la trabajadora no hizo ningún tipo de reclamo al respecto.

e.- Que se tiene a la vista instrumento colectivo suscrito por las partes de fecha 17 de agosto de 2015, en el cual se establecen los bonos reclamados.

Al respecto, cumplo con informar a usted lo siguiente:

El antiguo artículo 344 del Código del Trabajo, vigente al momento de suscribir el instrumento colectivo de que se trata, disponía lo siguiente: *“Contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.”*

Como las cláusulas del instrumento colectivo, han sido pactadas libremente por las partes, aplica de manera íntegra lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, el cual prescribe "*Todo contrato legamente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales*".

Además es necesario tener presente la inexistencia de la figura del permiso sin goce de remuneraciones en la legislación laboral docente, sin embargo, la doctrina del Servicio ha señalado, entre otros, en el Ordinario N° 5704 de 05.11.2015 que "*... revisada la normativa del Estatuto Docente, Código del Trabajo, leyes complementarias y Ley N°19.464, dichos cuerpos legales no contemplan para los docentes y asistentes de la educación del sector particular subvencionado el derecho a permiso sin goce de remuneraciones*".

*Lo anterior, sin perjuicio de que las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, convengan el otorgamiento del referido permiso.*

*Precisado lo anterior, cabe señalar que la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha establecido que dicho permiso sin goce de remuneraciones es jurídicamente una suspensión convencional de la relación laboral, un cese parcial de los efectos del contrato de trabajo durante un período determinado que no afecta la vigencia del mismo, sino que solamente interrumpe la obligación del trabajador de prestar servicios durante determinado período de tiempo y la obligación correlativa del empleador de remunerar tales servicios."*

De este modo, el permiso sin goce de remuneraciones que se presenta queda configurado por la autonomía de la voluntad, consagrado expresamente en el reglamento interno de la empresa.

La misma voluntad de las partes se manifestó en el instrumento colectivo de fecha 17.08.2015, en el cual se aprueban los beneficios correspondientes al bono especial del 33% de los aportes de gratuidad (a partir del año 2016 por el término del financiamiento compartido), bono 5% del convenio SEP por cumplimiento de metas, el aguinaldo y el bono de término de sector público.

De la sola lectura de las cláusulas A N° 4 y N° 7, así como de las estipulaciones signadas como F N°2, beneficios que se pagan al mes de diciembre de cada año de vigencia del contrato colectivo, se desprende que estos se han establecido en favor de los trabajadores que forman parte del instrumento colectivo sin que se pueda apreciar una condición particular para obtenerlos, como sería el de haber prestado servicios durante todo el año escolar.

Respecto de los efectos del permiso sin goce de remuneraciones, la doctrina del Servicio a propósito del efecto suspensivo de la huelga, por medio del Ordinario N°5.753 de 09.11.2015, señala lo siguiente en sus diversos incisos: "*Entre los casos de suspensión legal pueden citarse el descanso maternal, la huelga, la licencia médica, el descanso anual, etc., y entre los de suspensión convencional, los permisos otorgados por el empleador, sean con o sin derecho a goce de remuneraciones*".

*La misma jurisprudencia ha también precisado que los beneficios laborales periódicos o esporádicos, cuya exigibilidad está ligada a un evento, tiempo o fecha, y que no están directa y 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, agregando que como estos últimos requisitos son cumplidos por los trabajadores durante el período de huelga, la suspensión del contrato sólo va a afectar temporalmente la exigibilidad de los mismos.*

*Igualmente, ha resuelto que los beneficios periódicos, esporádicos o sujetos a un evento, cuando provienen de un contrato colectivo, siempre han existido en el patrimonio del trabajador, tanto durante la vigencia del instrumento colectivo, como también durante la huelga legal."*

En lo que dice relación con las obligaciones que se ven suspendidas durante el permiso sin goce de remuneraciones, el Ordinario N°4.593 de 08.09.2016 señala en su parte conclusiva que: *"...si bien este tipo de pactos no tienen un tratamiento específico en nuestro ordenamiento jurídico laboral, aquellos no se encuentran prohibidos, y jurídicamente se consideran una suspensión convencional de la relación laboral, en virtud del acuerdo de las partes, que suspende las obligaciones principales del contrato de trabajo, así por una parte, la obligación de prestar servicios para el trabajador, y por otra, la obligación de pagar remuneración, para el empleador, cuya duración se determina en virtud de la voluntad de ambas partes."*

Para este caso en particular, no procede la aplicación del Ordinario N° 5.704 de 05.11.2015, señalado expresamente por el empleador para fundar el no pago de los bonos, puesto que los beneficios allí señalados tienen un origen legal como es la Ley N°20.799 de 01.12.2014, la que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, y concede otros beneficios que indica, sin embargo, los beneficios en consulta, provienen de un instrumento colectivo.

En consecuencia, en base a las disposiciones vigentes y doctrina señalada, cumplo con informar a usted lo siguiente:

Procede el pago de los beneficios contractualmente pactados en un instrumento colectivo vigente, ya que ellos no están sujetos a alguna condición u otra modalidad para ser exigidos. Por tal motivo, los estipendios han ingresado al patrimonio del trabajador por la sola suscripción del señalado instrumento, independiente que al momento del pago, este se encuentre con un permiso sin goce de remuneraciones conocido y consentido por el empleador.

Saluda a Ud.,

  
**JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
JFCC/LBP/CGD

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control