

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K.4328(291)/96

ORD . NO 5469 / 292

MAT.: 1) Corresponde al empleador sufragar los gastos médicos de atención de urgencia de una enfermedad común de un trabajador de una nave pesquera producidos durante el período de embarque, cuando en el puerto de desembarque no existan servicios médicos de atención de aquellos a los que el trabajador se encuentre afiliado, sin perjuicio de la determinación posterior acerca de quien ha de soportar en definitiva dicho gasto.
2) Frente a las deudas contraídas por el trabajador por atención médica cabe distinguir si el trabajador ha autorizado los descuentos, en cuyo caso deberán ser efectuados de la remuneración respectiva, con el límite legal de 15% del total de la misma, o, en cambio, si no existe dicha autorización, en cuyo caso no procede efectuar descuento, retención o compensación alguna por concepto de dicha deuda, la que en consecuencia queda sometida al estatuto general de las obligaciones establecido en el Código Civil.
3) La obligación de prestar o garantizar la atención médica y hospitalaria corresponde única y exclusivamente al empleador, no pudiendo imputarse por este concepto carga alguna al trabajador como sería eventualmente la de financiar los gastos del traslado.
4) No se ajusta a derecho la aplicación analógica de la solución prevista por el artículo 126 del Código del Trabajo para la marina mercante a la situación de la marina de pesca.

ANT.: 1) Pase Nº 329, de 07.03.96, de Sra. Directora del Trabajo,
2) Presentación del Sindicato Interempresa de Tripulantes y Oficiales de Naves Especiales Nacionales, Extranjeras y Ramos Similares, de 06.03.96.

FUENTES:
Código del Trabajo art. 184 y Código Civil art. 1545.

SANTIAGO, 12 SEP 1997

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SR. PEDRO RUIZ LOPEZ
SINDICATO INTEREMPRESA DE
TRIPULANTES Y OFICIALES DE
NAVES ESPECIALES (SITONERS)
ARMANDO SANHUEZA Nº 1492
PUNTA ARENAS/

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación del Sindicato Interempresa de Tripulantes y Oficiales de Naves

Especiales Nacionales, Extranjeras y Ramos Similares, un pronunciamiento acerca de diversos aspectos relacionados con la situación que se provoca cuando trabajadores de empresas pesqueras se ven afectados por enfermedades comunes y deben ser desembarcados en puertos o ciudades donde no existen servicios médicos de atención de aquellos a los que el trabajador se encuentran afiliado.

Al respecto cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

La presentación plantea diversas interrogantes sobre las materias señalada, a saber:

1) Quién soporta los gastos médicos de atención de un trabajador de una nave pesquera que debe desembarcarse ante una emergencia médica suscitada a raíz de una enfermedad común cuando en el puerto de desembarque no existan servicios médicos de atención de aquellos a los que el trabajador se encuentra afiliado.

2) En el caso que los gastos médicos sean de cargo del trabajador, si el empleador los paga, cómo procede realizar el descuento al trabajador.

3) De cargo de quién son los gastos de traslado del trabajador hacia el puerto de embarque o aquél donde tendrá adecuada atención médica.

4) Es posible dar solución a estas interrogantes aplicando por analogía la norma contenida por el artículo 126 del Código del Trabajo.

5) Es posible sostener que los gastos de traslado son del empleador y también aquellos que se generan por atención médica cuando no existen en el puerto de desembarque sistemas de previsión de salud de aquellos a los que el trabajador está afiliado, sobre la base de lo establecido por el inciso segundo del artículo 184 del Código del Trabajo.

Para responder estas interrogantes planteadas por la presentación de referencia, es necesario avocarse por separado a cada una de las dudas formuladas por el sindicato recurrente:

1) Respecto de la pregunta señalada con el número 1), cabe consignar que se refiere a los gastos de atención médica de un trabajador de una nave pesquera que debe desembarcarse ante una emergencia médica suscitada a raíz de una enfermedad común cuando en el puerto de desembarque no existan servicios médicos de atención de aquellos a los que el trabajador se encuentra afiliado.

Como la situación planteada no se encuentra sujeta a una solución legal expresa, como la señalada en el artículo 126 del Código del Trabajo para la Marina Mercante, que hace de cargo del empleador los costos médicos en la misma situación, corresponde aplicar la normativa común en esta materia.

En ese sentido el artículo 184 del Código del Trabajo señala que:

"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

"Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

"Corresponderá también a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, en los términos señalados en el artículo 191, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen".

De la disposición legal citada se sigue la existencia de un deber general de protección del empleador respecto del trabajador, cuyo contenido corresponde, en palabras de la doctrina nacional, a la obligación del empleador de preocuparse por la *"persona del trabajador y de sus intereses legítimos"* (William Thayer-Patricio Novoa. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile. Pág. 322).

Como se ha señalado *"son múltiples los deberes concretos que integran este deber general de protección; sería tan difícil enumerarlos como especificar todas las formas y manifestaciones que pueden tener las obligaciones de lealtad y fidelidad del trabajador"*.

En ese sentido puede destacarse que la obligación de protección es un deber genérico, cuyo contenido no queda exclusivamente circunscrito a las disposiciones legales expresas sobre la materia, sino también por la naturaleza de las circunstancias en que el empleador este en condiciones de salvaguardar los intereses legítimos del trabajador, como ocurre en la situación descrita en la presentación.

Así, de este modo, como una manifestación del deber general de protección impuesto por la ley, corresponde al empleador sufragar los gastos médicos de atención de urgencia de una enfermedad común de un trabajador de una nave pesquera producidos durante el periodo de embarque, cuando en el puerto de desembarque no existan servicios médicos de atención de aquellos a los que el trabajador se encuentre afiliado, sin perjuicio de la determinación posterior acerca de quien ha de soportar en definitiva dicho gasto.

2) Respecto de la consulta identificada con el número 2) es necesario señalar que en el caso de que el empleador

pague los gastos médicos de atención de urgencia del trabajador, no cabe sino sostener que en dicha situación se genera una deuda del trabajador con respecto al primero, la que se encuentra sujeta, a falta de una normativa especial que la regule, a las reglas generales de las obligaciones contempladas en el Código Civil.

En efecto, el Código del Trabajo en la materia solamente se limita a señalar en el inciso 3º del artículo 58 que, *"el empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa"*.

Así, según el principio establecido en el inciso antedicho, el empleador sólo pueda descontar, además de los descuentos legales, aquellas sumas expresamente acordadas con el trabajador.

De esta manera, frente a las deudas contraídas por el trabajador por atención médica cabe distinguir si el trabajador ha autorizado los descuentos, en cuyo caso deberán ser efectuados de la remuneración respectiva, con el límite legal de 15% del total de la misma, o, en cambio, si no existe dicha autorización, en cuyo caso no procede efectuar descuento, retención o compensación alguna por concepto de dicha deuda, la que en consecuencia queda sometida al estatuto general de las obligaciones establecido en el Código Civil.

3) Acerca de quién debería soportar los gastos de traslado del trabajador enfermo hacia el puerto de embarque o aquél donde tendrá adecuada atención médica, podemos señalar que, no obstante no existir norma legal explícita que resuelva la situación planteada, no cabe duda, en atención a las consideraciones jurídicas que en adelante se efectúan, que los gastos de traslado señalados corresponden al empleador.

En primer lugar, cabe citar el deber de buena fe impuesto por el artículo 1546 del Código Civil que señala textualmente que:

"Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella".

Como es fácil advertir, no es posible sostener que se ha respetado el deber de buena fe que el legislador civil impone en la ejecución de todo contrato, si el empleador no asume los gastos derivados del traslado del trabajador al puerto de desembarco, más aun, si se tiene en cuenta que ha sido la naturaleza de los servicios, determinada por el propio empleador y absolutamente inimputable al trabajador, la que ha generado la necesidad de trasladarlo mar adentro para cumplir su deber laborativo.

En segundo lugar, uno de los elementos fundamentales del contrato de trabajo es el llamado contenido ético-jurídico, cuya consecuencia principal para el empleador es generar el deber de protección respecto de sus trabajadores, manifestado en numerosas y diversas disposiciones legales, gran parte de ellas contenidas en el Título I del Libro II del Código del Trabajo llamado, precisamente, de la Protección a los Trabajadores.

Dentro del carácter general de dicho deber se enmarca la disposición legal contenida en el artículo 184 del Código del Trabajo, que señala

"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidentes o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica".

Como es fácil advertir, esta disposición obliga al empleador a tomar las medidas necesarias para asegurar la vida y salud de los trabajadores, agregando, además, que está obligado a prestar o garantizar la asistencia médica, hospitalaria y farmacéutica de manera oportuna y adecuada

No cabe duda, que la obligación de prestar o garantizar la atención médica y hospitalaria corresponde única y exclusivamente al empleador, no pudiendo imputarse por este concepto carga alguna al trabajador como sería eventualmente la de financiar los gastos del traslado.

Además, en el centro de esta obligación se encuentra el deber del empleador, de prestar y garantizar la atención médica y hospitalaria, extendiéndose, en consecuencia, su deber de protección hacia el trabajador hasta el momento en que entren a operar los órganos gestores de la asistencia médica definitiva, incluyendo, evidentemente, el cumplimiento de esta obligación legal el soporte de las cargas económicas efectuadas para satisfacerla. De lo contrario, el deber legal de protección no sería tal, ya que el empleador tomaría las medidas a que la ley lo obliga, pero con el derecho de traspasar su costo a los trabajadores.

4) Acerca de la interrogantes signadas en los numeros 4) y 5), ambas dirigidas en un mismo sentido, a saber, sobre la posibilidad de integrar la ley laboral, aplicando por analogía la solución prevista en el artículo 126 del Código del Trabajo para la Marina Mercante a la situación de la marina de pesca, cabe señalar que, a juicio de este Servicio, dicha integración no se ajusta a derecho.

En efecto, la analogía es un modo de integrar el derecho cuyo supuesto básico y fundamental es la existencia de un vacío normativo, esto es, de una situación de hecho que carece de regulación normativa legal

En el caso planteado de la marina pesquera no existe tal supuesto, ya que no hay un vacío normativo alguno, pues la situación acerca de quién serían los gastos de traslado de un trabajador enfermo, tiene una solución, prevista en el sistema legal según se señaló en la respuesta a la consulta de la letra c) del numero 3) en referencia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideradas efectuadas, cumpla con informar a Uds. que:

1) Corresponde al empleador sufragar los gastos médicos de atención de urgencia de una enfermedad común de un trabajador de una nave pesquera producidos durante el período de embarque, cuando en el puerto de desembarque no existan servicios médicos de atención de aquellos a los que el trabajador se encuentre afiliado, sin perjuicio de la determinación posterior acerca de quien ha de soportar en definitiva dicho gasto.

2) Frente a las deudas contraídas por el trabajador por atención médica cabe distinguir si el trabajador ha autorizado los descuentos, en cuyo caso deberán ser efectuados de la remuneración respectiva, con el límite legal de 15% del total de la misma, o, en cambio, si no existe dicha autorización, en cuyo caso no procede efectuar descuento, retención o compensación alguna por concepto de dicha deuda, la que en consecuencia queda sometida al estatuto general de las obligaciones establecido en el Código Civil.

3) La obligación de prestar o garantizar la atención médica y hospitalaria corresponde única y exclusivamente al empleador, no pudiendo imputarse por este concepto carga alguna al trabajador como sería eventualmente la de financiar los gastos del traslado.

4) No se ajusta a derecho la aplicación analógica de la solución prevista por el artículo 126 del Código del Trabajo para la marina mercante a la situación de la marina de pesca.

Saluda a Ud.,




MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


JUC/csc

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