



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E142252(1546) 2023

90

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Remuneraciones. Cláusula departicipación en las utilidades. Licencia Médica.

RESUMEN: No resulta jurídicamente procedente que el pago del beneficio establecido en la cláusula vigesimocuarta del instrumento colectivo suscrito con fecha 26.08.2020, entre la Empresa IMOPAC Ltda. y el Sindicato de Trabajadores Planta Pellets, este condicionado a que el trabajador haga uso de su derecho a gozar de licencia médica.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 31.01.2024 de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S);
- 2) Ordinario N°1219, de 06.09.2023, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 3) Ordinario N°303-16925, de 14.06.2023, de Inspector Provincial del Trabajo de Huasco Vallenar (S);
- 4) Presentación de Empresa IMOPAC Ltda., de 08.06.2023.

SANTIAGO

12 FEB 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:

SOCIEDAD DE INGENIERIA Y MOVIMIENTOS DE TIERRA DEL PACÍFICO LTDA., IMOPAC LTDA.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico del contrato colectivo suscrito con fecha 26.08.2020 entre el Sindicato de Trabajadores de Empresa IMOPAC Ltda., Planta Pellets y la Empresa IMOPAC.

Lo anterior, en relación a la cláusula vigésima cuarta, participación en las utilidades, que de acuerdo a la empresa se ha pagado tanto en el anterior instrumento colectivo, como en el actualmente vigente, a los trabajadores que han percibido sueldo base en el correspondiente ejercicio en que se han producido utilidades y, en proporción a lo percibido por tal concepto; de forma tal que el trabajador que ha hecho uso de licencia médica durante todo el ejercicio comercial no tiene derecho a la participación de las utilidades y, aquel que solo ha hecho uso de licencia por parte del periodo se le paga la participación sobre el sueldo base efectivamente percibido.

Agrega que la aplicación práctica que las partes han dado a las estipulaciones es la ya referida y que este año el Sindicato plantearía una interpretación distinta de la que se viene aplicando, en el sentido que debe pagarse en su totalidad.

Para dar respuesta conforme al principio de bilateralidad, se confirió traslado de la presentación al Sindicato mediante documento del antecedente 1) el cual no ha sido respondido a esta fecha.

Ahora bien, la cláusula Vigésima Cuarta: Participación en las utilidades, del contrato colectivo antes individualizado señala:

"La Empresa pagará, a cada Trabajador con contrato vigente a la fecha de pago, una Participación de Utilidades cuyo monto será equivalente al 2,083% del total efectivamente ganado por el Trabajador por concepto de sueldo base mensual en el mismo año en que se han producido las utilidades, por cada 1% en que exceda de 5% el porcentaje anual de las Utilidades de la Empresa, respecto del monto de los ingresos por Ventas o Servicios.

Este beneficio se cargará a costo y se liquidará y pagará junto con el sueldo del mes de abril de cada año, respecto de las utilidades del año calendario inmediatamente anterior.

Para estos efectos, las bases de cálculo se determinarán sobre la base de los Estados Financieros Individuales Auditados de la Empresa, debidamente aprobados por el Consejo de Administración, correspondientes al respectivo período financiero, y en cada caso tendrán el siguiente alcance:

Utilidades: las utilidades netas de la Empresa, esto es, Sociedad de Ingeniería y Movimientos de Tierra del Pacífico Ltda., IMOPAC.

Ingresos por Ventas o Servicios: aquellos ingresos de IMOPAC que tengan directa relación con las utilidades definidas precedentemente."

De la cláusula contractual antes transcrita, fluye que en ella se establece una participación en las utilidades equivalente a un porcentaje del total ganado por el trabajador por concepto de sueldo base mensual en el año en que se han producido las utilidades, beneficio que se pagará en el sueldo de abril de cada año, respecto de las utilidades del año calendario inmediatamente anterior, teniendo como base de cálculo los estados financieros auditados de la empresa.

Por su parte, el artículo 1546 del Código Civil, dispone:

"Los contratos deben celebrarse 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".

La disposición legal precedentemente transcrita hace aplicable en materia contractual uno de los principios generales que inspiran nuestro ordenamiento jurídico, cual es, el principio de la buena fe, que, según lo dispone expresamente, debe imperar en la celebración de todo contrato y que en el derecho laboral tiene una significación muy especial por el componente personal que existe en esta rama jurídica. Así, *"El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un período prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe."* (Américo Plá Rodríguez. *"Los principios del Derecho del Trabajo"*. Ediciones De Palma. Buenos Aires. 1990. Segunda edición. Pág. 309).

Precisado lo anterior, cabe señalar que el artículo 1º del Decreto N°3 de 1984, que aprueba el reglamento de autorización de licencias médicas por las COMPIN e Instituciones de Salud Previsional, dispone que *"se entiende por licencia médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona."*

De la norma legal precitada, se colige que la licencia médica es un derecho irrenunciable para el trabajador, cualquiera sea el tipo de licencia de que se trate.

A su vez, el inciso 1º del artículo 184 del Código del Trabajo, establece:

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

Del precepto antes transscrito aparece que el empleador debe tomar, de manera amplia, todas las medidas necesarias para proteger la vida y la salud de sus trabajadores, dentro de las que se incluye, entre otras, que ellos hagan uso de licencia médica cuando la enfermedad que los aqueje lo amerite sin que por ello deban ser sancionados con la pérdida de un beneficio.

Acorde con el criterio antes expuesto esta Dirección ha señalado, a manera ejemplar, en Dictamen N°2421/139, de 25.07.02, que el período en que el trabajador hace uso de licencia médica es útil para los efectos de obtener la indemnización por años de servicios, y en Dictamen N°2028/133, de 07.05.98, que el período de licencia médica también es útil para los efectos del derecho a feriado.

Ahora bien, el Dictamen N°1467/68, de 24.03.97, en lo pertinente, señala que no se ajusta a derecho un sistema de evaluación de desempeño que considere las inasistencias por licencias médicas como subfactor de evaluación.

Dicho pronunciamiento, si bien se encuentra referido al sistema de evaluación de desempeño del personal de atención primaria de salud, las consideraciones generales que en el mismo se efectúan en relación con las licencias médicas resultan también aplicables a otros dependientes, en cuanto señala que ellas son un derecho que tiene todo trabajador para ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso de tiempo, con el fin de atender al restablecimiento de su salud, en cumplimiento de una prescripción profesional determinada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional.

Así, en la situación planteada se estaría efectuando un distingo arbitrario respecto de los trabajadores que deben hacer uso de licencias médicas pues, se les castigaría con la pérdida o disminución del beneficio pactado contractualmente, por razones no consideradas en los requisitos pactados en la misma cláusula, interpretación que pugna con lo dispuesto en el citado artículo 1546 del Código Civil,

Pues bien, considerando el carácter tutelar del derecho laboral, que la licencia médica es un derecho irrenunciable para el trabajador que se encuentra aquejado por una enfermedad, que no se deben establecer discriminaciones arbitrarias entre los trabajadores, y por último, que cualquier sistema de incentivos remuneratorios no puede estar basado en circunstancias que no dependan estrictamente del desempeño del trabajador, como lo sería el hecho eventual de que pueda éste sufrir una enfermedad de larga duración que le obligue a gozar de licencia médica, forzoso es concluir que no resulta jurídicamente procedente pactar incentivos remuneracionales basados en el hecho de que los trabajadores no puedan ejercer sea directa o indirectamente un derecho laboral o previsional, toda vez que ello significaría infringir el inciso final del artículo 5º del Código del Trabajo que establece que “*Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.*”

Finalmente, en relación a que el artículo 1564 del Código Civil, permite que las cláusulas de un contrato puedan interpretarse por la aplicación práctica que hayan hecho de ella ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra, lo que doctrinariamente corresponde a la teoría denominada de la regla de la conducta, recogida reiteradamente por la doctrina de este Servicio, ello en caso alguno, puede traducirse en la renuncia de derechos laborales, de trabajadores ya sea que estén afectos a un contrato individual o a un instrumento colectivo.

Luego, habiendo el sindicato señalado una interpretación distinta de la que las partes habían aplicado de la cláusula materia de la consulta, correspondería corregir tal forma de aplicación, en el sentido de que el otorgamiento del beneficio de que se trata corresponde ser pagado en forma íntegra a los trabajadores que hacen uso de licencia médica, toda vez que lo contrario significaría la pérdida de un beneficio remuneratorio para aquel trabajador que haga uso de un derecho irrenunciable como es el derecho a gozar de licencia médica en caso de estar

aquejado por una enfermedad común, pudiendo conducir al absurdo jurídico de que un trabajador, cumpliendo la ley, en tanto ejerce un derecho, sea afectado por ello con la pérdida de un beneficio remuneratorio, interpretación que guarda armonía con lo resuelto en Ordinarios N°s. 1906, de 18.04.2018 y 4032 de 16.10.2014.

En consecuencia, de conformidad con lo expuesto, disposiciones legales y doctrina administrativa citada, cumple con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que el pago del beneficio establecido en la cláusula Vigésimo Cuarta del instrumento colectivo suscrito con fecha 26.08.2020, entre la Empresa IMOPAC Ltda. y el Sindicato de Trabajadores Planta Pellets, este condicionado a que el trabajador haga uso de su derecho a gozar de licencia médica.

Saluda atentamente a Ud.,



GMS/CRL
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Sindicato de Trabajadores Empresa Imopac Ltda, Planta Pellets, Javiera Carrera N° 175, Vallenar,
sindicatoimopacpp@gmail.com