



Jurídico

DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K. 8828 (2015) 2016

4593

ORD.: _____

MAT.: Atiende presentación sobre consultas relacionadas a permiso sin goce de remuneraciones.

ANT.: Presentación del Sr. Michelpaolo Marín Urrutia, en representación de empresa Puerta Publicitaria y Cía. Ltda., de fecha cierta 24.08.2016.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

08 SEP 2016

A : SR. MICHELPAOLO MARÍN URRUTIA
ABOGADO
ELIODORO YAÑEZ N° 2971, OF. 701
PROVIDENCIA
contacto@lexspa.cl

Mediante presentación singularizada en el antecedente, se ha solicitado un pronunciamiento jurídico a esta Dirección, relacionado a informar materias referidas a la figura del permiso sin goce de remuneraciones.

Sobre el particular, cúmplame informar a ud. lo siguiente:

Como cuestión previa, se debe indicar que nuestra legislación laboral, y específicamente, en el caso concreto, el Código del Trabajo, no contempla ni regula en forma sistematizada la figura del permiso sin goce de remuneraciones y sus efectos.

No obstante ello, la doctrina de la Dirección del Trabajo ha señalado en su dictamen N° 075/008, de 05.01.1999 que *"tanto la doctrina de los tratadistas, como la jurisprudencia administrativa han establecido que el permiso sin goce de remuneraciones es jurídicamente una suspensión convencional de la relación laboral, un cese parcial de los efectos de un contrato durante un período determinado que no afecta la vigencia del mismo, sino que solamente interrumpe algunos de sus efectos, es decir, algunos de los derechos y obligaciones que genera para las partes"*.

Así, *"cuando las partes de mutuo acuerdo pactan suspender la relación laboral durante un determinado período, toda su reglamentación quedará en definitiva entregada al exclusivo arbitrio de sus voluntades, para lo cual gozan de amplia libertad contractual"*.

¹ Thayer Arteaga W. y Novoa Fuenzalida P., *Manual de Derecho del Trabajo, Tomo III*, 3° edición, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1998, p. 18.

En ese sentido, y respondiendo su primera consulta, esto es, *“si en nuestra legislación es posible acordar con el trabajador el otorgamiento de un permiso sin goce de remuneraciones y –en caso de afirmativa- la naturaleza de dicho pacto”*, se debe expresar que si bien este tipo de pacto no tiene 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.

En relación a su segunda consulta, esto es, *“cuáles son las obligaciones que se ven suspendidas durante la duración del mismo, tanto en relación con los trabajadores como en relación con el empleador”*, se debe indicar que siendo el efecto de este tipo de pactos, un cese parcial de los efectos del contrato de trabajo, es evidente que suspende las obligaciones principales del mismo, así por una parte, la obligación de prestar servicios para el trabajador, y por otra, la obligación de pagar remuneración, para el empleador.

Como explica el tratadista Américo Pla Rodríguez -citado por los Dictámenes N°s. 4463/305, de 21.09.1998 y 075/008, de 05.01.1999- *“el contrato sobrevive, lo que ocurre es que durante cierto tiempo no produce sus efectos principales o mejor dicho se suspenden los efectos principales del contrato para ambas partes (la obligación de prestar servicios para el trabajador, la obligación de pagar el salario para el empleador) sin que desaparezcan las restante obligaciones y efectos”*.

A su tercera consulta, esto es, *“si el acuerdo de permiso sin goce de remuneraciones puede ser por períodos inferiores a un mes”*, debe expresarse que el plazo de duración del mismo, al no encontrarse expresamente regulado por el cuerpo normativo pertinente, queda entregado a la voluntad de las partes.

En este sentido, el goce de permiso con o sin goce de remuneraciones en el ámbito de la legislación laboral, implica una suspensión de la relación jurídica de trabajo que se caracteriza por *“la cesación justificada y temporal de la obligación de trabajar o de pagar la remuneración, en su caso, o de ambas a la vez, impuestas en el contrato, subsistiendo el vínculo laboral”*².

Finalmente, en cuanto a la obligatoriedad del empleador de *“pagar las remuneraciones correspondientes a los días domingos y festivos”*, durante la vigencia del permiso sin goce de remuneraciones, como se ha explicado precedentemente, esta obligación cesa durante la vigencia de este tipo de permiso.

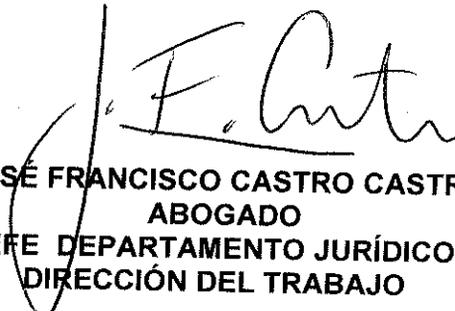
No obstante lo señalado, se hace presente que de acuerdo con la jurisprudencia administrativa de este Servicio, en el caso de pago de indemnización por años de servicios, el dictamen N° 075/008, de 05.01.1999 señala *“la expresión tres últimos meses calendario a que alude la ley para los efectos del cálculo de la indemnización por término de contrato de los dependientes afectos a remuneraciones variables, debe entenderse los tres meses con denominación específica en que se hubiere percibido remuneración completa, que anteceden al de la conclusión de la relación laboral, de suerte que si en alguno de ellos el dependiente no hubiere generado remuneración por haber hecho uso de permiso, deberá excluirse y considerarse sólo aquellos tres que precedan inmediatamente al mes en que se hizo efectivo el referido beneficio”*.

En el mismo sentido se ha pronunciado este Servicio en materia de feriado legal entre otros, en Ordinario N° 2921/055 de 21.07.2011 que dispone *“para determinar el promedio previsto en el inciso 2° del artículo 71 del Código del Trabajo se debe considerar los tres últimos meses con denominación específica precedentes al feriado legal, en que el trabajador hubiere percibido remuneración completa, excluyéndose aquellos en que medió suspensión de la relación laboral”*.

² Thayer Arteaga W. y Novoa Fuenzalida P., *Manual de Derecho del Trabajo, Tomo III*, 3° edición, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1998, p. 12.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que, en el caso consultado, 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.

Saluda Atentamente a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



JFCC/CP/AAV

Distribución:

- Destinatario
- Jurídico
- Partes
- Control