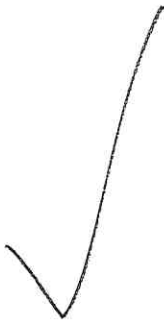




Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
K.5017 (989) 2018

Jurídico



1821

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**  
Aplica doctrina.

**MATERIA:**  
Negociación colectiva. Pago de cuota sindical. Licencia médica.

**RESUMEN:**  
No resulta jurídicamente procedente realizar descuento alguno por concepto de pago de aporte o cuota sindical respecto del subsidio por incapacidad laboral que perciba un trabajador que se encuentre gozando de licencia médica, en razón de habersele extendido beneficios del contrato colectivo vigente o en virtud de su desafiliación del sindicato con el cual negoció, encontrándose aún afecto al correspondiente instrumento colectivo, según corresponda.  
Sin embargo, respecto de aquellos trabajadores que se encuentren en las precitadas hipótesis se mantiene vigente su obligación de pagar directamente la cuota sindical o el aporte, según corresponda, a la organización a la cual pertenecían o el porcentaje de la misma al sindicato que suscribió el pacto que dichos trabajadores hayan aceptado.

**ANTECEDENTES:**  
1) Instrucciones de fecha 21.04.2020, de Jefa de Departamento Jurídico y Fiscal (S)  
2) Pase N°1543 de 26.12.2018, de Jefe de Asesores del Director del Trabajo.  
3) Pase N°1127 de fecha 21.09.2018, de Jefe de Asesores del Director del Trabajo  
4) Instrucciones de fecha 28.08.2018, de Jefe Departamento Jurídico (S).  
5) Instrucciones de fecha 08.06.2018, de Jefe Departamento Jurídico.  
6) Presentación de 04.05.2018, de don Miguel Moreno Naranjo, Presidente del Sindicato de Empresa Colegio Everest.

SANTIAGO, 09 JUN 2020

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SR. MIGUEL MORENO NARANJO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DE EMPRESA DEL COLEGIO EVEREST  
[sindicatoeverestcolegio@gmail.com](mailto:sindicatoeverestcolegio@gmail.com)

Mediante la presentación del antecedente 6), Ud. ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento respecto de la procedencia jurídica de exigir al empleador el descuento de la

cuota sindical a trabajadores que gozan de beneficios contenidos en el contrato colectivo vigente, en circunstancias que dichos trabajadores han presentado licencia médica por diversos motivos por períodos iguales o superiores a 30 días.

Fundamenta su solicitud en lo resuelto por esta Dirección en los Dictámenes N°s.4413/213 de 31.12.2002 y 1199/63 de 11.04.2002, así como en lo dispuesto por el inciso primero del artículo 58 del Código del Trabajo.

En este sentido, expresa que la citada doctrina solo considera el caso de los socios activos y no el de aquellos trabajadores a quienes la empresa les extendió los beneficios o que se desafilieron de la respectiva organización sindical, pero siguen afectos al referido instrumento.

Al respecto, cumpla en informar a Ud. que el Dictamen N°4413/213, sobre la base de las disposiciones contenidas en los artículos 58 inciso primero, 260, 261 y 262 del Código del Trabajo, señala que el empleador está obligado a efectuar el descuento de la cuota cuando le ha sido requerido por la organización sindical, no encontrándose facultado para abstenerse de practicar dicho descuento, ni aún a petición expresa del trabajador afiliado que así lo solicite.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que acorde con lo señalado en forma invariable por la jurisprudencia institucional, entre otros pronunciamientos, en dictamen N°477/31, de 25.01.1999 y ordinario N°1173, de 02.03.2018, la licencia médica constituye un caso de suspensión legal de la relación laboral que exime total o parcialmente al trabajador de la obligación de prestar servicios durante el respectivo período, y al empleador, de pagar durante dicho lapso la totalidad o parte de la remuneración pactada, manteniéndose, no obstante, inalterable la vigencia del vínculo contractual que une a las partes de la relación laboral, aun cuando sus efectos principales se suspenden.

En relación con lo expuesto, cabe precisar que actualmente el D.F.L. N°1 de 2005 del Ministerio de Salud<sup>1</sup>, en su artículo 149, regula el derecho a percibir subsidio de enfermedad, el cual, en su inciso primero, dispone:

*Los trabajadores afiliados, dependientes o independientes, que hagan uso de licencia por incapacidad total o parcial para trabajar, por enfermedad que no sea profesional o accidente que no sea del trabajo, tendrán derecho a percibir un subsidio de enfermedad, cuyo otorgamiento se regirá por las normas del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.*

Por tanto, tratándose la licencia médica de un caso de suspensión legal de la relación laboral, el empleador no se encuentra obligado, durante dicho lapso, al pago de la totalidad o parte de la remuneración pactada, según corresponda, sino que el trabajador recibirá un subsidio por incapacidad laboral, en los términos regulados por el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, siendo este de cargo de la entidad administradora que corresponda.

De esta manera, al no ser el empleador quien paga el referido subsidio y no teniendo dicha prestación la naturaleza de remuneración, el empleador no se encuentra habilitado para efectuar descuento alguno sobre dichos montos, por no tratarse de la hipótesis legal contenida en el artículo 58 del Código del Trabajo.

Luego, en este escenario, resulta necesario agregar que, con fecha 27.08.2015, esta Dirección, a través de Ordinario N° 4362, precisó:

*“... encontrándose un trabajador acogido a licencia médica, será él mismo quien tendrá que pagar directamente la cuota sindical a la organización a la cual pertenece, hasta que comience a percibir su remuneración o parte de la misma, momento en que el empleador deberá proceder a efectuar, nuevamente, los mencionados descuentos.*

*“Con todo, cabe aclarar que en el evento que el trabajador reciba remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad, éstas, por expresa disposición del artículo 11 del D.F.L. N° 44, de 1978, deberán seguir siendo pagadas por el*

<sup>1</sup> El Decreto con Fuerza de Ley N°1, de 2005 del Ministerio de Salud, fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2.763, de 1979 y de las Leyes N° 18.933 y N° 18.469.

*empleador, aún durante el período comprendido en la licencia médica, quedando afectas, por ende, al descuento de la cuota y aporte sindical.”*

Establecido lo anterior, en relación con su pregunta particular, esto es, la procedencia jurídica de exigir al empleador el descuento de la cuota sindical a trabajadores que gozan de beneficios contenidos en el contrato colectivo vigente, en circunstancias que dichos trabajadores han presentado licencia médica por diversos motivos por períodos iguales o superiores a 30 días, resulta necesario señalar que revisado el Sistema de Relaciones Laborales (SIRELA) de este Servicio, se constató que el instrumento colectivo por Ud. indicado fue suscrito con fecha 21.04.2016 y se encuentra vigente hasta el próximo 21.04.2019, es decir, el referido instrumento colectivo fue negociado y suscrito antes de la entrada en vigencia de la Ley N°20.940, que sustituyó el Libro IV del Código del Trabajo, *“De la Negociación Colectiva”*.

De esta manera, cabe precisar que la norma que regulaba la materia por Ud. consultada antes de la entrada en vigor de la precitada ley, era el artículo 346 del Código del Trabajo. Sin embargo, a partir del 01.04.2017, son los artículos 322 y 323 del Código del Trabajo —en su texto fijado por la Ley N°20.940—, los que regulan la extensión de beneficios y la desafiliación de un trabajador afecto a un instrumento colectivo negociado por una organización sindical.

La anterior distinción es relevante, pues como se indicó a través de Dictamen N°303/1 de 18.01.2017, *“las extensiones de beneficios (unilaterales) respecto de instrumentos colectivos celebrados al amparo de la ley actualmente vigente, esto es, del artículo 346 del Código del Trabajo, tienen pleno efecto más allá de la entrada en vigencia de la Ley N°20.940 y hasta el término de vigencia de los mismos, dado que se trata de actos que, si bien no forman parte del instrumento colectivo suscrito con anterioridad, sí es posible afirmar que se derivan del mismo, pues lo que se extiende son cláusulas del referido instrumento.”*

Asimismo el precitado pronunciamiento agregó que, *“a partir del 1° de abril de 2017, fecha de entrada en vigencia de la Ley N°20.940, el empleador no podrá ejercer la facultad de extensión de beneficios respecto de instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua normativa y que se encuentren vigentes.”*

Por otro lado, respecto de aquellos trabajadores que, habiendo participado en el proceso de negociación colectiva, del cual derivó el correspondiente instrumento colectivo, se desafilian de la respectiva organización sindical, esta Dirección, a través de Dictamen N°2825/78 de 22.06.2017 puntualizó que *“aquellos trabajadores que se desafilien a partir del 1° de abril de 2017, encontrándose vigente el instrumento colectivo al cual se encuentran vinculados, deberán pagar el 100% de la cuota ordinaria sindical, en virtud de lo dispuesto por el nuevo artículo 323 del Código del Trabajo, introducido por la Ley N°20.940, la cual rige desde su entrada en vigencia.”*

Establecida la anterior distinción sobre la vigencia de las normas introducidas por la Ley N°20.940, cabe referirse al pago del porcentaje de la cuota ordinaria sindical en cada uno de los casos antes expuestos.

En primer lugar, el citado artículo 322 expresamente exige que el beneficiario acepte el pacto de extensión celebrado por las partes del instrumento colectivo y se obligue al pago del porcentaje de la cuota ordinaria sindical establecido por ellos. Así, solo se podrá obtener el pago del referido aporte, en la medida que el trabajador haya autorizado el referido cobro, en virtud de haber aceptado el pacto de extensión.

En segundo lugar, respecto de aquellos trabajadores que se han desafiliado de la organización que negoció y suscribió el instrumento colectivo al cual se encuentran afectos, por expresa disposición del artículo 323 del Código del Trabajo, deben pagar el total de la cuota ordinaria sindical hasta el término de la vigencia del instrumento.

Atendido de este modo lo expuesto en los párrafos que anteceden, es preciso convenir que, sin perjuicio de las modificaciones introducidas, el trabajador se encuentra obligado a pagar, en todos los casos antes expuestos la cuota o aporte, según corresponda.

Sin embargo, en virtud de lo ya expresado por este Servicio en los Dictámenes N°s.4413/213 de 31.12.2002 y 1199/63 de 11.04.2002, en el caso por Ud. consultado es

necesario reiterar que, durante los días en que los trabajadores se encuentren acogidos a licencia médica perciben el correspondiente subsidio por incapacidad laboral.

Por consiguiente, al no ser el empleador quien paga el referido subsidio y no teniendo dicha prestación la naturaleza de remuneración, el empleador no se encuentra habilitado para efectuar descuento alguno sobre dichos montos, por no tratarse de la hipótesis legal contenida en el artículo 58 del Código del Trabajo, sino que, aquellos trabajadores tendrán que pagar directamente la cuota sindical a la organización a la cual pertenecían o el porcentaje de la misma al sindicato que suscribió el pacto que dicho trabajadores hayan aceptado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina invocada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente realizar descuento alguno por concepto de pago de aporte o cuota sindical respecto del subsidio por incapacidad laboral que perciba un trabajador que se encuentre gozando de licencia médica —el cual no es pagado por el empleador y no constituye remuneración—, en razón de habersele extendido beneficios o en virtud de su desafiliación del sindicato con el cual negoció, encontrándose aún afecto al correspondiente instrumento colectivo, según corresponda.

Sin embargo, respecto de aquellos trabajadores que se encuentren en las precitadas hipótesis se mantiene vigente su obligación de pagar directamente la cuota sindical o el aporte, según corresponda, a la organización a la cual pertenecían o el porcentaje de la misma al sindicato que suscribió el pacto que dichos trabajadores hayan aceptado.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**SONIA MENA SOTO**  
**ABOGADO**  
**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**DISTRIBUCIÓN:**  
- Jurídico  
- Partes  
- Control