



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 9453 (1909) 2018

Jurídico



5784

ORD.:

MAT.:

Atiende presentación que indica sobre aplicación del principio de continuidad laboral y efectos remuneratorios de que el trabajador se encuentre con licencia médica.

ANT.:

1) Instrucciones de fecha 09.11.2018, de Jefe Departamento Jurídico (S).

2) Acta de comparecencia de fecha 16.10.2018, de doña Nitza Ximena Gutierrez Diaz, Directora de Personas del Instituto Profesional La Araucana S.A.

3) Citación de fecha 03.10.2018.

4) Presentación de fecha 21.08.2018, de doña Nitza Ximena Gutierrez Diaz, Directora de Personas del Instituto Profesional La Araucana S.A.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SRA. NITZA XIMENA GUTIERREZ DIAZ
DIRECTORA DE PERSONAS
INSTITUTO PROFESIONAL LA ARAUCANA S.A.
ngutierrezd@iplaarauca.cl

13 NOV 2018

Mediante la presentación del antecedente 4), reformulada por acta de antecedente 2), Ud. ha solicitado a este servicio un pronunciamiento jurídico con el fin de obtener respuesta a las siguientes consultas:

1) ¿En qué casos procede la aplicación del principio de continuidad laboral, en virtud del artículo 4° del Código del Trabajo?

2) ¿Qué remuneraciones corresponde que el empleador pague al trabajador en caso que este último este con licencias médicas por varios meses íntegros?

3) En caso de existir bono y/o asignaciones de remuneraciones asociadas a proyectos pagaderos en varias cuotas mensuales, ¿corresponde retomar su pago una vez reincorporado aquel trabajador, después de sus licencias médicas?

Al respecto, cúpleme informar a Ud.

dispone:

1. El artículo 4 inciso segundo del Código de Trabajo

"Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores."

Al respecto, el Ordinario N° 4462 de 31.08.2015, refiriéndose a la aplicación del precitado artículo, expuso que:

"(...) la doctrina administrativa de esta Dirección, ha sostenido reiteradamente, entre otros, en dictámenes N°s 5047/220, 1607/35 y 4607/324, de 26.11.2003, 28.04.2003 y 31.10.200, respectivamente, que la relación laboral se establece entre el trabajador y la empresa; por ende, considerando a esta última como "la organización de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, es posible concluir que el elemento esencial para el mantenimiento del vínculo laboral es el componente factual, el que permaneciendo en el tiempo, permite la continuidad de la relación laboral, con prescindencia de las modificaciones que pueda experimentar el componente jurídico."

"Este y no otro es el espíritu del legislador al establecer la norma del artículo 4° inciso 2° del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, que expresamente reconoce la continuidad y vigencia no solo de los beneficios derivados del contrato individual, sino que además se refiere a "los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores"

Asimismo, el Dictamen Ordinario N° 3542/97, de 12.08.2005 y el Ordinario N°6643, 18.12.2015, consagran el principio de continuidad laboral conforme al cual *"El legislador ha vinculado los derechos que individual o colectivamente corresponden a los trabajadores, como asimismo, la subsistencia de sus contratos individuales y colectivos, a la empresa en sí y no a la persona natural o jurídica propietaria, poseedora o tenedora de la misma, de forma tal que las modificaciones relativas a su dominio, posesión o mera tenencia, sean totales o parciales, no alteraran la continuidad de la relación laboral ni los derechos que de ella derivan, los cuales se mantienen subsistentes con el nuevo empleador"*.

A su vez, la Dirección del Trabajo ha manifestado mediante Dictamen 1296/0056 de 03.04.2001, que *"la incorporación de un nuevo socio a la empresa y el eventual cambio de razón social en la misma, no afecta los derechos que individual o colectivamente tienen los trabajadores que laboran en ella, subsistiendo la vigencia de los contratos individuales y colectivos, la antigüedad laboral del dependiente y el derecho a percibir el pago de las indemnizaciones por término de contrato cuando ello procediere"*.

Igualmente ha precisado, entre otros, en dictamen 2661/161 de 31.05.1993, que *"la subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores, en caso de verificarse la modificación total o parcial del dominio o mera tenencia, se produce por el solo ministerio de la ley, no siendo necesario, en consecuencia, para tal efecto, que las partes suscriban un nuevo contrato de trabajo o que modifiquen los ya existentes..."*

2. De acuerdo con lo señalado en forma invariable por la jurisprudencia institucional, entre otros pronunciamientos, en dictamen N°477/031, 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, 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 registrará 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.

No obstante lo anterior, el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el cual fija normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado, dispone en su artículo 10 que: “Las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias, no se considerarán para la determinación de las bases de cálculo establecidas en los artículos anteriores.”

Del precepto antes transcrito se infiere que las remuneraciones ocasionales o que se pagan por períodos superiores a un mes no se considerarán para la determinación de las bases de cálculo del subsidio por incapacidad laboral.

Luego, el artículo 11 del precitado D.F.L. N° 44 prescribe que: “El subsidiado no perderá el derecho a percibir las remuneraciones a que se refiere el artículo anterior, en la forma y en la oportunidad establecidas en el correspondiente contrato de trabajo, por el tiempo en que haya percibido el subsidio.”

Así, de la norma legal anotada se desprende que el subsidiado no pierde el derecho a percibir las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes durante el tiempo en que goza del subsidio, siendo posible afirmar, en consideración a lo expresado precedentemente, que la obligación de pagarlas, incluso durante este periodo corresponde al empleador.

Lo anterior, se encuentra en concordancia con la doctrina de esta Dirección, contenida en los Dictámenes N°870/31 de 01.03.2005, N°2420/138 de 25.07.2002, N°115/016 de 09.01.1998, N°8178/332 de 18.12.1995, 6709/295 de 30.10.1995 y Ordinario N° 4940 de 24.09.2015.

3. Finalmente, respecto a su consulta sobre si corresponde retomar el pago de los bonos por proyectos a los que alude, teniéndose en consideración las normas antes citadas, será necesario determinar si aquellos bonos fueron incluidos en la base de cálculo del subsidio por incapacidad laboral o, si por el contrario, corresponde a aquellas remuneraciones establecidas en el artículo 10 del D.F.L. N° 44 de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que respecto a la materia consultada debe estarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,

ROSAMEL GUTIÉRREZ RIQUELME
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/NDS
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control