



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E. 21368(2595)2018

*jurídico*

3652

ORDINARIO: \_\_\_\_\_/

**ACTUACION:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Contrato de trabajo. Cumplimiento. Fuero maternal.

**RESUMEN:**

1. No existe inconveniente para que las partes acuerden y pacten un permiso con derecho a percibir remuneraciones, en la medida que dicho pacto no implique una renuncia de derechos mínimamente garantizados por el ordenamiento jurídico laboral.
2. No resulta posible emitir un pronunciamiento que resuelva como proceder ante la eventual existencia de un impedimento que dificulte el cumplimiento de las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo, correspondiendo tal resolución a los tribunales de justicia, existiendo, además, controversia entre las partes.

**ANTECEDENTES:**

1. Instrucciones de Jefe del Departamento Jurídico y Fiscal, de 27.06.2019.
2. Instrucciones de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales, de 14.06.2019.
3. Ord. N° 003472, de la Inspectora Provincial del Trabajo Santiago, de 23.11.2018.
4. Informe de Fiscalización N° 1301/2018/4393, de 03.10.2018.

25 JUL 2019

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL

A : INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO SANTIAGO

Mediante presentación singularizada en el Ant. 3), se ha solicitado un pronunciamiento jurídico a esta Dirección, referido a la situación particular de una trabajadora protegida por fuero maternal, a quien el empleador no otorga el trabajo

convenido en el contrato de trabajo, argumentando un caso de "*fuerza mayor al no contar con domicilio comercial*".

Agrega el documento referido, que el fiscalizado propone "*convenir un permiso con goce de remuneraciones y la trabajadora no está de acuerdo con dicha opción*".

Al respecto, como cuestión previa se debe indicar que la petición de pronunciamiento se realiza por parte de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, en el marco del Informe de Fiscalización N°1301/2018/4393, de 03/10/2018.

Precisado lo anterior, cabe señalar que la respuesta a la consulta formulada ha sido abordada en el Ordinario citado en el Informe de Fiscalización que motiva el presente pronunciamiento, esto es, el Ord. N°2358 de 01.06.2017.

En efecto, el Ord. señalado, en lo pertinente, resuelve que: "*(...) la medida adoptada por la empresa, dictada en uso de sus facultades de administración y dirección, que se tradujo en el cierre de locales (...), no pudo afectar la situación contractual de las trabajadoras afectas a fuero maternal ni menos significar que la celebración de permisos con goce de remuneraciones, que liberaban a las trabajadoras de prestar servicios efectivos, pudiera implicar un detrimento o menoscabo en sus remuneraciones máxime si el hecho de no poder prestar servicios en sus lugares de trabajo, conforme se señalara precedentemente se debió a una decisión propia del empleador, en ejercicio de sus facultades de administración y gestión.*"

De esta manera, el cierre de las instalaciones donde funcionaban las oficinas y bodegas del empleador denunciado, a consecuencia del término del contrato de arriendo suscrito con un tercero, en las que la trabajadora sujeta a fuero maternal desarrollaba sus funciones como "*vendedora-bodeguera*", no puede alterar las condiciones pactadas contractualmente por las partes, entre aquellas, proporcionar el trabajo convenido.

Ahora bien, en relación a la posibilidad de suspender la relación laboral a través de la suscripción de un acuerdo entre las partes en el que conste un "*permiso con goce de remuneraciones*", posible es sostener que en virtud del principio de autonomía de la voluntad, la suscripción de un acuerdo en dichos términos se justifica en la medida que exista consentimiento de ambas partes, siempre que ello no implique una renuncia de derechos laborales conforme lo dispone el inciso 2° del artículo 5 del Código del Trabajo.

En lo que respecta a la disconformidad que la trabajadora manifiesta de aceptar el permiso con goce de remuneraciones propuesto por el empleador, cabe señalar -como premisa básica- que las partes se encuentran obligadas al cumplimiento de lo pactado en el contrato de trabajo, no resultando posible emitir un pronunciamiento que resuelva como proceder ante la eventual existencia de un impedimento que dificulte el cumplimiento de las obligaciones pactadas, correspondiendo tal resolución a los tribunales de justicia, sobre todo, ante una evidente controversia entre las partes.

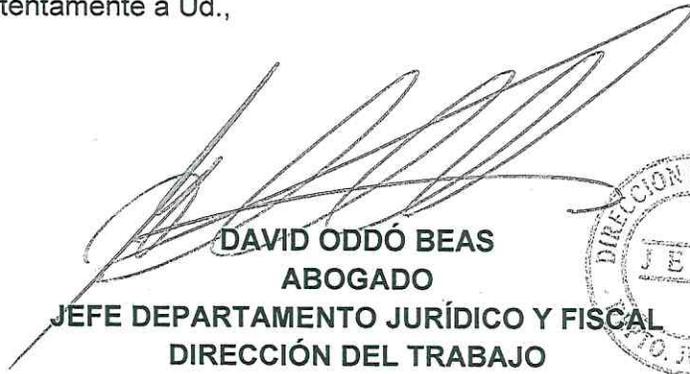
En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo en informar a Ud. lo siguiente:

1.- No existe inconveniente para que las partes acuerden y pacten un permiso con derecho a percibir remuneraciones, en la medida que dicho pacto no implique una renuncia de derechos mínimamente garantizados por el ordenamiento jurídico laboral.

2.- No resulta posible emitir un pronunciamiento que resuelva como proceder ante la eventual existencia de un impedimento que dificulte el cumplimiento de las obligaciones

pactadas en el contrato de trabajo, correspondiendo tal resolución a los tribunales de justicia, existiendo, además, controversia entre las partes.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**DAVID ODDÓ BEAS**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
MBA/AAV

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control