

En Santiago; 29 de febrero del 2024

## **INFORME N° 63**

### **SOBRE LOS PERMISOS SIN GOCE DE REMUNERACIONES Y SUS EFECTOS**

#### **EN EL SECTOR MUNICIPAL.**

Como bien se sabe, en la relación jurídico laboral los sujetos que se vinculan en tal relación, uno, se obliga a prestar un servicio bajo vinculo de subordinación y dependencia (el trabajador) y el otro, a pagar una remuneración por el servicio prestado (el empleador).

Conforme a lo antes expuesto, el Código del Trabajo en su artículo 7 dispone "*Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.*" Por su parte el artículo 41 del Código del Trabajo nos ilustra sobre el concepto de remuneración y al respecto la citada norma jurídica nos señala que se entiende por esta y en ese sentido el código establece que es "*...las prestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.*"

Dicho lo anteriormente expuesto, cabe referirse a algunos tópicos sobre los efectos del permiso sin goce de remuneración, que pasamos a referir a continuación:

- 1- El diccionario de la Real Academia Española entiende el vocablo "permiso" en su segunda acepción dispone que "*Período durante el cual alguien está autorizado para dejar su trabajo u otras obligaciones*".
- 2- Por su parte el mismo diccionario respecto del vocablo "Goce" nos indica "*Acción y efecto de gozar*" y "gozar" el mismo diccionario nos indica que en su segunda acepción "*Tener o poseer algo bueno, útil o agradable*" y como sinónimo de la misma "*poseer, tener, disfrutar*".

- 3- En cuanto al concepto de remuneración, aquí recurriremos al concepto legal y este viene dado por el código del trabajo en su artículo 41 que ya ha sido citado más arriba, el cual damos por reproducido en esta parte.
- 4- Preciado los conceptos básicos anteriormente expuestos, cabe referirse a los efectos en una relación laboral que produce un permiso sin goce de remuneraciones en el sector municipal.
- 5- En primer lugar, partamos señalando que el permiso sin goce de remuneración es una convención, por ende, es un acto jurídico bilateral, razón por la cual, para que nazca y produzca los efectos jurídicos queridos y deseados por los involucrados, es menester que concurra el consentimiento de ambas partes de la relación jurídico laboral (empleador/trabajador). "Preciado lo anterior, cabe señalar que la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha establecido que dicho permiso sin goce de remuneraciones es jurídicamente una suspensión convencional de la relación laboral, un cese parcial de los efectos del contrato de trabajo durante un período determinado que no afecta la vigencia del mismo, sino que solamente interrumpe la obligación del trabajador de prestar servicios durante determinado período de tiempo y la obligación correlativa del empleador de remunerar tales servicios."
- 6- Ahora bien, es preciso señalar que en el sector municipal existen trabajadores cuya relación laboral se encuentra regida por el Código del Trabajo y otro grupo de trabajadores se encuentra regida su relación laboral por un estatuto especial.
- 7- Respecto de los trabajadores cuya relación laboral se encuentra regida por el Código del Trabajo, la norma que rige a los permisos sin goce de remuneración se encuentra regida por la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, bastando su consentimiento para que la convención produzca todos sus efectos, este permiso su naturaleza jurídica es convencional dado la forma como se genera y por permitirlo su materialización por la autonomía de la voluntad. La Dirección del Trabajo ha sostenido que *"En lo que dice relación con las obligaciones que se ven suspendidas durante el permiso sin goce de remuneraciones, el Ordinario N° 4.593 de 08.09.2016 señala en su parte conclusiva que: "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."*

**8-** Respecto de los trabajadores regidos por estatutos especiales, como ya lo hemos indicado en informes anteriores, tienen normas que regulan la duración o temporalidad de vigencia de los referidos permisos y aquí podemos destacar lo siguiente:

**a-** En el estatuto docente para los profesionales de la educación que trabajan en el sector municipal, la reglamentación se encuentra contemplada en el artículo 40 estatuto docente que en la parte pertinente dispone "...Asimismo, los profesionales de la educación podrán solicitar permisos, sin goce de remuneraciones, por motivos particulares hasta por seis meses en cada año calendario y hasta por dos años para permanecer en el extranjero. Cuando el permiso que se solicite sea para realizar estudios de post-título o post- grado, éste podrá prorrogarse, por una única vez, hasta el doble del tiempo señalado en el inciso anterior."

**b-** En el estatuto de atención primaria de salud municipal, se encuentra reglamentado en el artículo 17 de la ley N° 19.378, que en la parte pertinente establece "Asimismo, podrán solicitar sin goce de remuneraciones, por motivos particulares, hasta tres meses de permiso en cada año calendario."

**c-** Respecto de los funcionarios a quienes les rige el estatuto administrativo del sector municipal (ley N° 18.883), regla esta materia el artículo 109 el cual dispone "El funcionario podrá solicitar sin goce de remuneraciones, por motivos particulares, hasta por tres meses en cada año calendario. El límite señalado en el inciso anterior, no será aplicable en el caso de funcionarios que obtengan becas otorgadas de acuerdo a la legislación vigente."

9- Otorgado que sea el permiso sin goce de remuneración, este produce determinados efectos jurídicos en la relación o vínculo laboral y también en el ámbito de la seguridad social.

10- Por de pronto digamos que la relación laboral se encuentra suspendida. Dicho de otro modo, el trabajador no se encuentra obligado a prestar el servicio para el cual fue contratado y por su parte, el empleador no está obligado a pagar la remuneración convenida por el referido servicio. De lo anterior se puede describir y enunciar los siguientes efectos y consecuencias del referido permiso, donde el trabajador y empleador no se encuentran obligado a cumplir con sus obligaciones contractuales, a saber:

a- No concurrencia del trabajador a las dependencias del empleador para prestar el servicio debido.

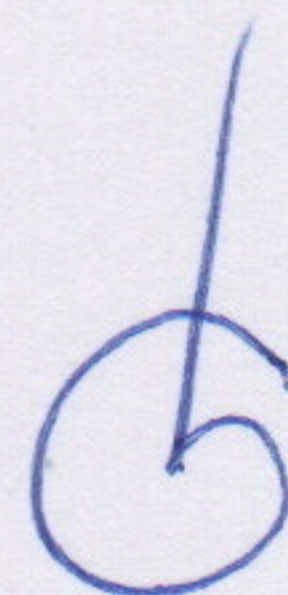
b- No ejecutar las tareas y funciones convenidas en el contrato de trabajo, sean estas en forma presencial o modalidad a distancia o teletrabajo.

c- No pagar la remuneración convenida al trabajador, de lo cual, trae otras consecuencias de tipo previsional, seguridad social y sindical. Dado que no se pagan remuneraciones al trabajador mientras dure su permiso sin goce de remuneración, el empleador no se encuentra obligado a pagar las cotizaciones previsionales tanto de AFP como las cotizaciones de salud (Fonasa o Isapre) y de las mutualidades que reglamente la ley N° 16.744, por lo cual, el trabajador en forma individual y particular debe acordar con la entidad previsional correspondiente, la forma y modalidad de cumplimiento de la obligación de cotizar, siendo responsabilidad del trabajador cumplir con la carga previsional durante el periodo que dure el permiso sin goce de remuneraciones.

11-Para el evento que el trabajador quien solicita el permiso sin goce de remuneración se trate de un trabajador afiliado a un sindicato, el empleador tampoco estará en condiciones de remitir el pago de la cuota sindical, por lo que el trabajador en forma individual y particular deberá solucionar el tema con el sindicato. La regla general es que, si la relación laboral se encuentra suspendida, no afecte los derechos de los trabajadores sindicalizados por el no pago de la cuota sindical.

12-Ahora cabe preguntarse ¿Qué pasa con los beneficios obtenidos en un instrumento colectivo cuando el trabajador hace uso de un permiso sin goce de remuneración? La dirección del Trabajo ha sostenido que *“Procede el pago de los beneficios contractualmente pactados en un instrumento colectivo vigente, ya que ellos no están sujetos a alguna condición u otra modalidad para ser exigidos. Por tal motivo, los estipendios han ingresado al patrimonio del trabajador por la sola suscripción del señalado instrumento, independiente que, al momento del pago, este se encuentre con un permiso sin goce de remuneraciones conocido y consentido por el empleador.”* (cita Dictamen 2506 del 04 de junio de 2018).

**Sin más que informar, cordialmente les saluda**



**Guillermo Caro Molina.**  
Abogado.  
Asesor Jurídico