



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K.15082 (2610) 2012

Jurídico

ORD.: 0346 /

MAT.: Atiende solicitud que indica.

ANT.: Presentación de 20.12.2012, de Sra. María Consuelo Puyat-Reyes, Embajadora de la República de Filipinas

SANTIAGO,
23 ENE 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : MARIA CONSUELO PUYAT-REYES
EMBAJADORA DE LA REPÚBLICA DE FILIPINAS
FELIX DE AMESTI Nº 367, LAS CONDES

Por medio de la presentación del antecedente, Ud. requiere un pronunciamiento jurídico por parte de esta Dirección, respecto de los siguientes puntos:

1.- Si la causal de término del contrato de trabajo contemplada en el artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo, esto es renuncia del trabajador, da derecho a éste a percibir las indemnizaciones señaladas en el artículo 163 del mismo cuerpo normativo y de no ser así, qué derechos le asistirían al ex dependiente en tal situación.

2.- Cual es la disposición del Código del Trabajo que otorga derecho a licencia médica, máximo de días permitido para ésta y limitaciones y condiciones para la obtención de dicho beneficio.

3.- Días de Feriado Anual remunerado a que tienen derecho los trabajadores y si dicho beneficio puede ser acumulado.

4.- Cuál es la edad de jubilación de los trabajadores en Chile y, si una vez cumplida ésta, puede el contrato de un trabajador ser renovado o se debe poner término a éste.

5.- Beneficios que asisten a un trabajador al cumplir la edad de jubilación.

Al respecto, cúmpleme con informar a Ud. lo siguiente:

1.- En lo que respecta a la consulta, signada con este número, esto es, si la causal de término del contrato de trabajo contemplada en el artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo, es decir renuncia del trabajador, da derecho a éste a percibir algún tipo de indemnización, cabe señalar, que los incisos primero y segundo del artículo 163 del Código en comento, disponen:

"Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración".

De la disposición legal precedentemente transcrita, se infiere que las únicas causales que dan derecho a indemnización legal por años de servicios, son las previstas en los incisos primero y segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio, respectivamente.

En el mismo orden de ideas cabe señalar que, si se ha reclamado judicialmente la causal de término de contrato invocada por el empleador y, el juez declara que su aplicación es injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado causal alguna, en dicho caso se ordenará el pago de las indemnizaciones a que se refiere el mencionado precepto legal.

En efecto, la renuncia voluntaria del trabajador no le da derecho a indemnizaciones por término de contrato, salvo que las partes así lo hubieren convenido en un instrumento individual o colectivo.

Sin perjuicio de lo expuesto en los párrafos anteriores, el trabajador que invoca la renuncia como causal de terminación de su contrato de trabajo, tiene derecho a percibir todas las prestaciones que le fueren adeudadas hasta el término de sus servicios en virtud de su contrato de trabajo, tales como: su remuneración y el correspondiente pago de las cotizaciones previsionales devengadas en dicho período en la instituciones correspondientes y la compensación por sus días de feriado legal pendientes o feriado proporcional.

2.- Respecto a la segunda consulta formulada, signada con este número, cabe informar que si bien este Servicio no es competente para pronunciarse sobre dicha materia, sino la Superintendencia de Seguridad Social, resulta posible señalar que las normas sobre autorización de licencias médicas se encuentran contenidas en el Decreto N° 3 de 1984 del Ministerio de Salud, conforme al cual se entiende por licencia médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo en cumplimiento de una indicación profesional, certificada por un médico cirujano, dentista o matrona, reconocida por el empleador en su caso, y autorizada por un Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, tiempo durante el cual se considera suspendida la relación laboral, de suerte tal que el trabajador se encuentra eximido de su obligación de prestar servicios.

Cabe señalar, además, que autorizada la licencia o transcurridos los plazos que permitan tenerla por autorizada, ésta constituye un documento oficial que justifica la ausencia del trabajador a sus labores o la reducción de su jornada de trabajo, cuando corresponda, durante un determinado tiempo y puede o no dar derecho a percibir el subsidio o remuneración que proceda, según el caso.

En lo que respecta al tiempo máximo de duración de la licencia médica, el artículo 30 del ya citado cuerpo reglamentario, dispone que:

“Completadas cincuenta y dos semanas de licencia o reposo, corresponderá a la Comisión autorizar una ampliación de hasta seis meses más, previo su pronunciamiento acerca de la recuperabilidad del enfermo.”

“Cumplidas setenta y ocho semanas de licencia, la Comisión podrá autorizar nuevas licencias médicas, en el caso de enfermedades que tengan un curso prolongado y requieran una recuperación de más largo plazo. En esta última situación el beneficiario estará obligado a someterse a examen médico cada tres meses como mínimo.”

Finalmente, preciso es señalar que para que proceda el pago del subsidio de conformidad con lo previsto en el artículo 4 de D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se requiere que el trabajador tenga un mínimo de seis meses de afiliación a un régimen de seguridad social y de tres meses de cotizaciones dentro de los seis meses anteriores a la fecha de inicio del reposo correspondiente.

Tales subsidios de acuerdo al artículo 14 del decreto con fuerza de ley citado en el acápite anterior, se devengarán desde el primer día de la correspondiente licencia médica, si ésta fuere superior a diez días o desde el cuarto día, si ella fuere igual o inferior a dicho plazo.

3.- En relación a la consulta, signada con este número, preciso es señalar que el artículo 67 del Código del Trabajo en su inciso primero dispone:

“Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con derecho a remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento”.

Del precepto legal precedentemente transcrito, forzoso es concluir que todo trabajador que cuente con más de un año de servicios para un empleador, tiene derecho a que éste le conceda un feriado anual de quince días hábiles con remuneración íntegra, siendo éste un derecho irrenunciable.

Ahora bien, respecto a la cantidad de periodos de feriados que pueden ser acumulados, el artículo 70 del Código del Trabajo, en sus incisos segundo y tercero dispone:

“El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos periodos consecutivos.

El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos periodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo periodo”.

En efecto, el trabajador por expresa disposición de nuestro legislador, podrá acumular el feriado anual hasta por dos periodos consecutivos, siempre y cuando exista acuerdo entre éste y el empleador, vale decir, constituye un requisito indispensable el que exista un acuerdo entre las partes.

Asimismo, si un trabajador acumula dos periodos consecutivos de feriado, debe usar al menos el primero de ellos antes de completar el año que le daría derecho a un tercer feriado, constituyendo en consecuencia, una obligación para el empleador otorgar el primero de éstos.

4.- En lo que respecta a la consulta, signada con este número, relativa a la edad de jubilación y los efectos jurídicos que de ella se siguen, cabe mencionar que conforme a lo dispuesto en el artículo tercero del Decreto Ley 3.500, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en virtud del cual se establece el Sistema de Pensiones, forzoso es concluir que la edad de jubilación es a los 60 años de edad en el caso de las mujeres y 65 años de edad si son hombres.

En cuanto a si cumplida la edad de jubilación se debe poner término al contrato de trabajo, la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio contenida, entre otros, en dictámenes N°s 3283/96, de 12.08.2003 y 2058/102, de 29.03.1995, ha precisado que la jubilación no constituye causal de término del contrato de trabajo, por no encontrarse comprendida entre aquellas que prevé nuestra normativa laboral, salvo en el caso previsto en el artículo 17 de la ley 17.671, aplicable a los dependientes afiliados al régimen previsional de la Ex Caja de Empleados Particulares que se acojan a este beneficio, conforme al cual:

“La pensión correspondiente al empleado particular que inicie su expediente de jubilación se pagará a contar del 1° del mes siguiente a la fecha de la resolución respectiva, fecha en que, simultáneamente, expirará el contrato de trabajo”.

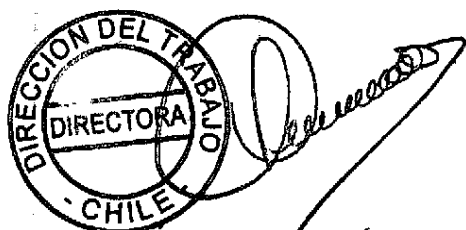
De lo anterior, se sigue que, salvo el caso precedentemente expuesto, el empleador no se encuentra facultado para poner término al contrato de trabajo de un dependiente, por acogerse éste al beneficio de jubilación por edad, siendo necesario para ello invocar una causal de término de contrato establecida en nuestra legislación, específicamente, en los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo, vale decir el trabajador sujeto a dicha circunstancia mantendrá vigente su relación laboral, sin necesidad de renovar su contrato de trabajo.

5.- Finalmente, en relación a la consulta, signada con este número, es necesario precisar que si bien se trata de una materia que no se encuentra dentro de nuestra competencia, sino de la correspondiente a la Superintendencia de Pensiones, oportuno es mencionar que el artículo tercero del Decreto Ley 3.500 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en virtud del cual se establece el Sistema de Pensiones, dispone que, tendrán derecho a una pensión de vejez quienes hayan cumplido 60 años de edad si son mujeres y 65 años de edad en el caso de los hombres, siendo éste el único beneficio a que en principio tienen derecho los trabajadores que cumplan la edad de jubilación.

Lo anterior, debe entenderse sin perjuicio del derecho que le asiste a las partes para pactar voluntariamente, sea en forma individual o colectiva, una indemnización por años de servicio por causales diversas a las señaladas en nuestra legislación, tal es el caso del retiro voluntario por causa de jubilación, evento en el cual el trabajador que se encuentra en tal situación, tendrá derecho al pago de las sumas que por tal concepto hubiere convenido con su empleador.

Es todo cuanto puedo informar a Ud. al tenor de lo solicitado.

Saluda a Ud.,



MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

Sel
SMS/FCGB/ACG
Distribución:
- Jurídico.
- Partes.
- Control.