

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 19196(1294)/96

ORD. NO 4590 / 261 /

MAT.: La doctrina del dictamen 6256/279, de 09 10.95, se aplica a los casos de las licencias médicas y permisos a que se refieren los artículos 195, 196, 199 y 200 del Código del Trabajo, sea que se concedan a la madre o padre trabajador o al trabajador a quien se le haya concedido la tuición del menor.

ANT.: Presentación del señor Pedro Romo T., Subgerente de Operaciones CIGNA ISAPRE S.A.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículo 67

CONCORDANCIAS:

Ordinario 6256/279, de 09.-
10 95

SANTIAGO, 04 AGO 1997

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SR. PEDRO ROMO T
SUBGERENTE DE OPERACIONES
CIGNA SALUD ISAPRE S.A.
NUEVA YORK 80, PISO 9º
SANTIAGO/

Mediante la presentación del antecedente ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento a cerca de si resulta jurídicamente procedente la suspensión del feriado legal anual de que esté haciendo uso un trabajador, en caso de acogerse a licencias médicas o a permisos laborales, de conformidad a lo dispuesto por los artículos 195, 196, 199 y 200 del Código del Trabajo; con expresa mención de si el Ordinario 6256/279 se aplica a dichos casos

Al respecto, cumpla con informar:

El artículo 67 del Código del Trabajo en su inciso 1º, dispone:

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

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que todo trabajador que cumpla con el requisito establecido por la ley para hacer uso de su feriado, esto es, haber estado al servicio de su empleador durante más de un año, tiene derecho a 15 días hábiles de descanso con remuneración íntegra.

Por otra parte, cabe no dejar de tener presente, que este derecho es irrenunciable, de conformidad a lo preceptuado por el inciso 1° del artículo 5° que señala:

"Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo".

El feriado legal, entonces, es un derecho irrenunciable de los trabajadores, y su finalidad consiste en permitir la recuperación síquica y física del trabajador, producto del agotamiento que el trabajo genera en él. (V. Thayer, William, *"Manual del Derecho del Trabajo"*, Tomo III, Pág. 277, Editorial Jurídica de Chile). *"Así, si se considera que el objetivo principal del feriado anual es permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por un año de labor, sin perjuicio de las finalidades de distracción, recreación y fomento de la vida familiar que también conlleva, posible resulta afirmar que el goce del beneficio que nos ocupa debe efectuarse en condiciones que permitan el logro efectivo de los fines perseguidos por el legislador al establecer las normas sobre descanso anual"* (V. Ord. 6256/279, de 09.10.95), cual es un objetivo completamente distinto al perseguido por el derecho a las licencias médicas, cuyo fin es la reparación o reestablecimiento de la salud, según lo dispone el artículo 1° del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud.

Por consiguiente, cabe concluir que el goce de uno de los referidos derechos, no puede perturbar, ni menos impedir el goce del otro, pues siendo sus fines diferentes, dado los distintos bienes jurídicos que protegen, no existe la posibilidad legal para que se intercepten en sus efectos.

A similar conclusión comparativa debe arribarse respecto de los derechos regulados por los artículos 195, 196, 199 y 200 del Código del Trabajo, en relación al derecho del feriado legal anual, pues los fines que aquéllas normas persiguen, en cuanto a otorgar descansos y permisos, son distintos a los de aquél. Y, sabido es, que donde existe la misma razón debe haber igual disposición.

En efecto, debe tenerse presente respecto de los casos de licencias médicas y permisos laborales con derecho a subsidio que, si bien es cierto que en sus respectivos casos aparentemente la salud del trabajador o la trabajadora no se verían afectados directamente, en tanto supuesto de hecho de los derechos otorgados, no puede soslayarse la urgente circunstancia de que los fundamentos fácticos inmediato de ellos - enfermedad grave del hijo menos de 1 año, Adopción Plena, etc.- son constitutivos de un acontecimiento dentro de la vida familiar lo suficientemente extraordinario como para perturbar la normalidad del *modus vivendi* del trabajador.

Es decir, aunque no es el trabajador o la trabajadora la afectada por un problema de salud, la circunstancia de tener enfermo grave a su hijo menor de 1 año o la circunstancia del pre o post natal, por ejemplo, son acontecimientos extraordinarios que objetivamente no permiten gozar debidamente del beneficio del feriado anual, pues éste debe efectuarse en condiciones que permitan el logro efectivo de los fines perseguidos por el legislador al establecer las normas sobre descanso anual.

En consecuencia, sobre la base las disposiciones citadas y consideraciones efectuadas, cumpla con informar a Ud. que la doctrina del dictamen 6256/279, de 09.10.95, se aplica a los casos de las licencias médicas y permisos a que se refieren los artículos 195, 196, 199 y 200 del Código del Trabajo, sea que se concedan a la madre o padre trabajador o al trabajador a quien se le haya concedido la tuición del menor.



Saluda a Ud.,

Maria Ester Peres Nazarala
MARIA ESTER PERES NAZARALA
 ABOGADO
 DIRECTOR DEL TRABAJO

MEO/nar

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos D.T

Subdirector

U Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo