

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 1513(77)/95

6256

279

ORD. N° _____/_____/_____

MA'.: Resulta jurídicamente procedente la suspensión del feriado legal anual de que esté haciendo uso un trabajador por la circunstancia de sobrevenirle durante éste una enfermedad que le confiera derecho a licencia médica. Reconsiderase la doctrina de este Servicio contenida en el dictamen N° 2081, de 18.04.86 y toda aquella que sea contraria o incompatible con la que se consigna en el presente informe.

ANT.: Presentación de 18.01.95 de Sindicato N° 2 de Trabajadores de la Empresa Medición y Certificación de Calidad.

FUENTES:
Código del Trabajo, artículo 67.

CONCORDANCIAS:
Dictamen N° 2081, de 18.04.-86.

SANTIAGO,

-9OCT1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SRES. SINDICATO N° 2 DE TRABAJADORES DE LA
EMPRESA CENTRO DE ESTUDIOS MEDICION Y
CERTIFICACION DE CALIDAD
AVDA. MARATHON 2595
MACUL/

Mediante presentación citada en el antecedente se ha solicitado a esta Dirección reconsiderar el dictamen N° 2081/122 de 18.04.86, el cual en su punto N° 1 concluye que:

" No resulta jurídicamente procedente suspender el feriado legal anual de que está haciendo uso un trabajador por la circunstancia de sobrevenirle durante él una enfermedad que le confiere derecho a licencia médica".

Fundamentan su petición en la circunstancia de que lo que el legislador protege con el feriado es el derecho al descanso del trabajador y, en cambio, en el evento de que un dependiente se enferme durante sus vacaciones deja de descansar, no cumpliéndose así el objetivo para el cual fueron establecidas.

Al respecto, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

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.

Al respecto, cabe hacer presente que el tratadista William Thayer, en su obra "Manual del Derecho del Trabajo", Tomo III, página 277, ha señalado, acerca de los fundamentos del beneficio del feriado, lo siguiente:

" Es una forma de permitir al trabajador recuperar biológicamente sus energías gastadas durante el año de trabajo; es una forma de distracción, de alternar el fatigoso trabajo de cada día, con un periodo de descanso más o menos prolongado; una manera de hacer vida familiar intensa, más aún cuando coinciden las vacaciones del jefe de hogar, en forma total o parcial, con las vacaciones escolares; viajes, turismo, visitas a parientes o amigos, volver al terruño donde se nació y aún viven amigos o parientes, en fin, todo un mundo de actividades y quehaceres, en alguna manera recreativos o placenteros. El solo hecho de cambiar la monótona actividad ordinaria es provechoso".

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.

En cambio, la licencia médica cumple un objetivo distinto que el feriado, toda vez que conforme al artículo 1º del Decreto Supremo Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud, supone la existencia de una enfermedad y permite al trabajador alejarse de sus funciones para restablecer su salud con reposo y tratamiento médico.

En estas circunstancias, si tenemos presente que el fundamento que se tiene en consideración para conceder el feriado es absolutamente diferente en su naturaleza y finalidad al que se tuvo en vista al reconocer el derecho a la licencia médica, es posible sostener que ambos beneficios no

pueden excluirse entre sí, lo que sucedería si en el evento de sobrevenirle una enfermedad al dependiente en el transcurso de su descanso anual, éste se viera impedido de presentar y tramitar una licencia médica.

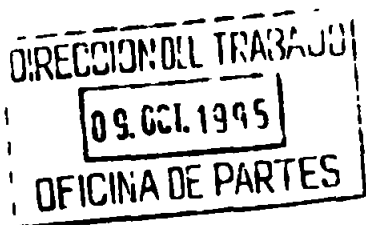
En efecto, si el trabajador está enfermo, su estado de salud impedirá a éste gozar debidamente del descanso y esparcimiento que se persigue con el otorgamiento del feriado, ya que en tal caso el tiempo destinado al descanso anual será empleado para la recuperación de la salud, con lo que en definitiva se estaría privando a aquel de un beneficio que le corresponde y que le fue reconocido expresamente por la ley.

Lo expuesto en párrafos precedentes permite concluir que si un trabajador, en el transcurso del uso de su feriado, sufre un accidente o enfermedad en virtud de la cual debe guardar reposo durante determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada, dicho beneficio deberá suspenderse mientras éste hace uso de licencia médica, debiendo reanudarse una vez que se encuentre recuperado o en la oportunidad que convengan las partes.

Corroborando lo anterior, en el sentido de que la finalidad principal perseguida por la norma en estudio es el descanso efectivo del trabajador, la circunstancia de que por expreso mandato del legislador, contenido en el artículo 73 del Código del Trabajo, el beneficio del feriado no es compensable en dinero, salvo las excepciones que la misma norma establece para el evento de que el respectivo contrato termine.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Uds. que resulta jurídicamente procedente la suspensión del feriado legal anual de que esté haciendo uso un trabajador, por la circunstancia de sobrevenirle durante éste una enfermedad que le confiera derecho a licencia médica.

Reconsiderándose la doctrina de este Servicio contenida en el dictamen NQ 2081, de 18.04.86 y toda aquella que sea contraria o incompatible con la que se consigna en el presente informe.



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

SGMS/nar

Distribución:

Jurídico, Partes, Control
Boletín, Deptos. D.T., Subdirector
U. Asistencia Técnica, XIII Regiones