

K 14651 (3359) 2015
DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO

1704

032

ORD.: _____/_____/_____

MAT.: 1.- Resulta jurídicamente procedente que la madre o padre trabajador, que goza de un descanso postnatal parental en régimen de media jornada, goce simultáneamente de feriado legal, circunstancia en la que los días de feriado a que tiene derecho, pueden ser imputados en bloques de medio día.

2.- La oportunidad y forma en que la madre trabajadora puede ejercer la opción respecto al régimen de jornada en que hará uso de su descanso postnatal parental, se encuentra específicamente reglamentada, razón por la que no resulta jurídicamente procedente modificar dicha decisión, sobre todo cuando el referido descanso ya se ha iniciado.

ANT.: 1) Instrucciones de 14.03.2016, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Pase N° 2068 de 04.12.2015, de Jefe de Gabinete Director del Trabajo
3) Presentación de 30.11.2015, de don Víctor Selman Biester, Director Ejecutivo (S) Sistema de Empresas – Sep

FUENTES: Artículo 197 bis del Código del Trabajo

SANTIAGO,

24 MAR 2016

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO
A : VÍCTOR SELMAN BIESTER
DIRECTOR EJECUTIVO (S)
SISTEMA DE EMPRESAS SEP
MONJITAS 392, PISO 12, SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente 3), ha solicitado un pronunciamiento jurídico referido a la procedencia de otorgar el feriado legal a una trabajadora que goza del descanso postnatal parental en modalidad de media jornada.

A la vez, consulta respecto si una trabajadora que ha optado por el régimen de postnatal parental en media jornada, y habiéndose iniciado aquel, puede modificar su régimen a uno de jornada completa.

Al respecto, cabe considerar lo dispuesto en los incisos 1° a 6° del artículo 197 bis del Código del Trabajo, que ordena:

“Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual

recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195”.

“Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho”.

“Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador”.

“Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo, tercero y octavo, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero”.

“El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador”.

“En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental..”

Del análisis de la disposición legal transcrita, se infiere que la mujer trabajadora goza del derecho a un descanso postnatal parental, correspondiente a 12 ó 18 semanas, a partir del término del descanso postnatal, cuya extensión es determinada por el régimen de descanso por el que se opte, pudiendo ser éste, descanso por jornada completa o media jornada.

Ahora bien, en lo referido a la forma en que debe ser ejercido el derecho a opción entre uno u otro régimen de jornada, el inciso 4º del artículo 197 bis del Código del Trabajo establece la oportunidad y forma en que la trabajadora debe comunicar su decisión al empleador, indicándose al efecto que debe ser realizada al menos 30 días antes del término del postnatal, a través de carta certificada dirigida al empleador con copia a la Inspección del Trabajo.

Asimismo, la omisión del referido aviso por parte de la trabajadora, tiene por efecto inmediato que el otorgamiento del descanso solo podrá verificarse en el marco del régimen general, consistente en un descanso por jornada completa y por una extensión de 12 semanas.

Por lo expuesto, se advierte que la modalidad de descanso postnatal parental en régimen de media jornada, constituye un sistema excepcional, que ha otorgado flexibilidad a la reincorporación de la mujer trabajadora a su actividad laboral.

Con base en lo anterior, cabe atender a su primera pregunta, relativa a la procedencia de otorgar el feriado legal a una trabajadora que goza del descanso postnatal parental en modalidad de media jornada, frente a lo que será necesario en primer término analizar lo dispuesto en el artículo 67 del Código del Trabajo, que señala:

“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”.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales citadas precedentemente, se infiere que la reincorporación de la trabajadora en un régimen de media jornada, no altera los derechos esenciales de la relación laboral, entre los que se encuentra el derecho al descanso anual.

Por lo anterior, resulta procedente el goce simultáneo de descanso postnatal parental en régimen de media jornada, con el feriado legal anual, circunstancia en la que el trabajador o trabajadora, podrá imputar los días de feriado de conformidad a la naturaleza del permiso de que goza.

Así entonces, tratándose de él o la dependiente que goza de descanso postnatal parental en régimen de media jornada, los días de feriado legal deberán igualmente fraccionarse en bloques de medio día, atendido que se trata de un régimen excepcional instaurado en un nuestro ordenamiento jurídico con el objeto de favorecer el desarrollo de vínculos parentales y la vida familiar, por lo que el sentido interpretativo expresado, resulta concordante con dicha pretensión normativa.

Respecto a la segunda consulta, referida a la posibilidad de modificar un régimen de postnatal parental en media jornada a uno de jornada completa, una vez iniciado aquel, cabe considerar que el legislador ha regulado específicamente la forma y oportunidad en que la trabajadora puede ejercer la opción referida al tipo de régimen de descanso del que hará uso,

El ejercicio de la opción, según se ha analizado, altera de forma directa aspectos tales como la cobertura del subsidio o la extensión del descanso, razón por la que resulta evidente la conveniencia en torno a que la decisión revista un carácter de permanencia.

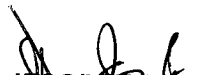
En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que:

1.- Resulta jurídicamente procedente que la madre o padre trabajador, que goza de un descanso postnatal parental en régimen de media jornada, goce simultáneamente de feriado legal, circunstancia en la que los días de feriado a que tiene derecho, pueden ser imputados en bloques de medio día.

2.- La oportunidad y forma en que la madre trabajadora puede ejercer la opción respecto al régimen de jornada en que hará uso de su descanso postnatal parental, se encuentra específicamente reglamentada, razón por la que no resulta jurídicamente procedente modificar dicha decisión, sobre todo cuando el referido descanso ya se ha iniciado.

 
CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
24 MAR 2016
OFICINA DE PARTES


JFCC/SP/PRC

Distribución:

- Subsecretario del Trabajo
- Jefe de Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Subdirector del Trabajo
- Jurídico
- Boletín
- Divisiones D.T.
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Partes
- Control