



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 2402 (203)/2019

Jurídico

1914

ORD N°: _____/

MAT.: Atiende consultas sobre procedencia de pago de remuneraciones en caso de licencia médica y feriado anual,

ANT.:1.- Instrucciones de 17.04.2019, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

2.-Pase N°07, de 25.01.2019, Jefe de Administración y Finanzas.

3.-Pase N°08, de 25.01.2019, Jefe Departamento de Atención de Usuarios.

4.- Presentación de 22.01.2019, de Sr. Juan Barrera Ponce.

SANTIAGO,

24 MAY 2019

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A : SEÑOR JUAN LUIS BARRERA PONCE
CALLE EL CORCOLEN N° 3226 VILLA SANTA MATILDE
PUENTE ALTO
juanlbarrerap@gmail.com

Mediante presentación citada en el antecedente 4), solicita un pronunciamiento de esta Dirección respecto al número de días que corresponde descontar de sus remuneraciones a causa de una licencia médica de 4 días de que hizo uso en el mes de diciembre de 2018. Consulta, además, si el procedimiento seguido para solicitar su feriado anual que describe en el mismo documento, es legalmente correcto.

Hace presente que presta servicios en calidad de Conserje y que está afecto a una jornada ordinaria de 45 horas semanales que se distribuye de lunes a sábado. Agrega, que ingresa al trabajo el día lunes a las 22:00 horas y cumple sus funciones hasta las 07:30 horas del día siguiente y, así, sucesivamente.

Aclarado lo anterior, cabe referirse a las consultas específicas que plantea en su presentación.

1.- En lo que respecta a la primera de ellas, es necesario señalar que de acuerdo a la información proporcionada en su presentación, en el mes de diciembre pasado Ud. hizo uso de cuatro días de licencia médica la cual se extendió entre el 18 y el 21 de dicho mes, no obstante lo cual el empleador le habría

descontado cinco días por tal concepto, situación que, a su juicio, no corresponde considerando que el reposo sólo abarcó un período de cuatro días.

Hace presente, además, que planteó su inquietud a la Superintendencia de Seguridad Social, la cual, a través de correo electrónico que acompaña, le informó que los días de reposo otorgados en virtud de una licencia médica son completos, por lo que en su caso debía haberse reintegrado a sus labores el día 22 de diciembre pasado.

De los antecedentes aportados en su presentación, aparece que su empleador le requirió laborar a partir de las 00.00 horas de dicho día para cumplir parte del turno que se iniciaba el día 21 a las 22:00 horas y debía finalizar a las 07:30 horas del día 22 de diciembre, requerimiento que Ud. no acató por considerar que no era procedente.

Precisado lo anterior, debe hacerse presente que el artículo 7 del Código del Trabajo, establece:

“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.”

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que, como tal, genera obligaciones recíprocas para las partes contratantes.

Del mismo precepto se infiere, asimismo, que para el empleador tales obligaciones consisten fundamentalmente en proporcionar el trabajo convenido y pagar por dichas labores la remuneración acordada, y, para el trabajador, la de efectuar el servicio para el cual fue contratado.

Acorde a ello la doctrina institucional vigente, que se contiene en dictámenes N°2088/108, de 17.04.97 y 6725/ 306 de 16.11.94, entre otros, ha precisado que el derecho del trabajador a percibir la remuneración pactada se genera por el cumplimiento de la obligación correlativa que le impone el contrato de trabajo, cual es la ejecución de los servicios convenidos, como también, que éste sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con la obligación mencionada, salvo la concurrencia de una causa legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.

La misma doctrina ha precisado además, que atendido que el legislador ha fijado un límite semanal de duración de la jornada ordinaria de trabajo - 45 horas -, la sola circunstancia de que el dependiente no cumpla en su integridad su jornada diaria, no autoriza al empleador para proceder de inmediato al descuento de sus remuneraciones, debiendo verificarse al término de la respectiva semana y a través de los medios idóneos que al efecto contempla la ley y la doctrina institucional si aquel ha incumplido la jornada laboral convenida por causas que le sean imputables. De ser así, el empleador se encontrará facultado para descontar de la remuneración del mes el tiempo no laborado, esto es, las horas que faltaron para completar la jornada ordinaria acordada.

Conforme a lo señalado es posible concluir que si en el período semanal correspondiente Ud. no cumplió la totalidad de la jornada de trabajo pactada, lo cual fluye de la información que proporciona en su presentación, el empleador se encontraría facultado para descontar el valor correspondiente a las horas en que le habría correspondido prestar servicios al término de su reposo médico y que no fueron laboradas.

De este modo, conforme a los señalados antecedentes, preciso es concluir que en la situación en análisis el empleador estaría facultado para descontar las horas no laboradas entre las 00:00 horas y las 07:30 horas del día 22 de diciembre pasado.

En cuanto a los cuatro días que duró su reposo por enfermedad, debe aclararse que el otorgamiento de una licencia médica suspende los efectos jurídicos propios de la relación laboral, cuales son: para el trabajador, la obligación de prestar los servicios convenidos y para el empleador, la obligación de pagar la remuneración

acordada, reemplazándose esta última por el pago de un subsidio de cargo de la entidad previsional correspondiente.

Acorde a lo anterior, preciso es concluir que no corresponde al empleador pagar los días en que el trabajador hizo uso de licencia médica sino al respectivo organismo previsional —Isapre o Fonasa— debiendo precisarse, acorde a la normativa vigente, que tratándose de licencias médicas superiores a 11 días, aquél tendrá derecho a percibir subsidio por todo el tiempo que esta comprenda y si es por un período inferior, no tendrá derecho al pago de los tres primeros días de reposo, salvo acuerdo que establezca dicho pago.

Por consiguiente, al tenor de lo expuesto, cúpleme informarle que en la situación específica que plantea, no corresponde que el empleador le pague el período de reposo médico, ni tampoco el día 22 de diciembre pasado, en que no prestó servicios debido a la causa que indica en su presentación.

2.-En cuanto a la segunda consulta que formula, esto es, si el procedimiento para solicitar el otorgamiento de feriado legal que describe se ajusta a derecho, cabe manifestar lo siguiente:

El artículo 67 del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 3°, 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.

“El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio.”

Por su parte, el artículo 70 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1°, dispone:

“El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo”.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas, se infiere 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, el cual deberá ser otorgado, de preferencia en primavera o verano, según las necesidades del servicio.

Se infiere, asimismo, que el feriado debe ser continuo y que, por excepción, se admite su fraccionamiento sobre diez días hábiles siempre que existe acuerdo de las partes en tal sentido.

En relación con el beneficio en análisis, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida entre otros en dictamen N°2474/57. de 30.06.2003, ha sostenido que el mismo constituye un derecho que la ley reconoce al trabajador que cumple con el requisito de antigüedad antes mencionado, cuyo otorgamiento no está sujeto a condición alguna, bastando por lo tanto para impetrarlo, que el trabajador cumpla con el requisito antes mencionado.

Lo anterior permite afirmar que el dependiente, en su calidad de titular del beneficio de feriado, se encuentra facultado para solicitar que su empleador le otorgue de una sola vez los 15 días hábiles que por tal concepto establece la ley, salvo evidentemente que haya pactado el fraccionamiento del beneficio en los términos establecidos en el inciso 1° del artículo 70 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

Conforme a la misma jurisprudencia, no resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue a un dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que él determine, como tampoco, que disponga en forma unilateral, el otorgamiento de sólo diez días continuos por tal concepto, o menos de ese tiempo, toda vez que para que opere el fraccionamiento del beneficio es necesario, como ya se dijera, el mutuo acuerdo de los contratantes.

En relación con la consulta específica por Ud. planteada en este numeral, cabe señalar que la doctrina institucional ha establecido que

es al trabajador a quien le asiste el derecho de solicitar con la anticipación que exige la normativa vigente —un mes a lo menos— el beneficio de feriado en el momento que estime conveniente, por lo que, el empleador, salvo el caso del feriado colectivo, no se encuentra facultado para obligarlo a hacer uso de su descanso anual en el período que él determine. Ha establecido, además, que aquel solo puede condicionar la oportunidad de su otorgamiento en las situaciones previstas en el artículo 44 del Decreto Supremo N°969, esto es, en la medida que no pueda mantener en servicio a lo menos a las cuatro quintas partes del personal de la empresa o establecimiento que tenga más de 5 trabajadores, pudiendo en tal caso, concederlo en otra oportunidad que no sea en las estaciones de primavera o verano.

Acorde a todo lo expuesto, preciso es convenir, que la solicitud de feriado presentada por Ud. a su empleador se hizo con la anticipación debida y que el número de días requeridos se ajusta a la normativa vigente, según la cual, resulta procedente hacer uso fraccionado del exceso sobre diez días hábiles de feriado en caso de existir acuerdo al respecto, y en forma continua, este último período, como ha ocurrido en la especie.

3.- En cuanto a las dudas que manifiesta en relación a su contrato individual de trabajo, cabe manifestar que para emitir un pronunciamiento sobre el particular es necesario que precise las materias específicas sobre las que éstas recaen con el objeto de efectuar el análisis pertinente a la luz de la normativa vigente.

Saluda a Ud.


DAVID ODDO BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBA/SMS/sms

Distribución:

Jurídico,
Partes,
Control