

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 589(31)/95

8174

328

ORD. N° \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**MAT.:** Absuelve diversas consultas relativas a descanso compensatorio y feriado de los trabajadores que laboran a bordo de naves pesqueras.

**ANT.:** Presentación de 10.01.95 del Sindicato Interempresa de Trabajadores Tripulantes de Naves Especiales y R/S de Puerto Chacabuco, SINTRINAVES.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 67, inciso 1º, 69.  
Resolución N° 299, exenta, de 02.02.90, de Dirección del Trabajo.

**CONCORDANCIAS:**

Ords. N°s. 6369/363 de 17.-11.93; 2616/125 de 02.05.94; 2720/102 de 14.05.92 y 6256/-279 de 09.10.95.

SANTIAGO, 18 DIC 1995

**DE :** DIRECTOR DEL TRABAJO

**A :** SEÑORES SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES TRIPULANTES DE NAVES ESPECIALES GALVARINO N° 392, CASILLA 40 PUERTO CHACABUCO/

Mediante presentación citada en el antecedente solicitan de esta Dirección un pronunciamiento acerca de los siguientes puntos:

1) Que número de días de descanso compensatorio corresponde a los tripulantes de naves factorías luego de un período de embarque de 8 y hasta 10 meses y que sucede con las diferencias no otorgadas ni pagadas.

2) Si resulta procedente, cuando el buque recalca un día viernes, que el empleador compute, para efectos del feriado, los días sábado, domingo y festivos.

3) En que situación se encuentra un tripulante de nave pesquera que luego de 5 meses de embarque, se acoge a un período de más de 6 meses por licencia médica o accidente del trabajo, permiso sin goce de sueldo o permiso sindical.

En tales situaciones, ¿pierde el trabajador su derecho al tiempo de descanso y, por ende, al cobro de dichos días no tomados en su oportunidad?

Sobre el particular, cumpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe señalar que este Servicio mediante dictamen N° 6369/363, de 17.11.93, al pronunciarse sobre diversas consultas efectuadas por Uds. informó detalladamente sobre la materia en los puntos 2 y 6 del referido dictamen, copia del cual se acompaña.

No obstante lo anterior, cabe señalar que a partir del 06.02.95 debe tenerse presente, en situaciones como las consultadas, lo dispuesto en la Resolución N° 28 exenta de esta Dirección.

2) En lo concerniente a la segunda consulta formulada, cabe indicar que el artículo 67 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, establece:

"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 tenor del precepto legal transcrita se colige que para los efectos de computar el feriado legal deben considerarse únicamente los días hábiles.

Al respecto, cabe tener presente que este Servicio pronunciándose sobre la forma de computar el beneficio del feriado, mediante dictamen N° 8757/151 de 13.11.89, que en fotocopia se acompaña, por las consideraciones que en el mismo se contienen, determinó que para los efectos de calcular el feriado legal, deben considerarse como días hábiles todos aquellos que no revistan el carácter de feriados de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente, esto es, excluyendo los días domingo y todos aquellos que la ley les ha asignado el carácter de feriado legal.

Agrega dicho pronunciamiento, que el cálculo del feriado legal de los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos, debe efectuarse conforme a la regla general enunciada en el párrafo precedente, concluyendo el referido dictamen que "para los efectos de computar el feriado " legal de los trabajadores que, de acuerdo al artículo 37 (actual 38) del Código del Trabajo, se encuentran exceptuados del " descanso dominical y en días festivos no deben considerarse como días hábiles los domingo y todos aquellos que tienen asignado por ley el carácter de feriado".

La conclusión anterior debe entenderse sin perjuicio de lo previsto en el artículo 69 del Código del Trabajo, que establece:

" Para los efectos del feriado, el " día sábado se considerará siempre inhábil".

Del precepto antes anotado se colige, que para calcular el número de días que por concepto de feriado legal le corresponde impetrar a un trabajador, el día sábado, cualquiera sea el número de días en que se encuentre distribuida la jornada de trabajo, debe también considerarse inhábil, esto es, no debe computarse para determinar la duración del aludido beneficio.

Al tenor de lo expuesto, es posible concluir en la situación en consulta, que no resulta procedente que el empleador compute para efectos del cálculo del feriado los días sábado y domingo cuando el buque haya recalado en día viernes como tampoco aquellos festivos que incidan en el periodo de descanso.

3) Finalmente y en relación a si el tripulante de nave pesquera, que luego de 5 meses de embarque, se acoge a un periodo de 6 meses o más de licencia médica, permiso sin goce de sueldo o permiso sindical pierde su derecho al descanso compensatorio, cabe señalar que en lo que respecta a la licencia médica resulta útil tener en cuenta si al momento de recalcar el buque el trabajador se encuentra haciendo uso de tal beneficio o lo hace durante el periodo que comprende el descanso compensatorio correspondiente.

En tales casos, considerando que el trabajador que se encuentra con licencia médica está ejerciendo un derecho expresamente consagrado por la legislación y si tenemos presente que el fundamento que se tiene en consideración para concederla (enfermedad) es absolutamente diferente en su naturaleza y finalidad al que se tuvo en vista para otorgar el descanso compensatorio, es posible sostener que ambos derechos no pueden excluirse entre si.

En efecto, aceptar que el descanso compensatorio pueda ser afectado por la licencia médica de que está haciendo uso un trabajador significaría, a juicio de este Servicio, que por esta vía se estaría privando a aquél del descanso que le corresponde y que le es reconocido legalmente.

De esta manera, es posible concluir, que el trabajador de que se trata, que al momento de recalcar el buque se encuentra acogido a licencia médica, no pierde su derecho al descanso compensatorio que le corresponda y, por ende, puede hacer uso de él una vez expirada aquella.

Idéntica es la conclusión en el evento de que el trabajador que nos ocupa haga uso de licencia médica durante el periodo que comprende el descanso compensatorio correspondiente, toda vez que, en tal caso, este beneficio deberá suspenderse mientras goce de licencia médica, debiendo reanudarse una vez que se encuentre recuperado o en la oportunidad que convengan las partes.

En relación al permiso sin goce de sueldo o permiso sindical cabe señalar que durante el periodo de descanso compensatorio el tripulante de que se trata se encuentra liberado de su obligación de prestar servicios conservando su derecho a remuneración, situación ésta que se encuentra amparada por el principio de irrenunciableidad de los derechos laborales contemplado en el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo que prescribe que "los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo".

En estas circunstancias, resulta lícito concluir que no es jurídicamente procedente conceder al personal que labora a bordo de naves pesqueras un permiso sin goce de remuneraciones o permiso sindical que comprenda el periodo de descanso compensatorio, puesto que ello implicaría, en opinión de este Servicio, la renuncia de estos a su derecho a tal beneficio.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplíme informar a Uds. lo siguiente:

1) No resulta procedente que el empleador compute para efectos del cálculo del feriado los días sábado y domingo cuando el buque haya recalado en día viernes como tampoco aquellos festivos que incidan en el periodo de descanso.

2) El trabajador, que al momento de recalcar el buque se encuentra acogido a licencia médica o hace uso de ella durante el periodo que comprende el descanso compensatorio, no pierde su derecho a este último beneficio y, por ende, puede hacer uso de él una vez expirada aquella o en la oportunidad que las partes convengan.

3) No resulta jurídicamente procedente conceder al personal que labora a bordo de naves pesqueras un permiso sin goce de remuneraciones o permiso sindical que comprenda el periodo de descanso compensatorio.

Saluda a Ud.,



MARIA ESTER PERES NAZARALA  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO

EAH/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Dptos. D.T.,  
Boletín, XIII Regs., Sub-Director,  
U. Asistencia Técnica