

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 19910(1210)/95

Jurado

ORD. Nº 2249 / 89 /

MAT.: 1) No resulta procedente exigir los requisitos previstos en el inciso 1º del artículo 70 del Código del Trabajo para el fraccionamiento del feriado, en el evento de que dicho beneficio se suspenda por la presentación de una licencia médica.
2) En el mismo evento, el feriado puede reanudarse inmediatamente una vez vencida la respectiva licencia o, posteriormente, en la oportunidad que convengan las partes.
3) La doctrina contenida en el dictamen Nº 6256/279 de 09.-10.95, resulta también aplicable tratándose de feriado colectivo.

ANT.: Presentación de 24.10.95 de Sr. Roberto Jiménez Morales.

FUENTES:
Código del Trabajo, arts. 70 y 76.

CONCORDANCIAS:
Dictamen Nº 6256/279 de 09.-10.95.

SANTIAGO, 16 ABR 1996

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SEÑOR ROBERTO JIMENEZ MORALES
EDICIONES TECNICAS LABORALES LTDA.
AVDA. BUSTAMANTE Nº 144, OF. 41
S A N T I A G O /

Mediante presentación citada en el antecedente se ha solicitado una complementación de lo resuelto mediante dictamen Nº 6256/279 de 09.10.95, que concluye que *"resulta jurídicamente prpcedente la suspensión del feriado legal anual de que esté haciendo uso un trabajador por la circunstancia de sobrevenir durante este una enfermedad que le confiera derecho a licencia médica"*, en relación con las siguientes materias:

1) Si la circunstancia de suspenderse el feriado legal de un trabajador por la presentación de una licencia médica, exime del cumplimiento de los requisitos establecidos en el inciso 1º del artículo 70 del Código del Trabajo, para la procedencia del fraccionamiento del feriado.

2) Si al suspenderse el feriado, este debe retomarse inmediatamente al terminar la licencia médica o el trabajador primero debe reintegrarse al trabajo y posteriormente solicitar dicho beneficio formalmente.

3) Si resulta aplicable la doctrina contenida en el dictamen NQ 6256/279, de 09.10.95, tratándose de un feriado colectivo.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1) En lo que dice relación con esta consulta, cabe señalar que el inciso 1º del artículo 70 del Código del Trabajo, dispone:

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

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que por expresa disposición del legislador el feriado debe ser continuo, como asimismo que, por excepción y de común acuerdo, las partes pueden fraccionar el beneficio en el exceso sobre diez días hábiles.

En la especie, en la situación por la cual se consulta, el hecho de suspenderse el feriado legal de un trabajador por la presentación de una licencia médica, si bien implica un fraccionamiento de dicho beneficio, sin cumplir con los requisitos exigidos por el citado artículo 70, no es menos cierto que, en este caso, no procede exigir el cumplimiento de tales condiciones, toda vez que nos encontramos en presencia de una situación de hecho distinta de la prevista en el citado inciso primero del artículo 70.

En efecto, en el caso en consulta, el fraccionamiento del feriado se ha producido por una causa ajena a la voluntad del trabajador, cual es la ocurrencia de una enfermedad que le confiere derecho a licencia médica, razón por la cual, mal podría requerirse acuerdo de las partes para su procedencia; por la misma razón, tampoco es posible exigir que el fraccionamiento deje a salvo 10 días continuos de feriado puesto que la interrupción del descanso se origina, como se dijera, en el medio de sobrevenir una enfermedad lo que hace imposible asignarle una duración determinada.

2) En lo que respecta con su segunda consulta cabe reiterar lo ya señalado en el dictamen NQ 6256/279 de 09.10.95, en el sentido de que el feriado debe reanudarse una vez terminada la respectiva licencia médica o, posteriormente, en la oportunidad que convengan las partes.

3) Por último, en lo que dice relación con esta consulta, cabe señalar que el artículo 76 del Código del Trabajo, dispone:

"Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en partes de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva.

"En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa".

Del precepto legal transcrito se infiere que la ley otorga al empleador la facultad de determinar, anualmente y en forma unilateral, que todo o parte del personal de su empresa o establecimiento haga uso del feriado en forma colectiva por un periodo no inferior a 15 días hábiles.

Se desprende, asimismo, que si el empleador ejerce esta facultad el feriado debe concederse a todos los trabajadores de la empresa o sección, incluso a aquellos que no cumplieren con el período exigido para hacer uso del beneficio.

Ahora bien, independientemente del hecho de que el feriado colectivo difiera del feriado individual en cuanto a su modalidad de otorgamiento, en definitiva, el fundamento de ambos beneficios es el mismo, esto 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.

Así, si el trabajador está enfermo, su estado de salud le impedirá gozar debidamente del descanso y esparcimiento que se persigue con el otorgamiento del feriado, sea éste individual o colectivo, 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.

Por lo tanto, en opinión de este Servicio, resulta igualmente aplicable lo resuelto por dictamen N° 6256/279 de 09.10.95, al caso por el cual se consulta.

Lo expuesto anteriormente permite sostener que en el evento de que en una Empresa se haya otorgado feriado colectivo y durante el transcurso del mismo un trabajador se enferme y presente licencia médica, dicho beneficio deberá suspenderse respecto de ese dependiente, mientras dure la respectiva licencia.

Por último, cabe aclarar que dadas las especiales características del feriado colectivo, si una vez vencida la licencia médica, aún la Empresa permanece cerrada, el trabajador de que se trata seguirá gozando del beneficio del

feriado, adeudándosele, por concepto de descanso anual, sólo los días que dentro del periodo del cierre del establecimiento, estuvo con licencia.

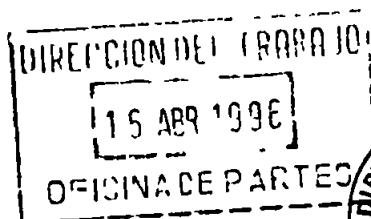
En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1) No resulta procedente exigir los requisitos previstos en el inciso 1º del artículo 70 del Código del Trabajo, para el fraccionamiento del feriado, en el evento de que dicho beneficio se suspenda por la presentación de una licencia médica.

2) En el mismo evento, el feriado puede reanudarse inmediatamente una vez vencida la respectiva licencia, o posteriormente en la oportunidad que convengan las partes.

3) La doctrina contenida en el dictamen Nº 6256/279 de 09.10.95, resulta también aplicable tratándose del beneficio del feriado colectivo.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Feres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

SGMS/emoa

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Dptos. D.T.
- XIIIª Regs.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo