



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
K.E 185318 (1202) 2022

1817

ORD N°: _____

MATERIA:

Terminación contrato de trabajo, carta de aviso, licencia médica.

RESUMEN:

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 23.09.2022 de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales;
 - 2) Presentación de 22.08.2022, de Sra. Carola Gutiérrez Sepúlveda.
-

SANTIAGO,

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

14 OCT 2022

A : SRA. CAROLINA ODDÓ FRANCESHI
angelina_diaz_ponce@hotmail.com

Mediante la presentación del antecedente _), usted ha solicitado a este Departamento un pronunciamiento jurídico respecto a los efectos jurídicos que tiene la presentación de una licencia médica por enfermedad presentada por una trabajadora durante el plazo de preaviso de término de contrato de trabajo por aplicación de la causal de necesidades de la empresa

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

El artículo 161, inciso 2º del Código del Trabajo, dispone:

“En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el

también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.”

A su vez, el artículo 162, inciso 4 del mismo cuerpo legal, establece:

“Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente...”

De las normas legales transcritas se colige que el Código del Trabajo contempla, entre otras causales de término de contrato, las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y el desahucio, cuando procediere, cuya aplicación se encuentra sujeta al cumplimiento de las formalidades que las mismas disposiciones señalan y que, consisten alternativamente en:

- 1) Aviso escrito al trabajador dado con una anticipación mínima de 30 días, o bien;
- 2) Aviso escrito sin anticipación, pero con pago de una indemnización en dinero efectivo equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por el trabajador.

Respecto de la modalidad del numeral 1), cuyo es el caso que interesa, es necesario tener presente que esta Dirección reiteradamente ha sostenido que durante el período de preaviso de 30 días el contrato de trabajo se encuentra plenamente vigente, de manera tal que el trabajador continúa como titular de todos los derechos y obligaciones que legal y contractualmente le corresponden mientras no se cumpla dicho plazo.

Ahora bien, como uno de los derechos que confiere la legislación al trabajador es el poder acogerse a licencia médica en el evento de encontrarse incapacitado para laborar por causa de enfermedad, es necesario determinar la incidencia de este beneficio ante la circunstancia de haberse dado ya el preaviso por las causales aludidas y estar corriendo el plazo del mismo.

Por su parte, el inciso 3 del artículo 161 del Código del Trabajo, dispone:

“Las causales señaladas en los incisos que le preceden, no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.”

Seguidamente, el Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 23.09.2005, que *“Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Decreto Ley N° 2.763, de 1979 y de las Leyes N° 18.933 y N° 18.469”*, del Ministerio de Salud, en su artículo 154 establece:

“Los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, no podrán ser desahuciados en conformidad con el artículo 161 de dicho Código, durante el período que gocen de licencia por enfermedad.”

De las normas legales y reglamentarias transcritas, es posible colegir que el empleador no podrá utilizar las causales necesidades de la empresa o desahucio para poner término al contrato de trabajo, respecto de trabajadores que gocen de licencia médica otorgada de acuerdo a la normativa sanitaria vigente al momento de ser conferida.

Ahora bien, de acuerdo a lo analizado en el cuerpo del presente oficio, resulta forzoso concluir que el contrato de trabajo de un trabajador o trabajadora, que se haya acogido a licencia por enfermedad no puede terminar por las referidas causales dispuestas en el artículo 161 del Código del Ramo, aun cuando el aviso hubiere sido dado con anterioridad al otorgamiento de la licencia y el respectivo plazo hubiere comenzado a correr.

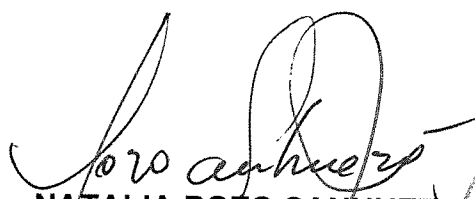
En tales circunstancias, debe necesariamente concluirse que, si la licencia por enfermedad es otorgada durante el plazo de preaviso de término de contrato por las aludidas causales, dicho plazo debe entenderse suspendido por todo el período que abarque la licencia y sus prórrogas, y sólo continuará corriendo desde la fecha de extinción de la misma. Así lo ha resuelto ya esta Dirección en dictamen 2513/134 de 25.04.1997.


En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que el otorgamiento de una licencia por enfermedad interrumpe el plazo de preaviso de término de contrato por aplicación de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio a que se refieren el artículo 161, incisos 1° y 2° del Código del Trabajo, el cual, por tanto, continúa corriendo una vez cumplido el período que abarca la licencia o su prórroga.

Es todo cuanto puedo informar.

Saluda atentamente a Ud.,




NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A circular stamp with the text "DIRECCIÓN DEL TRABAJO" around the top edge, "DEPTO. JURIDICO" around the bottom edge, and "JEFE" in the center.