

 <p>Servicio de Salud Magallanes Ministerio de Salud</p> <p>Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes</p>	<p>SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</p>	Característica	N/A	 <p>Hospital Clínico MAGALLANES</p>
		Versión	1	
	<p>INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS</p>	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

	Nombre	Cargo	Fecha	Firma
Elaborado por:	Eva Muñoz O.	Jefa Dpto. Planif., Ppto.y Control de Gestión RRHH		
Revisado por:	Luis Monsalve C.	Asesor Jurídico (S)		
Revisado por:	Sadoc Ramírez J.	Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas		
Autorizado por:	Claudio Arriagada M.	Director Hospital Clínico Magallanes		

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

Distribución de copias:

Dirección Hospital	Director Institucional
Oficina de Partes	
Subdirección Administración y Desarrollo	Subdirector Administrativo
Subdirección Médica	Subdirector Médico
Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas	Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas
Subdirección de Enfermería	Subdirectora de Enfermería
Unidad de Administración de Cuidados de Matronería	Jefe Unidad de Administración de Cuidados de Matronería
C.R. Anestesia y Pabellón Quirúrgico	Médico Jefe
E.U. Supervisora	
Encargado Círculo de Calidad	
Central de Esterilización	E.U. Supervisora de Esterilización
C.R. de la Mujer	Médico Jefe
Matrona Supervisora	
Encargada Círculo de Calidad	
C.R. Hemodiálisis	Médico Jefe
E.U. Supervisora	
Encargada Círculo de Calidad	
C.R. Infantil	Médico Jefe Pediatría
E.U. Jefe Pediatría	
M.T. Supervisor UPC Neonatología	
C.R. Medicina	Médico Jefe
E.U. Supervisora	
C.R. Quirúrgico	Médico Jefe
E.U. Supervisora	
Encargada Círculo de Calidad	
C.R. Traumatología	Médico Jefe
E.U. Supervisora	
C.R. Unidad Emergencia Hospitalaria	Médico Jefe
E.U. Supervisora	
C.R. Pensionado	Médico Jefe
E.U. Supervisora	
C.R. Imagenología	Médico Jefe
T.M. Supervisor	
Encargado Círculo de Calidad	
C.R. Anatomía Patológica	Médico Jefe
Encargada Círculo de Calidad	
C.R. Farmacia y Prótesis	Q.F. Jefe
Encargada Círculo de Calidad	
C.R. Odontología	Médico Jefe
Encargada Círculo de Calidad	
Unidad Paciente Crítico Adulto	Médico Jefe

 <p>Servicio de Salud Magallanes Ministerio de Salud</p> <p>Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes</p>	<p>SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</p>	Característica	N/A	 <p>Hospital Clínico MAGALLANES</p>
		Versión	1	
	<p>INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS</p>	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

Enfermera Jefe	
Encargada Círculo de Calidad	
Unidad de Hemodinamia	Médico Jefe
E.U. Encargada	
Unidad Radioterapia	Médico Jefe
T.M. Supervisor	
Unidad Psiquiatría Corta Estadía	Médico Jefe
E.U. Supervisora	
Unidad Quimioterapia	Médico Jefe
E.U. Supervisora	
Unidad Kinesiología	Jefe Unidad Kinesiología
Encargada Círculo de Calidad	
Laboratorio	Tecnólogo Médico Supervisor
Banco de Sangre	Tecnólogo Médico Supervisor
Encargado Círculo de Calidad	
Consultorio Adosado Especial. Infantil	Médico Jefe CAE Infantil
E.U. Supervisora CAE Infantil	
Consultorio Adosado Especialidades Adulto	Médico Jefe
Enfermera Jefe	
Jefe Endoscopia	
Jefe Otorrino	
Jefe Oftalmología	
Jefe Dermatología	
Jefe Traumatología	
Jefe Neurología	
Jefe Urología	
Consultorio Adosado Especial. Maternidad	Matrona Supervisora
Poli Dolor y Cuidados Paliativos	Médico Jefe
Enfermera Supervisora	
Unidad Prevención de Riesgos	Jefe Unidad
Capacitación	Jefe Capacitación
Unidad IAAS	Médico Jefe
Enfermera Jefe	
Unidad Auditoria Interna	Auditora Interna
Control Interno	Encargado de Control Interno
Departamento de Operaciones	Jefe Departamento de Operaciones
Asesor Jurídico	Asesora Jurídica
O.I.R.S.	Jefe O.I.R.S.
S.O.M.E.	Jefe S.O.M.E.
Coordinación	Enfermera Coordinación
Admisión y Gestión de camas	E.U. Admisión y Gestión de camas
Salud del Personal	Médico de Salud del Personal
	Enfermera Salud del Personal
Departamento de Abastecimiento	Jefe Departamento de Abastecimiento

 <p>Servicio de Salud Magallanes Ministerio de Salud</p> <p>Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes</p>	<p>SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</p>	Característica	N/A	 <p>Hospital Clínico MAGALLANES</p>
		Versión	1	
	<p>INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS</p>	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

OH/Unidad Apoyo Espiritual	E.U. Encargada Unidad Apoyo Espiritual
Movilización	Jefe Movilización
Mantenimiento	Jefe Mantenimiento
Alimentación y Nutrición	Nutricionista Jefe
Servicio Social	Asistente Social Jefe

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARRO- LLO DE LAS PERSO- NAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SO- BRE FERIADO LE- GAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

INDICE

1. Objetivo del Instructivo.	6
2. Solicitud y autorización de feriados legales.	7
3. Solicitud y autorización de permisos administrativos	8
4. Permiso interferiados.	10
5. Permiso sin goce de sueldo.	10
6. Permisos especiales estipulados en el código del trabajo aplicables a los funcionarios públicos.	11
6.1. Pre y Post Natal. (Artículo 195 inciso, 196 y 197).	11
6.2. Postnatal Parental (Artículo 197 bis).	12
6.3. Permiso Paternal (Artículo 195 inciso 2º).	13
6.4. Permiso por Lactancia Materna (artículo 206).	13
6.5. Permiso por Matrimonio (Art 207 bis).	14
6.6. Permisos por fallecimiento de parientes (artículo 66).	15
7. Otros permisos.	15
7.1. Permiso para voluntarios de Cuerpo de Bomberos (artículo 66 ter).	15
7.2. Permiso Deportivo	16
7.3. Permiso para declaración como testigo en procesos judiciales	16
7.4. Permisos Gremiales	17
8. Bibliografía.	18
9. Registro histórico de control de cambios.	18
10. Anexos	19

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARRO- LLO DE LAS PERSO- NAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SO- BRE FERIADO LE- GAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

1. OBJETIVO DEL INSTRUCTIVO.

Con el fin de instruir a las Jefaturas y Supervisores sobre el marco legal y su adecuación a los lineamientos estratégicos de esta Dirección, se procede a informar sobre los siguientes aspectos en relación a:

- I Solicitud y Autorización de Feriados Legales,
- II Solicitud y Autorización de Permisos Administrativos, y
- III Permisos Especiales.

1. Los Jefes y/o Supervisores de CR, de Apoyo, Sección o Unidad, deberán evaluar en forma permanente los procesos y cargas de trabajo y capacitar al personal existente, con el fin de lograr, ante ausentismos, la máxima cobertura de los distintos puestos de trabajo.
2. Las solicitudes de permisos administrativos, feriados legales, comisiones de servicio y todas aquellas relacionadas con el ausentismo de funcionarios de la dotación efectiva, deberán acompañarse simultáneamente con el formulario de solicitud de cobertura de estos ausentismos, cuando corresponda.
3. Las solicitudes de cobertura de cualquier ausentismo deberán enmarcarse en las disposiciones legales y en las disposiciones establecidas por la Dirección de este establecimiento.
4. Para conocimiento y aplicación de cada Jefe y/o Supervisor de CR, de Apoyo, Sección o Unidad, quien deberá dar la más amplia difusión del contenido de este documento a los funcionarios bajo su dependencia.

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARRO- LLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	 Hospital Clínico MAGALLANES
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SO- BRE FERIADO LE- GAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

2. SOLICITUD Y AUTORIZACIÓN DE FERIADOS LEGALES

El Párrafo 3° del Título IV, del DFL N° 29, de 2004, que fija el Texto Refundido, Coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, contiene la regulación “De los Feriados”, en sus artículos 102 a 107. (Ver Anexo pág.19)

Se entiende por feriado el descanso a que tiene derecho el funcionario, con el goce de todas las remuneraciones durante el tiempo y bajo las condiciones que más adelante se establecen.

El funcionario que ingrese a la Administración del Estado no tendrá derecho a hacer uso de feriado en tanto no haya cumplido efectivamente un año de servicio.

2.1. Procedimiento para solicitarlo:

1. Cada Jefe y/o Supervisor de CR, de Apoyo, Sección o Unidad, debe realizar una programación anual de los Feriados Legales, ante lo cual se deberá tener en consideración los eventuales ausentismos asociados a licencias médicas y permisos administrativos, entre otros.
2. Precisado lo anterior, se solicita tener presente estos alcances en especial en días previos a un feriado nacional y dar amplia difusión a los funcionarios de su dependencia.
3. El Jefe y/o Supervisor debe evaluar la pertinencia de la solicitud de Feriado Legal, considerando para ello las disposiciones reglamentarias y legales vigentes.
4. El feriado legal no puede ser denegado discrecionalmente, por lo que deberá fundamentarse por escrito los motivos tenidos en cuenta para no concederlo en los tiempos solicitados por el funcionario (no es suficiente el fundamento “necesidades del servicio”). En este caso, se deberá sugerir una nueva fecha para que el funcionario pueda hacer uso de su feriado legal, ya sea adelantando o postergando el uso del referido beneficio, debiendo quedar comprendido dicho feriado dentro del año respectivo. Sin perjuicio de lo anterior, el funcionario en este caso puede pedir expresamente hacer su acumulación para hacer uso conjunto de su feriado con el que corresponda al año siguiente.
5. Los funcionarios podrán solicitar hacer uso del feriado en forma fraccionada, pero una de las fracciones no podrá ser inferior a diez días. La autoridad correspondiente autorizará dicho fraccionamiento de acuerdo a las necesidades del servicio.
6. La solicitud autorizada por el Jefe y/o Supervisor, o de acumulación de feriado legal debe ser enviada a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, simultáneamente con el formulario de solicitud de cobertura (Suplencia, Reemplazo u otro) si corresponde, con una anticipación recomendada de 72 horas a lo menos. En

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARRO- LLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SO- BRE FERIADO LE- GAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

caso que la solicitud ingrese a la Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas con una anticipación menor a la sugerida, la jefatura directa deberá informar los motivos.

7. La Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas evaluará la existencia de días pendientes y cursará la solicitud.

8. Es de responsabilidad de cada funcionario, verificar antes de ausentarse, si su solicitud ha sido autorizada.

9. Los años de trabajo dependiente (sector público o privado) para ejercer el derecho a feriado progresivo, se acreditará a través de la certificación de la entidad previsional respectiva, en la que consten los períodos de afiliación por los servicios efectivos y la condición en que se prestaron. Con todo, el certificado de la entidad previsional no será exigible respecto del tiempo trabajado por el funcionario en la repartición a que pertenece o en la Administración, pues de ello debe existir constancia en los respectivos servicios donde se ha desempeñado. (Dictamen N° 36.934 de 2011)

3. SOLICITUD Y AUTORIZACIÓN DE PERMISOS ADMINISTRATIVOS

El Párrafo 4° del Título IV, del DFL N° 29, de 2004, que fija el Texto Refundido, Coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, regula los días administrativos en párrafo “De los Permisos”, en sus artículos 108 a 109 inciso 1°.(Ver Anexo pág. 24)

Los funcionarios podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días.

3.1. Procedimiento para solicitarlo:

1. La solicitud debe realizarse en el formulario correspondiente y entregarse en la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, previa autorización de la Jefatura Directa respectiva antes de iniciar el permiso, debiendo el funcionario verificar -antes de ausentarse- si su permiso le ha sido concedido o no por la autoridad superior. En caso que la solicitud ingrese a la Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas con posterioridad al inicio del permiso, la jefatura directa deberá informar los motivos.

2. En caso de que la Jefatura Directa sea de la opinión de no conceder el permiso, deberá fundamentar por escrito las razones para ello, no siendo suficiente expresar solamente que se deben a “razones de buen servicio”.

3. En caso de solicitarse como imprevisto, el jefe directo debe presentar la solicitud de Permiso al día hábil siguiente para regularizar la situación.

 Servicio de Salud Magallanes Ministerio de Salud Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	 Hospital Clínico MAGALLANES
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

4. Los jefes o supervisores evaluarán la pertinencia de cubrir este ausentismo con suplencias u horas extraordinarias

5. Para efectos de hacer uso de medios días de permiso administrativo, deben considerarse las horas de entrada y salida, según la jornada que deba cumplir el funcionario:

FUNCIONARIOS JORNADA DIURNA:

	MAÑANA ENTRADA	MAÑANA SALIDA	TARDE ENTRADA	TARDE SALIDA
LUNES A JUEVES	AM 8:00 HORAS	12:00 HORAS	P.M. 12:30 HORAS	17:00 HORAS
VIERNES	AM 8:00 HORAS	11:30 HORAS	P.M. 12:00 HORAS	16:00 HORAS

FUNCIONARIOS JORNADA ESPECIAL

Aquellos servicios o unidades del Hospital con horarios especiales de entrada y salida¹ o funcionarios que tengan asignado un horario ordinario de trabajo especial, deberán considerar sus respectivas jornadas particulares para el calcular de un medio día.

FUNCIONARIOS EN SISTEMA DE TURNOS:

- ✓ Un día administrativo es equivalente a 1 turnos de 12 horas o 11 horas, según corresponda.
- ✓ Medio día administrativo es equivalente a 6 horas o 5,5 horas, según corresponda.

¹ Unidad de Alimentación y Nutrición, Resolución Exenta N° 38 de 5 de enero de 2016 y Resolución Exenta N° 7028 de 28 de julio de 2016; Unidad de Mantenimiento, Infraestructura y Servicios Generales, Resolución Exenta N° 41 de 5 de enero de 2016; Unidad de Diálisis, Resolución Exenta N° 35, de 05 de enero de 2016; CR Rayos e Imagenología, Resolución Exenta N° 771, de 8 de febrero de 2016; Unidad de Esterilización, Resolución Exenta N° 40, de 5 de enero de 2016; y CR UEH, Resolución Exenta N° 7026, de 28 de julio de 2016.

 Servicio de Salud Magallanes Ministerio de Salud Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	 Hospital Clínico MAGALLANES
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

4. PERMISO INTERFERIADOS.

Los funcionarios podrán, solicitar que los días hábiles insertos entre dos feriados, o un feriado y un día sábado o domingo, según el caso, puedan ser de descanso, con goce de remuneraciones, en tanto se recuperen con otra jornada u horas de trabajo, realizadas con anterioridad o posterioridad al feriado respectivo. (Ver Anexo pág. 25)

4.1. Procedimiento para solicitarlo:

1. La solicitud debe realizarse en el formulario correspondiente y entregarse en la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, previa autorización de la Jefatura Directa respectiva con una anticipación recomendada de 72 horas a la fecha de ausencia, debiendo indicar la fecha de recuperación del día de ausencia, el funcionario deberá verificar -antes de ausentarse- si su permiso le ha sido concedido o no por la autoridad superior.

2. En caso que la solicitud ingrese a la Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas con una anticipación menor a la sugerida, la jefatura directa deberá informar los motivos.

5. PERMISO SIN GOCE DE SUELDO.

Los funcionarios podrán solicitar permiso sin goce de remuneraciones:

a) por motivos particulares, hasta por seis meses en cada año calendario, y

b) para permanecer en el extranjero, hasta por dos años. Este límite, no será aplicable en el caso de funcionarios que obtengan becas otorgadas de acuerdo a la legislación vigente. (Ver Anexo pág. 26)

5.1. Procedimiento para solicitarlo:

1. La solicitud debe realizarse en el formulario correspondiente y entregarse en la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, previa autorización de la Jefatura Directa respectiva con una anticipación recomendada de 72 horas a la fecha de ausencia, debiendo el funcionario deberá verificar -antes de ausentarse- si su permiso le ha sido concedido o no por la autoridad superior.

2. En caso que la solicitud ingrese a la Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas con una anticipación menor a la sugerida, la jefatura directa deberá informar los motivos.

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

6. PERMISOS ESPECIALES ESTIPULADOS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO APLICABLES A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.

El artículo 194 del Código del Trabajo hace extensible las normas de la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar del Título II del Código del Trabajo a los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

6.1. PRE Y POST NATAL. (Artículo 195 inciso, 196 y 197)

Tipos de permisos pre y post natal. (Ver Anexo pág. 26)

- **Permiso Prenatal:** 6 semanas (42 días) anteriores a la fecha probable de parto.
- **Permiso Prenatal Prolongado:** Procede en caso de que la mujer presente una enfermedad causada por el embarazo, anterior a las 6 semanas de prenatal.
- **Permiso Prenatal Prorrogado o Suplementario:** Procede si el parto se produce después de las 6 semanas siguientes a la fecha en que la mujer comience su descanso de maternidad.
- **Permiso Postnatal:** 12 semanas (84 días) contadas desde el nacimiento del/la hijo/a.
- **Permiso de Postnatal Prolongado:** Procede si como consecuencia del parto se produjere en la mujer una enfermedad, comprobada con certificado médico, que le impide regresar al trabajo.
- **Permiso de Postnatal por parto prematuro:** Procede cuando el parto es antes de iniciada la semana 33 de gestación, o si el niño al nacer pesa menos de 1.500 gramos, en este caso el descanso postnatal será de 18 semanas (126 días)
- **Permiso de Postnatal por parto múltiple:** En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal se incrementará en 7 días corridos por cada niño nacido a partir del segundo. (2 hijos aumenta 7 días, 3 hijos aumenta 14 días, y así sucesivamente)
- Estos derechos no pueden ser renunciados por la trabajadora por **disposición expresa de la ley**, quedando prohibido durante dichos períodos el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

6.1.2. Procedimiento para solicitarlo:

En el caso de Prenatal:

1. La funcionaria deberá informar a su jefatura directa el inicio del reposo prenatal, y hacer llevar a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas la licencia médica por prenatal.
2. La Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, dará tramitación a la licencia médica completándola y remitiéndola al organismo de salud correspondiente (ISAPRE/COMPIN), y emitirá la resolución correspondiente para registro.

En caso de Post Natal.

1. La funcionaria deberá remitir a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas la licencia médica correspondiente junto a certificado de nacimiento, esto último para dar cumplimiento a requerimiento de los organismos de salud (ISAPRE/COMPIN).
2. La Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas emitirá la resolución correspondiente para registro.

6.1. POSTNATAL PARENTAL (artículo 197 bis)

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.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso. (Ver Anexo pág. 28)

6.1.2. Procedimiento para solicitarlo:

1. La funcionaria deberá remitir a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas la licencia médica correspondiente.

 <p>Servicio de Salud Magallanes Ministerio de Salud Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes</p>	<p>SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</p>	Característica	N/A	 <p>Hospital Clínico MAGALLANES</p>
		Versión	1	
	<p>INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS</p>	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

2. Para ejercer este derecho por media jornada, la funcionaria deberá dar aviso a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas 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 por jornada completa.
3. En caso de que el padre/funcionario haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador, mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso dirigida a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, con copia a la Inspección del Trabajo.
4. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas al empleador de la trabajadora. A su vez, deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

6.3. PERMISO PATERNAL (artículo 195 inciso 2º).

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. (Ver Anexo pág. 31)

6.3.1. Procedimiento para solicitarlo:

1. El funcionario deberá presentar el Certificado de Nacimiento a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, y suscribir el formulario de solicitud de permiso, indicando la fecha en que comenzará a hacer uso de él, o los días correspondientes en caso que los distribuya en el primer mes.

6.4. PERMISO POR LACTANCIA MATERNA (artículo 206).

Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- a) *En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.*
- b) *Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.*
- c) *Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.*

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo. (Ver Anexo pág. 31)

6.4.1. Procedimiento para solicitarlo:

1. La funcionaria acordará con la jefatura directa la modalidad de ejercer del derecho, debiendo la jefatura informar a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas la modalidad acordada.
2. En el evento de no producirse acuerdo entre la jefatura directa y su funcionaria sobre la manera de ejercer el mencionado beneficio se informará a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas a fin de buscar una alternativa legal que, satisfaga el bien jurídico protegido por el derecho y que concilie con el debido cumplimiento de la respectiva función pública y la eficiente e idónea administración de los medios públicos, dándose, preeminencia al interés general sobre el particular. (Dictámenes N^{os} 60.918, de 2010, y 15.533, de 2013)

6.5. PERMISO POR MATRIMONIO (Art 207 bis)

En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. (Ver Anexo pág. 34)

6.5.1. Procedimiento para solicitarlo:

1. El trabajador deberá dar aviso a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas con treinta días de anticipación a la celebración del matrimonio y presentar dentro de los treinta días siguientes el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

6.6. PERMISOS POR FALLECIMIENTO DE PARIENTES (artículo 66)².

En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal. (Ver Anexo pág. 34)

6.6.1. Procedimiento para solicitarlo:

1. El funcionario deberá informar a su jefatura directa la situación de defunción de pariente, quien deberá a su vez informar a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.
2. En atención la naturaleza del permiso aludido y las condiciones de hecho en que este opera, no es imprescindible que el funcionario haga llevar en forma previa el certificado de defunción correspondiente, sin perjuicio de que arbitre las medidas tendientes a que dicho documento sea acompañado a la brevedad una vez que el funcionario se reincorpore a sus labores, y suscriba el formulario de solicitud correspondiente para registro.

7. OTROS PERMISOS.

7.1. PERMISO PARA VOLUNTARIOS DE CUERPO DE BOMBEROS (artículo 66 ter).

Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la ley N°18.834, y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la ley N° 18.883, que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral. (Ver Anexo pág. 35)

² Norma aplicable en virtud de lo dispuesto en el artículo 104 bis del Estatuto Administrativo, el cual dispone que: "Todo funcionario tendrá derecho a gozar de los permisos contemplados en el artículo 66 del Código del Trabajo."

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

7.1.1. Procedimiento para solicitarlo:

1. En el caso de existir voluntarios en la institución deberán informar a su jefatura directa su condición de voluntario, a fin de que en el evento de acudir a una emergencia pueda adoptar las medidas del caso para dar continuidad a la función pública.

7.2. PERMISO DEPORTIVO. (Inc. 1° Art. 72 Ley N° 19.712)

“los deportistas, técnicos, jueces, árbitros y dirigentes designados por las instituciones competentes para representar al deporte chileno en eventos de carácter nacional, sudamericano, panamericano, mundial u olímpico y que sean funcionarios de los órganos y servicios públicos a que se refiere el artículo 1 de la ley N° 18.575, tendrán derecho a un permiso especial con goce de remuneraciones, con el objeto de participar en dichos torneos por el período que dure su concurrencia, previa certificación del Instituto Nacional del Deporte.” (Ver Anexo pág. 36)

7.2.1. Procedimiento para solicitarlo:

1. El funcionario deberá presentar formulario de solicitud de permiso correspondiente acompañando certificado emitido por el IND, en forma previa al inicio del permiso, verificando que sea autorizado antes de hacer uso del permiso.
2. La Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas verificara el cumplimiento de los requisitos, y de concurrir tramitará el permiso por los días indicados por el IND.

7.3. PERMISO PARA DECLARACIÓN COMO TESTIGO EN PROCESOS JUDICIALES

Diversas leyes procedimentales establecen la obligación de asistir a declarar como testigo en aquellos casos que sea requerido por el tribunal, siendo en tal caso justificada la ausencia del funcionario. (Ver Anexo pág. 37)

7.3.1. Procedimiento para solicitarlo:

1. El funcionario informará a su jefatura directa de la citación recibida, quien informará a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas acompañando copia de la citación, para efectos de justificar la ausencia del funcionario.

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARRO- LLO DE LAS PERSO- NAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SO- BRE FERIADO LE- GAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

7.4. PERMISOS GREMIALES.

Ley N° 19.296, de 1994, del Ministerio del Trabajo, Establece las “Normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado”, y en sus Art.31 a 34 regula los permisos de que gozan los Directores de las Asociaciones de Gremiales, y en los Art. 58 y 59 los permisos que corresponde a los Directores de Federaciones o Confederaciones. (Ver Anexo pág. 38)

7.4.1 Procedimiento para ejercerlo:

1. El dirigente debe estar en la nómina informada por el directorio de la asociación al Director del Hospital, debiendo dar aviso oportuno a la autoridad del uso de los permisos mínimos que consigna el Art. 31 y 59 de la Ley 19.296, según se trate Directores de Asociaciones locales, provinciales, regionales, nacionales, Federaciones o Confederaciones, según corresponda.

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARRO- LLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SO- BRE FERIADO LE- GAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

7. BIBLIOGRAFIA.

1. Código del Trabajo
2. Reglamento para la Aplicación del Derecho al Permiso Postnatal Parental establecido en la ley N° 20.545 para el Sector Público.
3. Texto refundido de Circular N° 2.777, al 10 de enero de 2012, sobre Subsidios Maternales. Imparte Instrucciones para la Aplicación de la Ley N° 20.545 a los Organismos Administradores del Régimen de Subsidios por Incapacidad Laboral
4. DFL N° 29, de 2015, del Ministerio de Hacienda, que contiene el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
5. Jurisprudencia de la Contraloría General de la República.
6. Jurisprudencia de la Dirección del Trabajo.
7. Jurisprudencia de la Superintendencia de Seguridad Social.

8. REGISTRO HISTÓRICO DE CONTROL DE CAMBIOS.

Versión	Revisado por	Fecha	Cambios Ingresados

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARRO- LLO DE LAS PERSO- NAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SO- BRE FERIADO LE- GAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

9. ANEXOS

9.1. FERIADOS LEGALES

Reglamentación.

El Párrafo 3° del Título IV, del DFL N° 29, de 2004, que fija el Texto Refundido, Coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, contiene la regulación “De los Feriados”, en sus artículos 102 a 107.

Artículo 102.- *Se entiende por feriado el descanso a que tiene derecho el funcionario, con el goce de todas las remuneraciones durante el tiempo y bajo las condiciones que más adelante se establecen.*

Artículo 103.- *El feriado corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para los funcionarios con menos de quince años de servicios, de veinte días hábiles para los funcionarios con quince o más años de servicios y menos de veinte, y de veinticinco días hábiles para los funcionarios con veinte o más años de servicio.*

Para estos efectos, no se considerarán como días hábiles los días sábado y se computarán los años trabajados como dependiente, en cualquier calidad jurídica, sea en el sector público o privado.

Artículo 104.- *El funcionario solicitará su feriado indicando la fecha en que hará uso de este derecho, el cual no podrá en ningún caso ser denegado discrecionalmente.*

Cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, podrá anticipar o postergar la época del feriado, a condición de que éste quede comprendido dentro del año respectivo, salvo que el funcionario en este caso pidiere expresamente hacer uso conjunto de su feriado con el que corresponda al año siguiente. Sin embargo, no podrán acumularse más de dos períodos consecutivos de feriados.

Si el funcionario no hubiese hecho uso del período acumulado en los términos señalados en el inciso anterior, podrá autorizarse la acumulación al año siguiente, de la fracción pendiente de dicho feriado, siempre que ello no implique exceder en conjunto de un total de 30, 40 o 50 días hábiles, según el caso.

Los funcionarios podrán solicitar hacer uso del feriado en forma fraccionada, pero una de las fracciones no podrá ser inferior a diez días. La autoridad correspondiente autorizará dicho fraccionamiento de acuerdo a las necesidades del servicio.

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

Artículo 104 bis.- *Todo funcionario tendrá derecho a gozar de los permisos contemplados en el artículo 66 del Código del Trabajo.*³

Artículo 105.- *Los funcionarios que se desempeñen en instituciones que dejen de funcionar por un lapso superior a veinte días dentro de cada año, no gozarán del derecho a feriado, pero podrán completar el que les correspondiere según sus años de servicios. No regirá esta disposición para los funcionarios que, no obstante la suspensión del funcionamiento de la institución deban por cualquier causa trabajar durante ese período.*

Artículo 106.- *El funcionario que desempeñe sus funciones en las comunas de Isla de Pascua, de Juan Fernández y de la Antártica, tendrá derecho a que su feriado se aumente en el tiempo que le demande el viaje de ida al continente y regreso a sus funciones.*

Los funcionarios que residan en las regiones de Tarapacá, Antofagasta, Aisén del General Carlos Ibáñez del Campo, y de Magallanes y de la Antártica Chilena, y en las provincias de Chiloé y Palena de la Región de Los Lagos, tendrán derecho a gozar de su feriado aumentado en cinco días hábiles.

Artículo 107.- *El funcionario que ingrese a la Administración del Estado no tendrá derecho a hacer uso de feriado en tanto no haya cumplido efectivamente un año de servicio.*

Jurisprudencia Administrativa.

- Es útil recordar que según el artículo 102 de la ley N° 18.834, se entiende por feriado el descanso a que tiene derecho el empleado, con goce de todas las remuneraciones durante el tiempo y bajo las condiciones que indica, con *la intención, según se precisó en el dictamen N° 42.181, de 2011, de este origen, de conseguir, a través de periodos de descanso, la recuperación de las energías y del desgaste sufrido por los funcionarios en el ejercicio de sus labores.* (Dictamen N° 92.191 Fecha: 19-XI-2015)
- El dictamen N° 61.456, de 2012., ha precisado que para determinar el número de días de vacaciones a los que se tiene derecho, *es necesario que la respectiva entidad previsional acredite el lapso de afiliación por tareas efectivas y la condición de subordinado en que se prestaron...*(Dictamen N°53.077 Fecha: 11-VII-2014)
- La Entidad de Control, ha concluido, entre otros, en sus dictámenes N°s 37.162 y 74.170, ambos de 2010, que si bien conforme a lo prevenido en el mencionado artículo 104 de la ley N° 18.834, en ningún caso la superioridad competente podrá denegar discrecionalmente el feriado que se hubiere solicitado, *lo cierto es que dicha petición debe ser efectuada anticipada y oportunamente, de tal*

³ Se tratará en el punto 6.6. del presente documentos.

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARRO- LLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SO- BRE FERIADO LE- GAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

modo que la autoridad pueda pronunciarse al respecto y adoptar las medidas tendientes a no interrumpir la función pública.

- El dictamen N° 7.670, de 2000, de la Entidad Fiscalizadora, expresa que *la autoridad no puede, invocando las necesidades del servicio, denegar la petición en comento, como ocurrió en la especie, sino que sólo se encuentra facultada para anticipar o postergar el uso del feriado*, de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 104 del Estatuto Administrativo, potestad que tiene como límite el plazo de duración del vínculo que une al funcionario con el respectivo organismo público, para dar una aplicación efectiva al derecho de que se trata, circunstancia que la superioridad deberá tener en cuenta al recibir solicitudes de esa índole y, en especial, tratándose de este tipo de contrataciones dispuestas por periodos cortos. (Dictamen N° 5.657 Fecha: 23-I-2014)
- La jurisprudencia administrativa contenida en los dictámenes N°s. 27.351, de 2006, y 2.368, de 2010, entre otros, ha señalado, en lo atinente, que el derecho a feriado es una facultad que dice relación con el año en que se devenga y que *se extingue si el funcionario no hace uso del él durante esa anualidad, a menos que el servidor haya solicitado, expresamente, que le sea acumulado con el del siguiente, en el evento en que habiéndolo pedido oportunamente, la autoridad lo haya anticipado o postergado atendidas las necesidades del servicio*, acumulación que, en todo caso, no puede extenderse a más de dos periodos consecutivos.

En este sentido, la posibilidad de hacer uso conjunto de un feriado acumulado es de carácter excepcional y, como tal, debe ser interpretada en sentido estricto, razón por la cual, para que esta figura opere, es preciso que se cumplan los siguientes requisitos: a) *que el funcionario haya solicitado el beneficio correspondiente al año calendario*; b) *que la autoridad, o quien la represente, por razones de buen servicio, anticipe o postergue la época de su goce*; y c) *que el empleado, ante esa decisión, solicite en términos formales y explícitos la acumulación, todo lo anterior, dentro de la respectiva anualidad en la que normalmente debería disfrutarse del beneficio*. (Dictamen N° 30.596 Fecha: 22-IV-2016)

- Según se precisó en el dictamen N° 31.300, de 2015, de la Entidad Fiscalizadora, *no resulta procedente la acumulación del mencionado descanso cuando ha sido requerida únicamente porque el servidor estuvo impedido de gozar del beneficio, por habersele otorgado permiso médico o licencia por enfermedad...* (Dictamen N° 86.786 Fecha: 02-XI-2015)
- No procede otorgar a funcionaria algunos días del feriado legal correspondiente al período anual siguiente. (Dictamen N° 16.717 Fecha: 1-IV-2009)
- En relación al fraccionamiento, la jurisprudencia administrativa ha sostenido que cuando inciso 4 del Art. 103 obliga al uso de una fracción no inferior al período

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

que menciona, *no distingue si ha existido o no acumulación con días provenientes del año anterior* y durante el cual haya existido tal fragmento de diez días y, por otra, que de ella aparece que la finalidad del indicado precepto legal no es otro que la existencia, durante cada anualidad, de un lapso no inferior a diez días. (Dictamen N° 40.297 Fecha: 06-VI-2014)⁴

- El artículo 106 del Estatuto Administrativo, concede a los funcionarios públicos que residan en las regiones y provincias que indica, un feriado legal aumentado en 5 días hábiles, las que se adicionan al feriado ordinario, perdiendo su carácter accesorio, y por lo tanto, sujetos a las reglas generales de fraccionamiento y acumulación, contenidas en el artículo 104 de la Ley N° 18.834. (Dictamen N° 6803 Fecha: 27-II-2017)
- El artículo 107, previene que el funcionario que ingrese a la Administración del Estado no tendrá derecho a hacer uso de ese beneficio en tanto no haya cumplido efectivamente un año de servicio, siendo dable añadir que, de acuerdo con la jurisprudencia emanada del ente contralor, contenida en el dictamen N° 63.563, de 2014, *ese requisito solo resulta aplicable a quienes se integren por primera vez a un órgano administrativo y no a aquellos que se incorporan a él habiendo ejercido con anterioridad un empleo en una entidad de la Administración por más de un año.* (Dictamen N° 26.928 Fecha: 11-IV-2016)
- ... Se debe concluir que *la posibilidad de autorizar la interrupción del feriado es excepcional, en casos debidamente calificados y referidos a enfermedades graves, condiciones que atañe a la correspondiente jefatura verificar.* (Dictamen N° 57.209 Fecha: 28-VII-2014)
- El feriado solo aprovecha a quienes tienen la condición de empleados públicos, de modo que *si antes de utilizar tal prerrogativa termina su desempeño, el afectado no puede reclamar su goce...*(Dictamen N° 5.657 Fecha: 23-I-2014)
- En el caso de funcionarios Suplentes o Reemplazos, en la medida que cumplan con los requisitos para tener derecho a feriado legal, *la atribución que entrega el inciso segundo del artículo 104 del Estatuto Administrativo en orden a “anticipar o postergar la época del feriado”, es dable anotar que tal facultad tiene como límite el plazo de duración del vínculo que une al funcionario con el respectivo servicio.* Lo anterior, a fin de dar una aplicación efectiva al derecho de que se trata. (Dictamen N° 53.045 Fecha: 20-VIII-2013)

9.2. PERMISOS ADMINISTRATIVOS

⁴ Es decir, que aun cuando se haya acumulado una fracción de 10 días para el año siguiente, en el año posterior no es necesario usar dos fracciones de 10 días, basta con una sola fracción de 10 días.

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARRO- LLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SO- BRE FERIADO LE- GAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

Reglamentación.

El Párrafo 4° del Título IV, del DFL N° 29, de 2004, que fija el Texto Refundido, Coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, regula los días administrativos en párrafo “De los Permisos”, en sus artículos 108 a 109 inciso 1°.

Artículo 108.- *Se entiende por permiso la ausencia transitoria de la institución por parte de un funcionario en los casos y condiciones que más adelante se indican.*

El jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de los servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, podrá conceder o denegar discrecionalmente dichos permisos.

Artículo 109.- *Los funcionarios podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días.*

Jurisprudencia Administrativa.

- Los permisos con goce de remuneraciones dispuestos en el inciso primero del artículo 109 de la citada ley N° 18.834, *se encuentran establecidos a favor de todos los funcionarios públicos, sin distinción respecto a su jornada de trabajo, sea ésta de lunes a viernes o bajo un sistema de turnos, como ocurre en los Servicios de Salud, por lo que cualquier discriminación en la concesión de éstos basada en la jornada de trabajo, sería contraria a derecho.* (Dictamen N° 59.143 Fecha: 26-IX-2012)
- Autorizar o denegar discrecionalmente este beneficio es facultad de la autoridad, *“debiendo ponderar para su ejercicio las razones de buena administración que se estimen adecuadas, pues esa norma se encuentra concebida en función o según las necesidades del servicio, en consideración a los principios de oportunidad y continuidad que orientan su acción”.* (Dictamen 59.143 Fecha: 26-IX-2012)
- *En la medida que no exista posibilidad de que el turno que corresponda desarrollarse al recurrente, sea cubierto por otra persona, situación que debe ser ponderada por la Administración activa, puede ésta considerar que, por necesidades del servicio, no procede conceder el pertinente permiso.* (Dictamen 59.143 Fecha: 26-IX-2012)
- *El hecho que la superioridad se vea obligada a pagar horas extraordinarias como consecuencia de otorgar los aludidos permisos, no puede ser considerado un criterio general para rechazarlos, sino que tal decisión debe ser analizada caso a caso.* (Dictamen N° 60.362 Fecha: 23-IX-2013)

 <p>Servicio de Salud Magallanes Ministerio de Salud Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes</p>	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	 <p>Hospital Clínico MAGALLANES</p>
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

- Es oportuno puntualizar que CGR dictamina que *“... la división de los permisos con goce de remuneraciones por medios días a que se refiere la norma legal citada, debe entenderse que concierne al período equivalente a la mitad del horario diario de desempeño del servidor, según sea la modalidad de cumplimiento de la misma.”* *“... los funcionarios pueden pedir tal derecho estatutario con el propósito de ausentarse de sus tareas, está precisando que para el cómputo de esa franquicia, “día” es sinónimo de jornada de trabajo, de modo que su fraccionamiento procede efectuarlo en relación a aquella que los servidores desarrollan permanentemente, sea que ésta se efectúe en forma ordinaria, esto es, de lunes a viernes, bajo un sistema de turnos, o de manera especial.”* (Dictamen 45271/2013)

9.3. PERMISO INTERFERIADOS.

Reglamentación.

El inciso 2º del Artículo 109 del Estatuto Administrativo, establece que: *Podrán, asimismo, solicitar que los días hábiles insertos entre dos feriados, o un feriado y un día sábado o domingo, según el caso, puedan ser de descanso, con goce de remuneraciones, en tanto se recuperen con otra jornada u horas de trabajo, realizadas con anterioridad o posterioridad al feriado respectivo.*

Jurisprudencia Administrativa.

- Si bien el feriado legal e interferiado persiguen un mismo objeto, se diferencian, sin embargo, en que el interferiado debe ser compensado, presupuesto que no es aplicable al feriado legal, en tanto que el permiso administrativo, persigue una finalidad diversa al descanso⁵. En consecuencia, dado que el feriado y los permisos administrativos difieren totalmente de aquel contemplado en el inciso segundo del artículo 109 de la ley N° 18.834, *no resulta procedente condicionar el otorgamiento de este último a la no disponibilidad de los primeros.* (Dictamen N° 92.191 Fecha: 19-XI-2015)
- El descanso en cuestión, *se debe recuperar con horas de trabajo adicionales, realizadas con anterioridad o posterioridad al feriado pertinente.* A su vez, es necesario precisar que corresponde al jefe de servicio establecer el modo de compensación de la jornada no trabajada por la aplicación del inciso en comento, quien debe velar por el principio de continuidad y permanencia del servicio público...(Dictamen N° 88.294 Fecha: 06-XI-2015)

⁵ Su propósito no es otro que el de permitirles la realización de determinadas labores de carácter personal.

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

- *todo el tiempo que el funcionario labora más allá de su jornada ordinaria de trabajo, debe ser considerado como hábil para compensar las horas que se ausentó, ya que existió un desempeño efectivo por parte del mismo, pues de lo contrario se produciría un enriquecimiento sin causa para la Administración, lo que guarda armonía con lo señalado en el dictamen N° 18.456, de 2013, de esta procedencia. De este modo, en lo que atañe a la consulta de la peticionaria, cumple con informar que corresponde que se considere todo el tiempo trabajado en exceso, *incluyéndose los minutos que, sumados al final del respectivo período, permiten completar el lapso que la servidora debía recuperar por el descanso de que se trata.*(Dictamen N° 88.294 Fecha: 06-XI-2015)*

9.4. PERMISO SIN GOCE DE SUELDO.

Reglamentación.

El Artículo 110 del Estatuto Administrativo, dispone que: *El funcionario podrá solicitar permiso sin goce de remuneraciones:*

- a) *por motivos particulares, hasta por seis meses en cada año calendario, y*
- b) *para permanecer en el extranjero, hasta por dos años.*

El límite señalado en el inciso anterior, no será aplicable en el caso de funcionarios que obtengan becas otorgadas de acuerdo a la legislación vigente.

Jurisprudencia Administrativa.

- Es una decisión privativa de la superioridad, el conceder o no un permiso sin goce de remuneraciones a un servidor a contrata para el desarrollo de una beca de estudios, no obstante que, en el evento que acceda a dicha petición, la contratación del funcionario pueda igualmente expirar por el cumplimiento del plazo por el cual fue dispuesta, o con anterioridad a esa data si así lo determina la autoridad administrativa, en el caso que el contrato contenga la fórmula "mientras sean necesarios sus servicios". (Dictamen N° 65.276 Fecha : 17-X-2011)

9.5. PERMISOS ESPECIALES ESTIPULADOS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO APLICABLES A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.

9.5.1. PRE Y POST NATAL. (Artículo 195 inciso, 196 y 197)

Reglamentación.

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

Artículo 195. *Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.*

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.

Artículo 196. *Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.*

Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 195 será de dieciocho semanas.

En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

Los certificados a que se refiere este artículo serán expedidos gratuitamente, cuando sean solicitados a médicos o matronas que por cualquier concepto perciban remuneraciones del Estado.

Artículo 197. *Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 195, deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.*

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

El descanso se concederá de acuerdo con las formalidades que especifique el reglamento.

Estos certificados serán expedidos gratuitamente por los médicos o matronas a que se refiere el inciso final del artículo anterior.

Jurisprudencia Administrativa.

- En relación al uso de licencia médica de pre y post natal de las funcionarias en calidad de suplente y/o reemplazo, de acuerdo a lo establecido en el Art. 194 del Código del Trabajo, y jurisprudencia administrativa del órgano contralor, las reglas de protección a la maternidad amparan a las funcionarias con esta calidad contractual mientras subsista la causa que impide a la titular reasumir, o entrar en el ejercicio de la plaza correspondiente, puesto que es la propia ley la que pone término a las labores de éstas. (Dictamen 49.431 de 2015)
- A través del dictamen N° 32.934, de 2015, se ha precisado que la institución empleadora únicamente tiene la obligación de dar curso a tales reposos mientras el interesado sea funcionario del mismo.

9.5.2. POSTNATAL PARENTAL (artículo 197 bis)

Reglamentación.

Artículo 197 bis.- 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

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARRO- LLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SO- BRE FERIADO LE- GAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

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.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del decreto con fuerza de ley Nº150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982.

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.

Artículo 4 de la Ley 20.891, de 2016, modificó el artículo 111 de la Ley 18.834, estableciendo que a partir del 22 de enero de 2016, *"Durante el período de permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, los funcionarios que hagan uso de él también continuarán gozando del total de sus remuneraciones."*

El Ministerio de Hacienda dictó el Decreto N° 1.433, de 2011, que aprueba el Reglamento para la Aplicación del Derecho al Permiso Postnatal Parental establecido en la ley N° 20.545 para el Sector Público.

Jurisprudencia Administrativa.

- ... Dado que los funcionarios y funcionarias que se acojan al permiso postnatal parental reincorporándose a su trabajo en la modalidad de media jornada estarán imposibilitados de desempeñar sus cargos por la otra mitad en que se encontraren gozando del referido permiso, *no se observa impedimento para la contratación de personal de reemplazo que ejerza sus labores durante esos períodos y mientras subsista la causa que impide al empleado que se sustituye retomar sus funciones en jornada ordinaria.* (Dictamen N° 47625 Fecha 06-08-2012)
- ...los servidores que ejerciendo su derecho al permiso postnatal parental conforme al inciso segundo del aludido artículo 197 bis del Código del Trabajo, no presten funciones en razón del goce de una licencia médica que luego resultare rechazada, *deben devolver las sumas percibidas durante esos períodos, estando facultada además la entidad empleadora a efectuar los descuentos respectivos.* (Dictamen N° 47625 Fecha 06-08-2012)
- A propósito del traspaso del postnatal parental al padre, la Superintendencia de Seguridad Social, por medio Oficio N°68.875, 29 de octubre de 2015, ha precisado que *"para que el traspaso de semanas al padre sea procedente, de acuerdo con las instrucciones impartidas en la citada Circular N° 2.777, deben cumplirse los siguientes requisitos:*
 - Que se trate de un padre trabajador afecto al sistema previsional.
 - Que la madre lo manifieste en términos formales y explícitos conforme a lo indicado en el numeral 3.3. del capítulo II, de la referida Circular, acción consistente en consignar mediante su firma la intención de traspasar al padre el permiso postnatal parental, indicando el número de semanas que se traspasan y el período a que ellas corresponden. Respecto a ello, cabe señalar que la identificación deberá ser a través de sus nombres completos y números de cédulas de identidad, adjuntando fotocopia de dichos documentos. Además, deberá indicar el número de folio de la licencia médica de descanso postnatal, nombre y

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

R.U.T. del empleador del padre, y el nombre de la entidad que le paga el subsidio a ella.

- Que el padre haga uso del permiso bajo la misma modalidad elegida por la madre.”

9.5.3. PERMISO PATERNAL (artículo 195 inciso 2º).

Reglamentación.

Artículo 195 inciso 2º. *El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.*

Jurisprudencia Administrativa.

- El funcionario que se desempeña en jornadas parciales y distribuidas en días de la semana, tiene derecho a los cinco días de permiso por nacimiento de un hijo, *los que deben ser imputados a aquellos días en que efectivamente desarrollan su jornada.* (Dictamen N° 2.333 Fecha: 12-I-2016)
- Tratándose de los funcionarios regidos por la Ley N° 15.076, el criterio de proporcionalidad que se sostuvo en el aludido oficio N° 55.925, de 2006, resulta plenamente aplicable atendido que el inciso segundo del artículo 25 de dicho cuerpo legal, relativo a los permisos con goce de remuneraciones, dispone que *respecto de los profesionales funcionarios que no cumplan su jornada semanal en la forma dispuesta en los incisos primero y segundo del artículo 12 de la Ley N° 15.076 -que dividen las jornadas de que trata en horas de trabajo ordenadas de lunes a sábado-, o en que dicha jornada no esté distribuida de manera uniforme de lunes a viernes, se considerará que un día de permiso corresponde a la cantidad de horas que resulte de dividir por cinco la jornada semanal.* (Dictamen N° 4.258 Fecha: 29-I-2007)

9.5.4. PERMISO POR LACTANCIA MATERNA (artículo 206).

Reglamentación.

Artículo 206. *Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:*

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARRO- LLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SO- BRE FERIADO LE- GAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

a) *En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.*

b) *Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.*

c) *Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.*

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203.

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.

Jurisprudencia Administrativa.

- En el evento de no producirse acuerdo entre un servicio y su funcionaria sobre la manera de ejercer el mencionado beneficio la jurisprudencia administrativa de este Ente de Control, contenida en los dictámenes N°s 60.918, de 2010, y

 <p>Servicio de Salud Magallanes Ministerio de Salud Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes</p>	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	 <p>Hospital Clínico MAGALLANES</p>
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

15.533, de 2013, ha informado que *es menester buscar la alternativa legal que, satisfaciendo el bien jurídico protegido por el derecho en estudio, se concilie con el debido cumplimiento de la respectiva función pública y la eficiente e idónea administración de los medios públicos*, en armonía con lo dispuesto en el artículo 5° de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, *dándose, además, preeminencia al interés general sobre el particular.*

- En este mismo sentido, se debe agregar que en el antedicho dictamen N° 15.533, de 2013, se señala que la normativa del Código del Trabajo sólo indica las alternativas que tiene la madre en esta materia, pero *no autoriza para que su opción sea diferenciada durante la jornada semanal, sino que se debe realizar una elección uniforme...* (Dictamen N° 3.068 Fecha: 13-I-2015)
- El período de una hora al día de que dispone la mujer para alimentar a sus hijos menores de dos años, *debe entenderse en relación a cada uno de ellos, de manera que en el caso de que la funcionaria tenga más de un hijo menor de dos años, se considerará una hora de alimentación por cada uno de ellos.* (Dictamen N° 8.003 Fecha:18-II-2009)
- Por otra parte, es preciso indicar que, según se ha sostenido, entre otros, en el dictamen N° 8.003, de 2009, el pago de los pasajes para el transporte de la madre a la sala cuna o al lugar en el que se encuentre el menor y la ampliación del lapso de traslado en el necesario para su respectivo viaje de ida y vuelta, *son beneficios de los que goza la servidora sólo en el evento que, durante la jornada, se vea en el imperativo de dirigirse a dicho lugar, debiendo retornar al Servicio.* Asimismo, no incluye en esa prestación el gasto en pasajes y el tiempo empleado en el trayecto que deba realizar la madre desde su lugar de trabajo hacia su domicilio o viceversa, cuando posterga su ingreso y/o adelanta su salida, por lo que, concluye la aludida jurisprudencia, el derecho contemplado en el inciso quinto del mencionado artículo 206 solamente atañe a la funcionaria que requiere desplazarse durante la jornada al lugar en que esté su hijo. (Dictamen N° 73.094 Fecha: 11-IX-2015)
- Conforme con lo sostenido en el pronunciamiento N° 24.358, de 2007, de este origen, en aquellos casos en que se disponga la realización de trabajos a continuación de la jornada ordinaria, como ocurre en la especie, *la madre que goza de un horario especial de salida tiene la opción de ocupar el pertinente lapso para dar alimento a su hijo y luego retornar a sus funciones para el cumplimiento de las labores extraordinarias, o continuar trabajando con posterioridad a su hora especial de salida, tiempo que, para estos efectos, debe ser estimado como extraordinario, terminando, en consecuencia, dicha jornada con la misma antelación que existe para la ordinaria.* (Dictamen N° 18.291 Fecha: 06-III-2015)

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARRO- LLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SO- BRE FERIADO LE- GAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

9.5.5. PERMISO POR MATRIMONIO (Art 207 bis)

Reglamentación.

Artículo 207 bis. *En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.*

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Jurisprudencia Administrativa.

- No corresponde otorgar el permiso especial contemplado en el artículo 207 bis del Código del Trabajo a funcionarios públicos que celebren un acuerdo de unión civil. (Dictamen N° 16.657 Fecha: 2-III-2016)

9.5.6. PERMISOS POR FALLECIMIENTO DE PARIENTES (artículo 66)⁶.

Reglamentación.

Artículo 66. *En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.*

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

⁶ Norma aplicable en virtud de lo dispuesto en el artículo 104 bis del Estatuto Administrativo, el cual dispone que: "Todo funcionario tendrá derecho a gozar de los permisos contemplados en el artículo 66 del Código del Trabajo."

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARRO- LLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SO- BRE FERIADO LE- GAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

Jurisprudencia Administrativa.

- *En caso que el fallecimiento del pariente se produzca mientras el trabajador está cumpliendo su jornada laboral, corresponde que se le reconozca el derecho a ausentarse de sus labores a contar de ese día, sin importar cuanto tiempo de la jornada laboral haya cumplido efectivamente el trabajador. (Dictamen N° 19.295 Fecha: 14-IV-2009)*
- *El plazo de este permiso especial por fallecimiento de pariente debe computarse desde el siguiente día al del fallecimiento, si ocurre después del término de la jornada laboral del beneficiado. (Dictamen N° 23.227 Fecha: 17-IV-2016)*
- *En lo que dice relación a la oportunidad en que debe presentarse el certificado de defunción del progenitor, cabe señalar que atendida la naturaleza del permiso aludido y las condiciones de hecho en que este opera, no es imprescindible que la autoridad administrativa exija previamente el precitado certificado, sin perjuicio de que arbitre las medidas tendientes a que dicho documento sea acompañado a la brevedad una vez que el funcionario se reincorpore a sus labores, obligación que podrá dejarse establecida en el acto que reconozca el derecho de que se trata. (Dictamen N° 19.295 Fecha: 14-IV-2009)*
- *En el caso de los funcionarios que sirven cargos compatibles en virtud de lo dispuesto en las aludidas leyes N° 15.076 y N° 19.664... Cabe concluir que cuando el permiso de que se trata es invocado por un profesional funcionario que sirve cargos compatibles en un mismo centro asistencial, no es posible ni razonable que el derecho que le asiste sea examinado de manera independiente por cada cargo compatible, debiendo considerarse, en consecuencia, la totalidad de las plazas que se sirven y que completan su jornada semanal, cualquiera sea la forma o modalidad de cumplimiento en cada caso. (Dictamen N° 19.295 Fecha: 14-IV-2009)*

9.6. OTROS PERMISOS ESPECIALES.

9.6.1. PERMISO PARA VOLUNTARIOS DE CUERPO DE BOMBEROS (artículo 66 ter).

Reglamentación.

Con fecha 14 de abril de 2016, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.907, que Regula la Situación del Trabajador Dependiente que se Desempeña como

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

Voluntario del Cuerpo de Bomberos, e incorporó el siguiente artículo 66 ter al Código del Trabajo.

Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la ley N°18.834, y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la ley N° 18.883, que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo 160, número 4, letra a), de este Código, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo.

9.6.2. PERMISO DEPORTIVO

Reglamentación.

El inciso 1° del artículo 72 de la ley N° 19.712, Ley del Deporte, prescribe que *“los deportistas, técnicos, jueces, árbitros y dirigentes designados por las instituciones competentes para representar al deporte chileno en eventos de carácter nacional, sudamericano, panamericano, mundial u olímpico y que sean funcionarios de los órganos y servicios públicos a que se refiere el artículo 1 de la ley N° 18.575, tendrán derecho a un permiso especial con goce de remuneraciones, con el objeto de participar en dichos torneos por el período que dure su concurrencia, previa certificación del Instituto Nacional del Deporte.”*

Jurisprudencia Administrativa.

- ... para tener derecho al permiso de que se trata es necesario que el respectivo organismo deportivo designe al interesado en calidad de deportista, técnico, juez, árbitro o dirigente, para asistir, en representación del deporte chileno, a un torneo de índole nacional, sudamericano, panamericano, mundial u olímpico, y que el pertinente certificado sea requerido al IND por aquella institución... (Dic-tamen N° 88593, de 2014)
- Se advierte que el objeto del permiso es dar las facilidades para que el plantel que represente al deporte chileno, pueda asistir y participar en los eventos deportivos ya mencionados, pero la norma no ha previsto la posibilidad de

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

que los interesados hagan uso de este beneficio para el entrenamiento y preparación previos a la concurrencia a los torneos.

- En relación a la existencia de un número de días máximo, en que los profesionales que forman parte del plantel puedan hacer uso de dicho permiso, es necesario señalar que la ley N° 19.712, no contempla limitación alguna al respecto, siendo el Instituto Nacional de Deportes de Chile el ente encargado de certificar que quienes hagan uso de dicho beneficio se ajusten a las circunstancias contempladas en la normativa.

9.6.3. PERMISO PARA DECLARACIÓN COMO TESTIGO EN PROCESOS JUDICIALES

Reglamentación.

Código de Procedimiento civil. Art. 359 *“Toda persona, cualquiera que sea su estado o profesión, está obligada a declarar y a concurrir a la audiencia que el tribunal señale con este objeto.”*

Código Procesal Penal. Artículo 33.- Citaciones judiciales. *“Cuando fuere necesario citar a alguna persona para llevar a cabo una actuación ante el tribunal, se le notificará la resolución que ordenare su comparecencia.*

Se hará saber a los citados el tribunal ante el cual debieren comparecer, su domicilio, la fecha y hora de la audiencia, la identificación del proceso de que se tratare y el motivo de su comparecencia. Al mismo tiempo se les advertirá que la no comparecencia injustificada dará lugar a que sean conducidos por medio de la fuerza pública, que quedarán obligados al pago de las costas que causaren y que pueden imponérseles sanciones. También se les deberá indicar que, en caso de impedimento, deberán comunicarlo y justificarlo ante el tribunal, con anterioridad a la fecha de la audiencia, si fuere posible.

El tribunal podrá ordenar que el imputado que no compareciere injustificada-mente sea detenido o sometido a prisión preventiva hasta la realización de la actuación respectiva. Tratándose de los testigos, peritos u otras personas cuya presencia se requiriere, podrán ser arrestados hasta la realización de la actuación por un máximo de veinticuatro horas e imponérseles, además, una multa de hasta quince unidades tributarias mensuales.”

Ley N° 19968, que Crea los Tribunales de Familia. Artículo 33.- Deber de comparecer y declarar. *“Toda persona que no se encontrare legalmente exceptuada tendrá la obligación de concurrir al llamamiento judicial practicado, con el fin de prestar declaración testimonial, de declarar la verdad sobre lo que se le preguntare y de no ocultar hechos, circunstancias o elementos acerca del contenido de su declaración. En*

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

casos urgentes, los testigos podrán ser citados por cualquier medio, haciéndose constar el motivo de la urgencia.”

9.6.4. PERMISOS GREMIALES.

Ley N° 19.296, de 1994, del Ministerio del Trabajo, Establece las “Normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado”, y en sus Art.31 a 34 regula los permisos de que gozan los Directores de las Asociaciones de Gremiales, y en los Art. 58 y 59 los permisos que corresponde a los Directores de Federaciones o Confederaciones.

Artículo 31.- La jefatura superior de la respectiva repartición, deberá conceder a los directores de las asociaciones los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a 22 horas semanales por cada director de una asociación de carácter nacional, ni a 11 horas por cada director de una asociación de carácter regional, provincial o comunal o que tenga como base uno o más establecimientos de salud y por cada director regional o provincial elegido conforme al inciso 2° del artículo 17.

El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito a la jefatura superior de la respectiva repartición.

Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se tratare de citaciones practicadas a los directores de asociaciones, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, citaciones que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere la jefatura superior de la respectiva repartición. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores. El tiempo que abarcaren los permisos otorgados a los directores de asociaciones se entenderá trabajado para todos los efectos, manteniendo el derecho a remuneración.

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, los permisos que corresponda conceder a los directores de las asociaciones de funcionarios del Poder Judicial, se regirán por las normas que al efecto dicte la Corte Suprema por medio de un auto acordado.

Artículo 32.- Habrá derecho a los siguientes permisos adicionales a los señalados en el artículo anterior:

- a) *Los directores de asociaciones, con acuerdo de la asamblea respectiva, adoptado en conformidad con sus estatutos, podrán, conservando su empleo, excusarse de su obligación de prestar servicios por la jornada completa o por media jornada, en la repartición donde se desempeñaren, siempre que ello ocu-*

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARRO- LLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SO- BRE FERIADO LE- GAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

riere por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del tiempo que durare su mandato.

- b) *Los dirigentes también podrán, en conformidad con los estatutos de la asociación, hacer uso hasta de cinco días hábiles de permiso en el año calendario, a fin de realizar actividades que fueren necesarias o estimaren indispensables para el cumplimiento de sus funciones de dirigentes o para el perfeccionamiento en su calidad de tales.*

En los casos señalados en las letras precedentes, los directores de la asociación comunicarán, por escrito, a la jefatura superior de la respectiva repartición, con diez días de anticipación, a lo menos, la circunstancia de que harán uso de estas franquicias.

Las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo de la repartición, durante los permisos a que se refieren este artículo y el inciso 1° del artículo siguiente, serán pagadas por la respectiva asociación, pero sólo en la medida en que excedieren el tiempo de los permisos remunerados a que tienen derecho los directores, conforme con lo dispuesto en el inciso primero del artículo anterior.

Artículo 33.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las reparticiones podrán convenir con el directorio de la asociación que uno o más de los dirigentes de ésta hagan uso de permisos sin goce de remuneraciones por el tiempo que acordaren, previo acuerdo general o especial de la asamblea respectiva adoptado en conformidad a sus estatutos.

Los directores de las asociaciones podrán hacer uso de un permiso adicional especial, de hasta cinco días al año, con goce de remuneración, para asistir a eventos en que se tratasen materias relacionadas con la función pública.

Cada director podrá ceder, a uno o más de los restantes de la directiva, la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso a la jefatura superior de la repartición respectiva. Estos permisos se podrán acumular, pero sólo por el período de dos años.

Artículo 34.- El tiempo durante el cual se haya hecho uso de los permisos a que se refiere esta ley se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

Artículo 58.- Los directores de las federaciones o confederaciones podrán excusarse de la obligación de prestar servicios a la repartición donde se desempeñaren, por todo o parte del período que durare su mandato y hasta un mes después de expirado éste, caso en el cual se aplicará lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 32.

El tiempo que abarcaren los permisos antes señalados se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones, beneficios y co-

 Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Característica	N/A	
		Versión	1	
	INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

tizaciones previsionales de cargo de la repartición respectiva por tales períodos serán de cuenta de la federación o confederación, pero sólo en cuanto excedieren el tiempo de los permisos remunerados a que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 59.- El director de una federación o confederación tendrá derecho a que la respectiva repartición le conceda permisos para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a 26 horas semanales, las cuales serán acumulables dentro del mes calendario. Cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito a la jefatura superior de la repartición respectiva.

El tiempo que abarcaren los permisos otorgados en virtud del inciso anterior se entenderá trabajado para todos los efectos y se mantendrá el derecho a remuneración.

Jurisprudencia Administrativa.

- *De tal manera, se infiere que si el empleado está obligado a informar al jefe de servicio la circunstancia de presentarse a la elección, con mayor razón tendrá que poner en conocimiento de dicha autoridad su designación como dirigente con la debida antelación, en especial, si pretende ejercer derechos que solo posee en virtud de esa última condición (aplica dictamen N° 39.124, de 2010, de este origen). (Dictamen N° 43428, de 2014)*
- *Esta Entidad de Fiscalización en el dictamen N° 75.117, de 2010 - complementado por el dictamen N° 43.894, de 2011-, para formalizar y gozar de tal prerrogativa aquéllos deben dar aviso a la autoridad competente, entendiéndose por tal toda comunicación destinada a poner en conocimiento de la jefatura la intención de hacer uso de este beneficio, el que debe realizarse con la debida antelación. (Dictamen N°43046, de 2016)*
- *Asimismo, el citado dictamen N° 75.117, de 2010, ha señalado que el jefe de servicio debe exigir que los dirigentes de esas asociaciones registren cada una de sus ausencias, permitiendo así comprobar que esos empleados cumplan con su jornada de trabajo; que sólo se retiren por los períodos que les autoriza el texto normativo en análisis y, finalmente, que utilicen los indicados permisos para los fines que el legislador estableció, esto es, la realización de actividades gremiales. (Dictamen N°43046, de 2016)*
- *Asimismo, cabe hacer presente que la jurisprudencia administrativa, contenida en los dictámenes N°s. 43.894, de 2011 y 53.075, de 2014, ha señalado que la circunstancia de que la cantidad de horas establecidas en los señalados preceptos (31 y 59), constituyan el mínimo de permiso que la ley otorga, implica que si el cumplimiento de dichas tareas de representación demanda mayor*

 <p>Servicio de Salud Magallanes Ministerio de Salud Servicio Salud Magallanes Hospital Clínico de Magallanes</p>	<p>SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS</p>	Característica	N/A	 <p>Hospital Clínico MAGALLANES</p>
		Versión	1	
	<p>INSTRUCTIVO SOBRE FERIADO LEGAL Y PERMISOS</p>	Próxima Revisión	Enero 2019	
		Páginas	40	

tiempo, el jefe competente, en ejercicio de sus facultades generales de administración, puede autorizar o denegar nuevos permisos. (Dictamen N°887, de 2016)

- *La autoridad no puede condicionar los permisos, pues el legislador no estableció restricciones, pero puede fijar condiciones en aquellos que excedan el mínimo garantizado. Asimismo, las ausencias o inasistencias de los dirigentes, al amparo del permiso legal, no habilitan para perseguir la responsabilidad que ellos producirían a los servidores públicos. No obstante, tratándose de autorizaciones que excedan el mínimo semanal y de comprobarse la inexistencia de la causal invocada por el dirigente para ausentarse, la jefatura puede poner término al permiso y hacer efectiva la responsabilidad administrativa del infractor. (Dictamen N° 23.588, de 1995)*
- *En lo que se refiere a la posibilidad de hacer uso de los permisos en cuestión durante el día y cumplir en forma normal con la jornada nocturna que, según el turno le corresponda, cabe manifestar que en conformidad con lo dispuesto en los dictámenes N°s 516, de 1995 y 15.982, de 2010, de este Órgano Fiscalizador, aquéllos deben otorgarse prescindiendo del horario en que el respectivo director desarrolle sus funciones, pues esa prerrogativa se estableció con la finalidad de que aquél pueda ausentarse de sus labores a objeto de poder desempeñar sus tareas gremiales fuera del lugar de trabajo, sin distinguir ni formular exigencias en cuanto al horario en que se presten los servicios, sea éste diurno o nocturno, criterio jurisprudencial que permite concluir que el peticionario está facultado para gozar de ese beneficio en las condiciones que plantea. (Dictamen N° 21.697 de 2015)*