

LABORAL

Grupo  BT

REVISTA

BOLETÍN DEL TRABAJO

EDICIÓN
MAYO 2024 CHILE

LOS PERMISOS LEGALES QUE GOZAN LOS TRABAJADORES

INCLUYE: BOLETÍN INFORMATIVO BOLETÍN ESTADÍSTICO

DIRECTOR Y REPRESENTANTE

Ricardo Montero Mosquera

EDITORES

Boletín Laboral Ediciones SPA

COLABORADORES

Robinson Zepeda Gómez

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Heyleen Flores Ramírez

EDICIÓN

MAYO 2024

Printed in Chile

©2024

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN
TOTAL O PARCIAL**

CONTENIDO

LOS PERMISOS LEGALES QUE GOZAN LOS TRABAJADORES

LOS PERMISOS LEGALES QUE GOZAN LOS TRABAJADORES	3
PERMISOS POR MUERTE DE FAMILIARES	4
PERMISO POR MUERTE DE HIJO, CÓNYUGE O CONVIVIENTE CIVIL	5
PERMISO MUERTE DE HIJO EN GESTACIÓN	10
PERMISO MUERTE DEL HERMANO, PADRE O LA MADRE DEL TRABAJADOR	12
SANCIONES APARA EL EMPLEADOR QUE NO OTORGA ESTOS PERMISOS	13
PERMISO REALIZACIÓN EXÁMENES MÉDICOS	13
PERMISO PARA VACUNACIÓN	16
PERMISOS VOLUNTARIOS DEL CUERPO DE BOMBEROS	17
PERMISO PARA PADRES DE HIJOS MENORES DE EDAD CON TEA.....	22
PERMISO ESPECIAL LEY 16.744 SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	26
PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO.....	27
PERMISO POR MATRIMONIO Y ACUERDO UNIÓN CIVIL.....	32

CUESTIONARIO LABORAL

TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR	42
---------------------------------------	----

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA MAYO 2024

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO	56
BOLETÍN INFORMATIVO MAYO 2024.....	59
CARTOLA ESTADÍSTICA	60
TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2024	63

LOS PERMISOS LEGALES QUE GOZAN LOS TRABAJADORES



El Código del Trabajo, contempla permisos con goce de remuneración a favor de los trabajadores, los cuales se encuentran regulados en diferentes artículos de este cuerpo legal, en este tema revisaremos la norma legal que regula cada uno de ellos y la jurisprudencia administrativa emanada de la Dirección del Trabajo, que ayudara a entender de mejor forma su utilización por parte de los dependientes.

En este tema se revisarán los siguientes permisos:

- ✓ Permisos Por Muerte De Familiares
- ✓ Permiso Por Muerte De Hijo, Cónyuge O Conviviente Civil
- ✓ Permiso Muerte De Hijo En Gestación
- ✓ Permiso Muerte Del Hermano, Padre O La Madre Del Trabajador
- ✓ Sanciones Apara El Empleador Que No Otorga Estos Permisos
- ✓ Permiso Realización Exámenes Médicos
- ✓ Permiso Para Vacunación
- ✓ Permisos Voluntarios Del Cuerpo De Bomberos
- ✓ Permiso Para Padres De Hijos Menores De Edad Con Tea
- ✓ Permiso Especial Ley 16.744 Sobre Accidentes Del Trabajo Y Enfermedades Profesionales
- ✓ Permiso Por Nacimiento De Hijo
- ✓ Permiso Por Matrimonio Y Acuerdo Unión Civil

PERMISOS POR MUERTE DE FAMILIARES

Los primeros permisos que revisaremos, serán los establecidos en el artículo 66 del Código del Trabajo que establece los permisos por fallecimiento de familiares, la norma que nos ocupa dispone:



Artículo 66: *En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos. En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.*

Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación. En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles.

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.

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

Como se puede apreciar la norma precedentemente citada, concede permisos con goce de remuneración en caso de fallecimiento de familiares del trabajador siendo estos los siguientes:

- ✓ Muerte de hijo, 10 días corridos, adicional al feriado anual, independiente del tiempo servido.
- ✓ Muerte del cónyuge o conviviente civil, 7 días corridos, adicional al feriado anual, independiente del tiempo servido.
- ✓ Muerte de hijo en gestación, 7 días hábiles.
- ✓ Muerte de padre o madre del trabajador 4 días hábiles.
- ✓ Muerte de hermano /a del trabajador 4 días hábiles.

Estos permisos no podrán ser compensados en dinero, situación que obliga al empleador a concederlos y al trabajador de hacer uso efectivo de los días correspondientes, sin que resulte jurídicamente posible a las partes convenir una compensación económica por tal concepto, esto guarda directa relación con lo dispuesto en el artículo 5 del Código del Trabajo que establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales por parte de los trabajadores estando vigente la relación laboral.

Los permisos establecidos en la norma citada, presentan las siguientes características.

REQUISITOS PARA IMPETRAR LOS DÍAS DE PERMISO

De conformidad a lo establecido en el artículo 66 antes citado, se desprende, que el legislador ha establecido en favor de todos los trabajadores, el derecho a gozar de permisos en caso de muerte de hijo o cónyuge, hijo en gestación o del padre o la madre, permisos que son con goce de remuneración, adicional al feriado anual, beneficio que podrán impetrar sea cual fuere el tiempo de prestación de servicios.

Dándose alguna de las situaciones prevista en la normativa que nos ocupa, el solo hecho de ser trabajador dependiente da derecho al trabajador a acceder al permiso respectivo, sin que sea necesario el cumplimiento de requisitos de antigüedad u otras exigencias para tal efecto, al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

 *Ordinario N° 0886/019, de 08.03.2007*

De la disposición legal antes transcrita se desprende en primer término que el legislador ha establecido en favor de todos los trabajadores (as), el derecho a gozar de siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, en caso de muerte de un hijo o de su cónyuge, beneficio que podrán impetrar sea cual fuere el tiempo de prestación de servicios.

Se colige, asimismo, que dicho permiso será de tres días hábiles en caso de muerte de un hijo en período de gestación o del padre o madre del trabajador (a).

Como es dable apreciar, dándose los supuestos previstos en la norma, la sola calidad de dependiente da derecho al trabajador a acceder al beneficio de que se trata, sin que sea necesario el cumplimiento de requisitos de antigüedad u otras exigencias para tal efecto.

PERMISO POR MUERTE DE HIJO, CÓNYUGE O CONVIVIENTE CIVIL

NÚMERO DE DÍAS:

En el caso de muerte de un hijo del o la trabajadora, se establece un permiso de 10 días corridos, con goce de remuneración, adicional al feriado anual e independientemente del tiempo que lleve trabajando.

En el caso de muerte de él o la cónyuge o conviviente civil, del o la trabajadora, se establece un permiso de 7 días corridos con goce de remuneración, adicional al feriado anual e independientemente del tiempo que lleve trabajando.

FORMA DE UTILIZARLOS:

De acuerdo al inciso tercero del artículo 66, este permiso deberá hacerse efectivo a partir del día del respectivo fallecimiento, con prescindencia de la hora en que este ocurra o si el trabajador ha iniciado ya su jornada laboral o esta se haya terminado.

Los 10 o 7 días de permiso que nos ocupan se cuentan desde el fallecimiento del hijo o cónyuge, y son en días corridos, es decir se cuentan tanto lo días hábiles como inhábiles.

Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 0886/019, de 08.03.2007:**

En relación con la norma legal precitada, la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en dictamen N° 478/26, de 23.11.98, aplicando las reglas de interpretación legal contempladas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, ha precisado que la expresión días útiles que en ella se utiliza tiene el mismo significado que días hábiles, de suerte tal que en un plazo de esta naturaleza no deben considerarse aquellos que tienen el carácter de feriado conforme a la ley.

En mérito de todo lo expuesto podemos afirmar entonces, que el cómputo de los siete días corridos de permiso a que tiene derecho el trabajador (a) cuando fallece un hijo o su cónyuge, deberá comprender también los días feriado que incidan en el período de permiso

En cuanto a la forma y oportunidad en que deben hacerse efectivos los permisos que nos ocupan, debe señalarse que acorde a lo dispuesto por el artículo 66 del Código del Trabajo, el primero de ellos, esto es, aquél a que tiene derecho el trabajador o trabajadora a causa de la muerte de un hijo o de su cónyuge debe utilizarse en forma continua, esto es, sin interrupciones a partir del día de ocurrido el fallecimiento y el segundo, a partir de la fecha en que se haya producido la muerte del padre o madre del trabajador (a) o desde el momento en que se acredite la defunción fetal a través del correspondiente certificado de defunción, excluyendo los días feriado que incidan en el período.

 **Ordinario N° 0019, de 04.01.2016.**

De la lectura de la citada disposición legal, se infiere, en lo pertinente, que el legislador ha establecido, en favor de todos los trabajadores(as), el derecho a gozar de siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, en caso de muerte de un hijo, cónyuge o conviviente civil, beneficio que podrán impetrar y hacer efectivo, sea cual fuere el tiempo de prestación de servicios, a partir del día del respectivo fallecimiento.

De lo expuesto, se deduce que el legislador ha extendido el derecho a permiso por muerte de un hijo o cónyuge a la figura del conviviente civil, ajustándose de este modo, por expreso mandato legal, la aludida disposición a la figura legal prevista en la señalada ley N° 20.830.

En este contexto, y a fin de precisar para dicho efecto que se entiende por conviviente civil, cabe señalar que conforme a lo previsto en el artículo primero de la aludida ley N° 20.830, adquieren dicha calidad aquellos contrayentes que celebran un acuerdo de unión civil, con el propósito de regular los efectos jurídicos derivados de su vida afectiva en común, de manera estable y permanente, y cuya celebración les confiere el estado civil de convivientes.

Precisado lo anterior, del antes transcrito artículo 66 del Código del Trabajo, se advierte, además, que cada trabajador comprendido en una de las situaciones previstas en el inciso primero de la disposición legal, vale decir, aquellos que sufrieren la pérdida de un hijo, cónyuge o de su conviviente civil, tendrán derecho a gozar de fuero laboral por un

periodo de un mes, a contar del respectivo fallecimiento, no obstante, si el trabajador se encuentra sujeto a un contrato a plazo fijo o por obra, o servicio determinado, de duración no inferior a un mes, el fuero sólo lo amparará durante la vigencia del contrato, sin que sea necesario solicitar el desafuero al término de la vigencia.

Luego, como es dable apreciar, dándose los supuestos previstos en la norma, la sola calidad de dependiente da derecho al trabajador a acceder al beneficio de que se trata, sin que sea necesario el cumplimiento de requisitos de antigüedad u otras exigencias para tal efecto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que a contar del 22.10.2015, fecha de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.830 -según lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la referida ley-, todo trabajador tendrá derecho a gozar de 7 días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, en caso de muerte de un hijo, cónyuge o de su conviviente civil, beneficio que podrán impetrar sea cual fuere el tiempo de prestación de servicios.

FUERO LABORAL

En el caso de los trabajadores que sufren la muerte del o la cónyuge o conviviente civil, la muerte de hijo se ha establecido que estos gozarán de fuero laboral por el período de un mes.

Debemos tener presente que mes para efectos laborales, debe entenderse como un período continuo de tiempo que va de un día de un mes a igual día del mes siguiente, es así que, si el fallecimiento se produce el 10 de diciembre, el trabajador o trabajadora gozará de fuero hasta el 10 de enero.

El fuero laboral es una especial forma de protección al empleo del trabajador que impide al empleador despedir al trabajador, salvo que se obtenga la respectiva autorización judicial, en conformidad a lo establecido en el artículo 174 del Código del Trabajo.

En el caso de trabajadores que tengan contratos de trabajo cuya duración sea de plazo fijo o por obra o servicio determinado, que tengan una duración inferior a un mes, la prerrogativa de fuero laboral sólo los amparará durante la vigencia del respectivo contrato, circunstancia esta que determina que no será necesario solicitar su desafuero, para poner término a la relación laboral si es que el vencimiento del plazo o la conclusión del trabajo que dio origen al contrato, se produce durante el período de fuero laboral. Es necesario destacar que, si el contrato de plazo fijo o el por obra o faena tiene una duración igual o superior a un mes, para poder poner término a la relación laboral se requerirá la autorización del juez competente, si es que la conclusión del trabajo o el vencimiento del plazo se produce dentro del período de fuero laboral establecido en el artículo 66 del Código del Trabajo.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 0886/019, de 08.03.2007:**

Respecto al fuero laboral que establece la señalada normativa, cabe señalar que éste sólo corresponde a los trabajadores comprendidos en el inciso 1º, vale decir, aquellos que sufrieren la pérdida de un hijo o de su cónyuge, beneficio que se extiende por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Al tenor de lo previsto por el artículo 174 del Código del Trabajo, la señalada prerrogativa implica que durante dicho lapso el empleador no

podrá poner término a sus contratos de trabajo sin la autorización previa del juez competente, el que sólo podrá concederla si se invocan las causales de término de contrato establecidas en los N°s 4 ó 5 del artículo 159, vale decir, vencimiento del plazo convenido o conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, respectivamente, como también, cualquiera de aquellas que prevé el artículo 160 del mencionado Código.

De acuerdo a la misma norma legal, tratándose de trabajadores afectos a contratos de plazo fijo o por obra o servicio determinado, cuya duración fuere inferior a un mes, la prerrogativa de fuero laboral sólo los amparará durante la vigencia del respectivo contrato, circunstancia ésta que determina que no será necesario solicitar su desafuero, al término de ellos.

SUSPENSIÓN DE LAS VACACIONES EN CASO DE MUERTE DE HIJO O CÓNYUGE

En caso de que el fallecimiento del hijo o cónyuge del trabajador (a) se produjere durante el periodo de feriado (vacaciones), la ocurrencia del hecho que da origen al permiso produce el efecto de suspender o interrumpir las vacaciones del trabajador por el periodo que este permiso dure, es decir por los 7 días corridos, por lo cual deberá analizarse el número de días hábiles que el trabajador no utilizara de vacaciones producto de esta interrupción de su feriado, estos días que queden pendientes podrán utilizarse a continuación de la fecha en que terminaba el feriado o bien se podrá acordar entre la empresa y el trabajador (a) que estos días de feriado pendiente sean utilizados en otra oportunidad.

Una situación distinta se da si el trabajador esta con licencia médica, toda vez que dicho reposo por enfermedad o accidente no puede ser suspendido por la ocurrencia del fallecimiento del cónyuge, hijo, conviviente civil, padre o madre del trabajador o bien del hijo en gestación, aplicándose la suspensión solo del feriado del trabajador.

La Dirección del Trabajo sobre este punto ha señalado:

 **Ordinario N° 3741/036, de 27.08.2012:**

La explicación del carácter adicional al feriado de dicho permiso se encuentra en que, durante la tramitación parlamentaria del proyecto de ley que derivó en la Ley N° 20.137 (D.O. 16.12.2006) que aumentó el número de días del beneficio en comento, puestos a determinar cuál de las dos partes de la relación laboral debía asumir el costo de soportar el permiso en cuestión, la opción de los legisladores determinó que fuera el empleador quien lo asumiera. Así, el H. Diputado Sr. Melero, en la Discusión en Sala, durante el Primer Trámite Constitucional, señaló:

"(...) Si bien la muerte de un hijo constituye un drama para la familia, cuya ocurrencia, afortunadamente, no es demasiado alta, no soy partidario de incorporar ingredientes que, además, afecten las vacaciones del trabajador. A mi juicio, es un problema de impacto menor en las relaciones laborales y en los costos y, por lo tanto, se puede dejar en los términos planteados en el proyecto".

Por otra parte, la finalidad del feriado anual resulta del todo distante de la finalidad del permiso por muerte de un hijo. Así, se considera que el objetivo principal del feriado anual es permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por un año de labor, sin perjuicio de las finalidades de distracción, recreación y fomento de la vida familiar

que también conlleva (dictamen Dirección del Trabajo N° 6.256/279, de 09.10.1995). En cambio el permiso por muerte de un hijo, cual es ayudar a sobrellevar el dolor de la pérdida del ser querido, durante los primeros días del deceso (así, H. Diputado Sr. Melero, en la Discusión en Sala, durante el Primer Trámite Constitucional), así como resolver los trámites derivados del fallecimiento (así, H. Diputado Sr. Bertolino, en la Discusión en Sala, durante el Primer Trámite Constitucional).

De esta manera, tanto por la intención del legislador, en cuanto a no hacer recaer en el trabajador el costo del permiso por muerte de un hijo, así como por la finalidad del mismo, del todo ajena a aquella del feriado anual, resulta coherente con la doctrina institucional para casos análogos (así, dictamen N° 6.256/279, de 09.10.1995 según el cual “resulta jurídicamente procedente la suspensión del feriado legal anual de que esté haciendo uso un trabajador por la circunstancia de sobrevenirle durante éste una enfermedad que le confiera derecho a licencia médica”), sostener que en el caso de un trabajador que se encuentra haciendo uso de su feriado anual sobreviene la muerte de un hijo suyo, dicho feriado deberá entenderse suspendido, mientras transcurre el tiempo pertinente al permiso por muerte que concede la ley, continuando el feriado anual una vez transcurrido el referido permiso.



Ordinario N° 5655, de 05.12.2019

De las normas antes transcritas, se desprende, en lo pertinente a su consulta, que en caso de fallecimiento de las personas señaladas taxativamente en la ley, corresponden al trabajador ciertos días de permiso pagado.

Se colige igualmente que el permiso por fallecimiento sólo puede ser impetrado en los períodos que expresamente fija la ley, esto es, desde el día del respectivo fallecimiento o desde el respectivo certificado de defunción fetal, según corresponda, de suerte tal que no se puede hacer uso de este beneficio especial en una fecha distinta de la señalada en la ley.

De esta manera, la normativa en estudio no permite suspender la licencia médica ni el permiso por fallecimiento por el que se consulta.

Por otra parte, es importante consignar que aunque la licencia médica persiga como fin la recuperación de la salud y el referido permiso por fallecimiento la realización de aquellos trámites necesarios e impostergables que acarrea la muerte de una persona, ambos persiguen justificar, también, la falta de prestación de servicios del trabajador durante un determinado período de tiempo.

Por consiguiente, atendido lo antes señalado si el fallecimiento del familiar del trabajador se produce durante el período en que él está haciendo uso de una licencia médica la finalidad de justificar la falta de prestación de servicios perseguida con el permiso por fallecimiento se confundiría, a este respecto, con la finalidad perseguida por la licencia médica.

Sin perjuicio de lo anterior cabe señalar que, en el evento que el descanso por licencia médica termine antes del lapso que otorga el referido artículo 66, corresponderán al trabajador los días de permiso por fallecimiento que no estén cubiertos por la respectiva licencia médica.

Por consiguiente, en mérito de las consideraciones expuestas y disposiciones legales

citadas, cumpro con informar a Ud. que en el evento que un trabajador deba hacer uso del permiso por fallecimiento durante el goce de una licencia médica no resulta procedente la suspensión de esta última.

PERMISO MUERTE DE HIJO EN GESTACIÓN

NÚMERO DE DÍAS

En el caso de muerte de hijo en gestación, defunción fetal, el trabajador al tenor del inciso segundo del artículo 66, tiene derecho a 7 días hábiles de permiso pagado, adicional al feriado anual e independientemente del tiempo que lleve trabajando. Dado que este permiso se computa en días hábiles al igual que el permiso por matrimonio regulado en el artículo 207 bis del Código del Trabajo, su cómputo debiese hacerse en días hábiles de lunes a viernes, ya que por analogía resulta plenamente aplicable el siguiente ordinario de la Dirección del Trabajo, ya citado en el módulo anterior.

 *Ordinario 3342/048, 01.09.2014*

La norma legal en estudio señala que el plazo de cinco días de permiso es de días hábiles, razón por la cual, para su cómputo se excluyen los domingo y festivos a que haya lugar dentro del período elegido por el trabajador. Cabe agregar además, que atendido que la norma en estudio dispone que los días de permiso por matrimonio son adicionales a los días de feriado legal, para efectos de su cálculo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 69 del Código del Trabajo, en cuya virtud el día sábado se considera siempre inhábil.

FORMA DE CONTABILIZAR LOS DÍAS AL SER UTILIZADOS

De acuerdo al inciso tercero del artículo 66, este permiso deberá hacerse efectivos a partir del momento que el trabajador acredite la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal emitido por el médico, la Dirección del Trabajo ha señalado:

 *Ordinario N° 0886/019, de 08.03.2007:*

Por el contrario, por expreso mandato del legislador, el cómputo de los tres días de permiso a que se tiene derecho cuando muere un hijo en gestación o el padre o madre del trabajador (a), debe comprender sólo días hábiles comprendidos en dicho lapso, correspondiendo, por tanto, excluir para dicho efecto todos aquellos que revistan el carácter de feriados o festivos de acuerdo a la ley.

En cuanto a la forma y oportunidad en que deben hacerse efectivos los permisos que nos ocupan, debe señalarse que acorde a lo dispuesto por el artículo 66 del Código del Trabajo, el primero de ellos, esto es, aquél a que tiene derecho el trabajador o trabajadora a causa de la muerte de un hijo o de su cónyuge debe utilizarse en forma continua, esto es, sin interrupciones a partir del día de ocurrido el fallecimiento y el segundo, a partir de la fecha en que se haya producido la muerte del padre o madre del trabajador (a) o desde el momento en que se acredite la defunción fetal a través del correspondiente

certificado de defunción, excluyendo los días feriados que incidan en el período.

Así, y a vía de ejemplo, si la acreditación de la muerte del hijo en gestación o la muerte del padre o madre del beneficiario, se produce un día jueves, el permiso correspondiente deberá terminar el día lunes siguiente, toda vez que, como ya se señalara precedentemente, no deben considerarse para el cómputo del beneficio los días festivos o feriados que inciden en el período, carácter que al tenor de lo prevenido en la ley precitada, reviste el día domingo.



Ordinario N° 5125, de 28.10.2019

De la norma antes transcrita, se desprende, en lo pertinente a su consulta que, en caso de fallecimiento del padre o madre, corresponden al trabajador tres días hábiles de permiso pagado.

Ahora bien, esta Dirección mediante dictamen N° 886/19, de 08.03.07, señaló, en lo pertinente, que el legislador estableció reglas diferentes para el goce de los permisos consagrados en los incisos 1° y 2° del artículo 66, estableciendo expresamente que en el caso de muerte de un hijo o del cónyuge del trabajador(a) el permiso será de días corridos, en tanto que el previsto en el inciso 2°, esto es, el que procede por muerte de hijo en gestación o del padre o madre del trabajador(a) será de días hábiles.

Agrega dicho pronunciamiento que, por expreso mandato del legislador, el cómputo de estos tres días de permiso en caso de muerte de un hijo en gestación o del padre o madre del trabajador(a), debe comprender sólo días hábiles, correspondiendo, por tanto, excluir para dicho efecto todos aquellos que revistan el carácter de feriados o festivos de acuerdo con la ley.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que, si bien el artículo 66 dispone que el permiso será de días hábiles, ello no puede privar a un trabajador del derecho que tiene de hacer efectivo su permiso en días inhábiles, cuando la distribución de su jornada comprende la prestación de servicios en dichos días.

Precisado lo anterior, cabe determinar cómo se debe otorgar el permiso del inciso 2° del artículo 66 tratándose de un trabajador que presta servicios sólo los días domingo y cuya madre falleció el domingo 27 de enero de 2019.

Para resolver hay que distinguir si el fallecimiento ocurre durante la jornada de trabajo o una vez terminada ésta.

De tal forma, cuando el fallecimiento ocurre durante la jornada de trabajo del dependiente, el permiso debe otorgarse a contar del mismo día del fallecimiento.

Por su parte, si el fallecimiento tuvo lugar una vez terminada la jornada de trabajo, el cómputo del permiso deberá comenzar a partir del día siguiente, pues, en caso contrario se privaría al trabajador de un día de permiso.

Aplicando lo expuesto precedentemente a la situación que se analiza, no cabe sino concluir que el trabajador cuya madre falleció el domingo 27 de enero de 2019 tiene derecho a ejercer permiso de que se trata a contar del mismo día 27 -si el fallecimiento ocurrió durante su jornada de trabajo- y en los dos días inmediatamente siguientes, vale decir, lunes 28 y martes 29 de enero de 2019.

La conclusión anotada se obtiene a partir de la historia fidedigna de la ley N° 20.137, de

la que se desprende que la intención del legislador al estatuir el permiso en estudio fue facilitar al trabajador la realización de los trámites necesarios e impostergables propios que acarrea el fallecimiento de una persona, como sería la obtención del certificado de defunción, inscripción en el registro civil, contratación de servicios funerarios y sepultación, oficios religiosos cuando fuere procedente, entre otros, los que indudablemente se deben efectuar inmediatamente de ocurrido el fallecimiento, ya sea que se trate de días hábiles o inhábiles para el trabajador.

PERMISO MUERTE DEL HERMANO, PADRE O LA MADRE DEL TRABAJADOR

NÚMERO DE DÍAS

En el caso de muerte de hermano, padre o madre del trabajador (a), se establece un permiso de 4 días hábiles, adicional al feriado anual e independientemente del tiempo que lleve trabajando.

FORMA DE CONTABILIZAR LOS DÍAS AL SER UTILIZADOS

De acuerdo al inciso tercero del artículo 66, este permiso deberá hacerse efectivo a partir del día del respectivo fallecimiento.

La forma de contar estos días, es la misma que en el caso de defunción de hijo en gestación, ya tratado anteriormente.

FORMALIDADES EN EL OTORGAMIENTO DE ESTOS PERMISOS

Dado que el Código del Trabajo le das el carácter de "permiso" al beneficio que hemos revisado precedentemente, implica que el trabajador debe solicitarlo a su empleador o a quien lo represente, no pudiendo este negarlos o condicionar de alguna forma su utilización por parte del trabajador (a), debiendo arbitrar el empleador las medidas necesarias para que el trabajador ejerza su derecho en la oportunidad que el legislador a establecido.

La única formalidad establecida en el artículo 66 del código del Trabajo dice relación con los trabajadores que harán uso del permiso por muerte de hijo en gestación, toda vez que para su utilización se requiere el certificado de defunción fetal.

La forma en la cual los trabajadores solicitaran estos permisos a su empleador, debiese ser regulada en cada una de las empresas en el reglamento interno de orden higiene y seguridad que tengan implementado, toda vez que mediante dicho instrumento se podrán establecer disposiciones de orden tendientes a regular adecuadamente el ejercicio de este derecho laboral por parte de los trabajadores, estableciendo la forma de solicitarlos, por ejemplo vía el llenado de algún formulario de solicitud de permiso, y a que quien pedírselo, por ejemplo al jefe directo, al departamento de recurso humanos, etc.

SANCIONES APARA EL EMPLEADOR QUE NO OTORGA ESTOS PERMISOS


El empleador que no otorga los permisos a que tiene derecho el trabajador, en algunas de las situaciones previstas en el artículo 66 del Código del Trabajo, se expone a que en un procedimiento de fiscalización de parte de la Dirección del Trabajo, se aplique una sanción de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 506 del Código del Trabajo, lo que implica la aplicación de una multa que está en rangos según el número de trabajadores que tenga la empresa, siendo estos tramos de multas los siguientes:

- ✓ Para la micro empresa, esto es de 1 a 9 trabajadores, de 1 a 5 unidades tributarias mensuales.
- ✓ Para la pequeña empresa, esto es de 10 a 49 trabajadores de 1 a 10 unidades tributarias mensuales.
- ✓ Tratándose de medianas empresas, esto es 50 a 199 trabajadores la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.
- ✓ Tratándose de grandes empresas, esto es de 200 o más trabajadores la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.

A modo de ejemplo si el empleador, considerando todos los trabajadores que trabajan para él, tiene 200 ó más trabajadores, el funcionario fiscalizador que detecte el incumplimiento, puede aplicar una multa administrativa cuyo monto lo determinara dentro del rango establecido en las normas legales, esto es entre 3 a 60 U.T.M.

PERMISO REALIZACIÓN EXÁMENES MÉDICOS

Este permiso especial para realización de exámenes médicos, los cuales se encuentran regulados en el artículo 66 bis del Código del Trabajo que dispone:

 **Artículo 66 bis:** *Las trabajadoras y los trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.*

El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el inciso anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

Si los trabajadores estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considere un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador.

Los trabajadores cuyos contratos de trabajo sean de duración superiores a 30 días, tendrán derecho, una vez al año, a un permiso de medio día para efectuarse exámenes de próstata y mamografías, respectivamente. También se pueden incluir otras prestaciones de medicina preventiva como son por ejemplo la realización del papanicolau.

Se establece una situación especial de los contratos de plazo fijo y los por obra o faena, la cual es que recién podrán utilizar este permiso los trabajadores o trabajadoras cuando tengan una antigüedad en el empleo de 30 días.

Este permiso deberán solicitarlo con una semana de anticipación a su empleador, por semana debe entenderse un período de 7 días, por lo que el permiso debiese solicitarse con a lo menos 7 días de anticipación a la fecha en la cual el trabajador deba realizarse los exámenes, este permiso comprenderá además el tiempo de traslado hacia y desde la institución médica, considerándose por supuesto las condiciones particulares de cada caso. Con todo, se deberán presentar con posterioridad al empleador, los comprobantes de haberse efectuado dichos exámenes en la fecha estipulada.

Si bien la norma legal no establece formalidad alguna para realizar la solicitud del permiso, la Dirección del Trabajo ha señalado que estos permisos debiesen ser solicitados por escrito, en todo caso las formalidades las podrá establecer el empleador en base a sus facultades de organización y administración lo que debiese regularse en el reglamento interno de orden higiene y seguridad que tenga la empresa.

Este tiempo se considerará trabajado para todos los efectos legales, y no podrá ser compensado en dinero bajo ningún respecto, incluso estando terminada la relación laboral.

Respecto de este permiso la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 4654/073, de 25.11.2014.**

Contenido.

La nueva disposición establece, un permiso pagado, de medio día, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo estén pactados por un plazo superior a treinta días y en caso de que el contrato sea por obra o faena determinada, o por un plazo fijo, el beneficio podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado dicho instrumento.

La finalidad de dicho permiso, es que las trabajadoras y los trabajadores beneficiarios, se practiquen exámenes preventivos de mamografía y próstata respectivamente, pudiendo incluirse otras prestaciones médicas preventivas como papanicolau, entre otras, en Instituciones de Salud Públicas o Privadas, según corresponda.

El referido período de medio día, debe ampliarse al necesario para los traslados hacia la institución médica y de regreso, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad del equipamiento médico necesario.

Asimismo, el tiempo del permiso no puede ser compensado en dinero, durante la vigencia de la relación laboral ni a su término y se entiende trabajado para todos los efectos legales.

Beneficiarios

Son beneficiarios del permiso en estudio, las trabajadoras y trabajadores que copulativamente cumplan con los requisitos de ser mayores de cuarenta y de cincuenta años de edad, respectivamente, y que se encuentren sujetos a contrato de trabajo indefinido, plazo fijo o por obra o faena, cuya vigencia se extienda por más de treinta días.

Oportunidad para hacer uso del beneficio.

El trabajador y la trabajadora podrán gozar del permiso referido a su elección, una vez cumplido el requisito etario para su ejercicio, dentro de cada año calendario, durante los cuales se extienda su relación laboral.

Formalidades.

El legislador establece que para ejercer el permiso que nos ocupa, el trabajador y la trabajadora deberán comunicar a su empleador que harán uso del mismo con una semana de antelación. Asimismo, establece que con posterioridad a hacer uso del permiso, éstos deberán presentar los comprobantes suficientes que acrediten que se practicaron los exámenes en la fecha señalada.

Cabe señalar, que aun cuando la citada norma legal no establece formalidades ni exigencias especiales respecto de la comunicación, este Servicio, en el ámbito de su competencia en materia de interpretación legal, estima que dicho aviso debe materializarse por escrito.

La conclusión anterior se fundamenta en el principio de certeza y seguridad jurídica que debe imperar en las relaciones laborales, el cual busca garantizar que trabajador y empleador conozcan con exactitud sus derechos y obligaciones recíprocas. En efecto, la materialización por escrito de dicha comunicación, permitirá a las partes conocer con claridad la oportunidad en que el trabajador hará uso del beneficio y evitar con ello eventuales discrepancias al respecto. Asimismo, la escrituración de dicho documento facilitará la labor fiscalizadora de este Servicio al conocer de denuncias que se efectúen sobre la materia.

Asimismo, respecto de la semana de anticipación con que el dependiente debe efectuar la comunicación en referencia, cabe señalar que este Servicio, mediante Dictamen N° 2296/23 de 24.06.2014, precisó que “Semana, para los efectos en consulta, es aquella que dura un período de tiempo de 7 días, sin que sea necesario, que se extienda, de lunes a domingo”.

De consiguiente, el plazo de una semana dentro del cual la trabajadora o trabajador deben comunicar a su empleador que harán uso del permiso en comento, debe entenderse de siete días.

Imputación del beneficio a permisos convencionales.

Del precepto legal transcrito, se infiere que en aquellas empresas que previamente han pactado un permiso con la finalidad de practicarse exámenes preventivos de mamografía y próstata u otros tales como papanicolau, etc., con sus trabajadores a través de instrumentos colectivos, se imputará a dichas convenciones, el tiempo a que da derecho el nuevo beneficio.


PERMISO PARA VACUNACIÓN

El artículo 66 ter del Código del Trabajo, establece un permiso especial para que todo trabajador pueda vacunarse de acuerdo a los programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, cuyo objetivo sea el control y prevención de enfermedades transmisibles, se encuentra regulado permiso que presenta las siguientes características:

- ✓ El permiso tiene una duración de ½ día.
- ✓ El trabajador debe encontrarse dentro de la población objetivo de la o las campañas de inmunización.
- ✓ El trabajador para hacer uso del permiso debe avisar a su empleador con al menos 2 días de anticipación.
- ✓ Se establece que le son aplicables a este permiso las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo 66 bis, lo que implica:
 - ✓ El permiso se complementa o amplía el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.
 - ✓ Los trabajadores deben presentar con posterioridad a la realización de la vacunación los comprobantes que acrediten dicha situación.
 - ✓ El tiempo utilizado por el trabajador es considerado como trabajado para todos los efectos legales, es decir es un permiso con derecho a remuneración.
 - ✓ El permiso no es compensable en dinero durante la vigencia de la relación laboral, como así tampoco cuando ella concluya, cualquiera sea la causal de termino.

En caso de que el trabajador este afecto a un instrumento colectivo, en el cual se contemple un permiso similar, se entiende cumplida la obligación legal por parte del empleador.

El artículo 66 ter del Código del Trabajo dispone:

 **Artículo 66 ter:** *En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación. A este derecho le serán aplicables las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo anterior, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación.*

Respecto de este permiso la Dirección del Trabajo ha señalado:



Ordinario N° 1706/022, de 24.06.2021:

1. El derecho que se otorga a todo trabajador o trabajadora en virtud del nuevo artículo 66 ter del Código del Trabajo, sólo se puede ejercer en casos de programas o campañas públicas de inmunización.

2. En todos aquellos casos en que la inmunización suponga la inoculación de más de una dosis de la vacuna respectiva, el trabajador tendrá derecho a medio día de permiso laboral por cada una de ellas.

3. El permiso laboral al que se refiere el nuevo artículo 66 ter del Código del Trabajo, debe ser considerado como efectivamente trabajado para todos los efectos legales. En consecuencia, el empleador deberá pagar la remuneración respectiva. Además, no admite compensación económica alguna, ni durante la relación laboral ni al término de la misma. El permiso debe ser ampliado con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde el lugar donde se realice la administración de dosis de vacuna, tomando en consideración las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad del equipamiento médico necesario. Esta extensión también debe considerarse como tiempo trabajado par todos los efectos legales, y, en consecuencia, da derecho a pago de remuneración.

4. Para efectos de solicitar el permiso laboral a que se refiere el artículo 66 ter del Código del Trabajo, se requiere por parte del trabajador que dé aviso al empleador con al menos dos días de anticipación a aquel en que hará uso del derecho. Este aviso deberá constar por escrito. Dado que el permiso laboral al que se refiere la norma objeto de este pronunciamiento tiene un objetivo específico, y no se trata de un derecho que el trabajador o trabajadora puede ejercer para los fines que estime pertinentes, éste último debe justificar ante el empleador el hecho de haber procedido a la inmunización a través del certificado o documento que se otorgue por la autoridad sanitaria respectiva.

5. El derecho a permiso laboral al que se refiere el nuevo artículo 66 ter del Código del trabajo, se aplica de la misma forma, tanto a los trabajadores o trabajadoras que tengan pactada jornada ordinaria de trabajo, como a aquellos que hayan pactado jornada parcial.

PERMISOS VOLUNTARIOS DEL CUERPO DE BOMBEROS

El artículo 66 quáter del Código del Trabajo establece un permiso especial, que tendrán los voluntarios de cuerpos de bomberos que tengan un empleador para concurrir a emergencias que se produzcan dentro de su jornada laboral, este permiso es con derecho a remuneraciones, por lo cual el empleador debe además de conceder el permiso que nos ocupa pagar al trabajador, el tiempo que dicho permiso abarque sus remuneraciones como si las horas ocupadas hubieren sido efectivamente trabajadas.


Las salidas del lugar del trabajo durante la jornada laboral de los voluntarios del cuerpo de bomberos para concurrir a las emergencias que establece el legislador, no pueden ser invocadas por el empleador como abandono de trabajo para efectos de la aplicación de una causal de caducidad del contrato.

Si el empleador tiene dudas de la veracidad de las emergencias que den derecho al permiso que nos ocupa, el empleador puede solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia que ameritó la salida durante la jornada laboral del trabajador.

Para que proceda este permiso, quien los invoque debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser trabajador dependiente regido por el Código del Trabajo, o funcionario de alguna institución cuyo estatuto de personal se encuentre regulado por lo dispuesto en las leyes N° 18.834 o 18.883, y
2. Ser voluntario del cuerpo de bomberos, que participa en actos de servicio, en emergencias que se verifican durante el período de tiempo que comprende su jornada laboral.

El artículo 66 quáter del Código del Trabajo dispone:

 ***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.***

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.

Respecto de este permiso la Dirección del Trabajo ha señalado:

 ***Ordinario N° 2880/051, de 31.05.2016.***

En consecuencia, los efectos de la Ley N° 20.907, se aplican respecto de los trabajadores que cumplen los siguientes requisitos.

1.- Ser trabajador dependiente regido por el Código del Trabajo, o funcionario de alguna institución cuyo estatuto de personal se encuentre regulado por lo dispuesto en las leyes N° 18.834 ó 18.883, y

2.- Ser voluntario del cuerpo de bomberos, que participa en actos de servicio, en emergencias que se verifican durante el período de tiempo que comprende su jornada laboral. La acreditación de esta circunstancia, puede ser solicitada por el empleador a la respectiva Comandancia del Cuerpo de Bomberos.

Ordinario N° 0548/011, de 31.01.2017.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa invocada, cúmpleme informar que con motivo de los incendios forestales que han afectado a extensas zonas del país, cabe tener presente que:

1) Si bien no resulta jurídicamente procedente pronunciarse de forma genérica, sobre si determinada circunstancia, como la ocurrencia de incendios forestales, constituye caso fortuito o fuerza mayor, sí resulta posible informar sobre las condiciones o supuestos necesarios, para invocar dicha causal como motivación para el término de la relación laboral, que se reduce a circunstancias excepcionales, de manera restrictiva y cumpliendo estrictamente los requisitos copulativos consignados en el presente dictamen.

2) Que la legislación laboral garantiza a los voluntarios del Cuerpo de Bomberos que concurren a una emergencia, la protección de su empleo y remuneraciones, por el tiempo necesario para que el bombero atienda la referida emergencia.



Ordinario N° 2203, de 09.05.2018

Respecto a la pregunta N° 1, Si la condición de voluntario del cuerpo de bomberos debe estar escrita en el contrato de trabajo. El legislador no fijó la obligatoriedad de que el carácter de voluntario del cuerpo de bomberos quedara escriturado en el contrato de trabajo, sin embargo, el empleador se encuentra facultado para verificar tal circunstancia mediante un certificado emitido por el cuerpo de bomberos.

En cuanto a la pregunta N° 2, si el empleador estaría facultado para negarle al trabajador –voluntario del cuerpo de bomberos– la autorización para concurrir a una emergencia en los casos en que el dependiente ejecuta tareas críticas, o bien implican alterar la continuidad del proceso productivo, o ponen en riesgo la seguridad de las instalaciones.

En este punto, cabe reiterar en primer término que el artículo 66 ter del Código del Trabajo, contiene una circunstancia justificante de la salida intempestiva del lugar de trabajo, cada vez que un voluntario del cuerpo de bomberos acude a atender una emergencia.

Tal justificante, jurídicamente guarda correspondencia con la causal de despido contemplada en el artículo 160 N° 4. letra a) del Código del Trabajo, esto es, la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.

En efecto, tratándose de los voluntarios del cuerpo de bomberos, su salida del lugar del trabajo aun cuando no sea previamente autorizada por el empleador, siempre que sea para atender una emergencia, no revestirá el carácter de intempestiva o justificada, para los efectos de la configuración de la causal de despido.

Sin embargo, la salida del lugar de trabajo de ciertos dependientes y bajo determinadas circunstancias, podría ocasionar consecuencias tales como daño a la propiedad, seguridad de las instalaciones, o daño a la salud de las personas. Por esta razón, no resulta posible estimar que el artículo 66 ter del Código del Trabajo contenga una justificante absoluta que incluso eximiera de responsabilidad frente a un comportamiento negligente o eventualmente doloso.

Por lo anterior, la aplicación de la justificante contemplada en este artículo debe ser analizada considerando las circunstancias fácticas específicas, materia que, según la reiterada jurisprudencia de este Servicio, recae de manera exclusiva en los Tribunales de Justicia.

En cuanto a la pregunta N° 3. ¿Se considera como jornada laboral para trabajadores que acuden como voluntarios de bomberos a emergencias, solo aquella fijada en el contrato

de trabajo?

Al respecto cabe considerar lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 66 ter del Código del Trabajo, que prescribe:

“El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales”.

Por su parte, el artículo 21 del Código del Trabajo, considera jornada laboral el tiempo en que el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en virtud del contrato de trabajo, como también, aquel en que se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le son imputables.

Conforme a lo anterior, el tiempo destinado a la atención de emergencias por parte de estos dependientes, se considerará trabajado para todos los efectos legales, en la medida que el siniestro exija su atención en un período simultáneo con aquel que las partes han pactado para la jornada laboral ordinaria.

Ahora bien, conforme a la naturaleza de las circunstancias reguladas por la norma en análisis, resulta plausible desestimar exigencias relativas al establecimiento de sistemas especiales de registros de asistencia, o supeditar la salida del trabajador a la obtención de autorizaciones previas.

Por el contrario, el trabajador-bombero se encuentra habilitado para concurrir a atender la emergencia, sin aviso previo, ni otra exigencia más que las que deriven de la naturaleza propias de sus funciones y la seguridad de la faena, conforme a los principios expuestos precedentemente (Conforme a este criterio téngase por contestadas las preguntas Nº 4 y 5).

Respecto a la pregunta Nº 6. ¿Para aspectos de Ley 16.744, un accidente entre lugar de trabajo y acto de servicio es considerado como accidente de trayecto? En el caso de un accidente entre lugar donde pernocta voluntario y cuartel o lugar de emergencia puede ser considerado como accidente del trabajo, si ocurre durante horario de jornada laboral.

Sobre este punto cabe considerar que conforme lo dispone la Ley Nº 16.744, se entiende por accidente del trabajo toda lesión que sufra un trabajador a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Del concepto anterior deriva que no solamente se califican como accidentes del trabajo aquellas lesiones sufridas en el lugar de trabajo o durante la jornada laboral, lo que da la posibilidad de incluir en tal calificación a los accidentes de trayecto.

Ahora bien, el artículo 66 ter declara que el tiempo destinado a la atención de la emergencia, durante la jornada laboral, se entiende como trabajador para todos los efectos legales, aspecto que debe ser considerado al momento de la calificación jurídica del accidente.

Sin embargo, la materia concerniente a la calificación como accidente laboral de una determinada lesión, está entregada al conocimiento de la Superintendencia de Seguridad Social, razón por lo que esta Dirección debe inhibirse de emitir un pronunciamiento específico en este ámbito.

En cuanto a la pregunta Nº 7. ¿Si un trabajador fallece en acto de servicio bomberil, durante la jornada laboral, su término de contrato opera bajo el artículo 159 inciso 3 del Código del Trabajo?

En este punto, cabe considerar que la muerte es un hecho jurídico, y que en el ámbito laboral constituye una causal de término de la relación laboral al tenor de lo dispuesto en el N° 3 del artículo 159 del Código del Trabajo.

Además, para los efectos de definir la causal de término del contrato de trabajo, la ley no distingue sobre las circunstancias o forma en que se produjo la muerte del trabajador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud., que la Ley N° 20.907 de 14.04.2016, estableció derechos en favor de los trabajadores que además son voluntarios del cuerpo de bomberos, a fin de facilitar su asistencia a la atención de emergencias o catástrofes, limitando la procedencia de descuentos sobre las remuneraciones, o que el cumplimiento de su voluntariado pudiera, bajo ciertas circunstancias, conllevar a su despido.



Ordinario N° 2888/026, de 26.10.2020

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a Ud. que:

1. No existe limitación, legal respecto a la cantidad de tiempo que deba ser destinado por los voluntarios del Cuerpo de Bomberos a la atención de una emergencia.

2. El concepto de emergencia que contiene el artículo 66 ter del Código del Trabajo, no está limitado solamente a incendios o accidentes, sino que también incluye a todos los siniestros en que sea necesaria la actuación de los voluntarios del Cuerpo de Bomberos, ya sea que tengan su origen en el ser humano o en un fenómeno de la naturaleza, y por tanto, el deber de acudir a un llamado de emergencia, abarca a todo el siniestro que deba atender Bomberos de Chile, incluyendo eventuales acuartelamientos de la dotación para afrontar una emergencia sanitaria.



Ordinario N° 201, de 03.02.2023:

Finalmente, respecto de los numerosos voluntarios de los Cuerpos de Bomberos de Chile que acuden a atender una emergencia como un incendio, es del caso recordar que la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N° 548/11 de 31.01.2017 ha señalado: "2) Que la legislación laboral garantiza a los voluntarios del Cuerpo de Bomberos que concurren a una emergencia, la protección de su empleo y remuneraciones, por el tiempo necesario para que el bombero atienda la referida emergencia." Asimismo, el desarrollo posterior de esta doctrina ha concluido que: "1. No existe límite a la cantidad de tiempo que deba ser destinado por los voluntarios del Cuerpo de Bomberos a la atención de una emergencia. 2. El concepto de emergencia que contiene el artículo 66 ter del Código del Trabajo, no está limitado solamente a incendios o accidentes, sino que también incluye a todos los siniestros en que sea necesaria la actuación de los voluntarios del Cuerpo de Bomberos, ya sea que tengan su origen en el ser humano o en un fenómeno de la naturaleza, y por tanto, el deber de acudir a un llamado de emergencia, abarca a todo el siniestro que deba atender Bomberos de Chile, incluyendo eventuales acuartelamientos de la dotación para afrontar una emergencia sanitaria" (Dictamen N° 2.888/26 de 26.10.2020).



Ordinario N° 615, de 18.04.2022

1.- Los efectos de la ausencia en la jornada de trabajo del dependiente voluntario del Cuerpo de Bomberos por causa de acudir a una emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros, deben ser previstos por el empleador, en tanto es quien organiza y estructura a la empresa para que cumpla con su finalidad.

2.- Los efectos que la situación anterior puede producir en la ejecución de trabajos contratados por el empleador con otras empresas o en la presentación de servicios a terceros, corresponden al ámbito de la responsabilidad contractual o extracontractual del empleador, materia que no es de competencia de este Servicio cuando ejerce su facultad de interpretación de la normativa laboral o previsional.

3.- El riesgo que puede generar la ausencia de su jornada de trabajo respecto del voluntario de Bomberos que acude a una emergencia, es una circunstancia que debe ser prevista por el empleador cuando administra su poder de dirección y organización de su empresa a fin de otorgar medidas necesarias y eficaces que brinden una protección garantizada a todos sus trabajadores.

PERMISO PARA PADRES DE HIJOS MENORES DE EDAD CON TEA

Este permiso especial lo encontramos en el artículo 66 quinquies del Código del Trabajo, para entender este permiso debemos tener presente que según lo señalado por la Dirección del Trabajo, debe entenderse por personas con TEA a aquellas que presentan una diferencia o diversidad en el neurodesarrollo típico, que se manifiesta en dificultades significativas en la iniciación, reciprocidad y mantención de la interacción y comunicación social al interactuar con los diferentes entornos, así como también en conductas o intereses restrictivos o repetitivos, el trastorno del espectro autista corresponde a una condición del neurodesarrollo, por lo que deberá contar con un diagnóstico.

La Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos nos indica que este permiso resulta aplicable en todas aquellas situaciones que impliquen la ocurrencia de un suceso intempestivo e importante que amenace la integridad física o síquica de un menor de edad diagnosticado con TEA en el establecimiento educacional donde curse sus estudios de educación de párvulos o de enseñanza básica o media, habilitando al trabajador, para abandonar sus labores en las circunstancias descritas, rescatando la prevalencia de la integridad física y síquica, de los niños, niñas y adolescentes, por sobre las obligaciones contractuales del dependiente que se encuentre a su cuidado, asistiéndole en todo momento la facultad de recurrir a los Tribunales de Justicia.


El tiempo que dispondrá el trabajador o trabajadora para ausentarse de sus labores será el que medie entre el aviso o comunicación de la emergencia que afecta al menor y en que este salga del estado en que se encontraba quedando a salvo su integridad, lo anterior dado que la norma no establece un mínimo o un máximo de tiempo para que el trabajador asista a atender la emergencia que afecta al menor.

Se establece en el precepto legal, que el tiempo que los trabajadores destinen a la atención de estas emergencias serán considerados como trabajado para todos los efectos legales y que el empleador no podrá, en caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la

causal de abandono de trabajo establecida en la letra a) del número 4 del artículo 160 del Código del Trabajo.

La norma establece una formalidad que debe cumplir el trabajador, cual es que se deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo a la que corresponde el domicilio donde el progenitor o quien tenga al menor bajo su cuidado, preste sus Servicios, en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo se encuentra disponible el formato de la declaración para ser presentada en la Inspección del Trabajo respectiva.

El artículo 66 quinquies del Código del Trabajo dispone:

 **Artículo 66 quinquies:** *Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, aquellos regidos por la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda y por la ley N° 18.883, que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.*

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 caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en la letra a) del número 4 del artículo 160, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

El trabajador deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo respecto a la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con trastorno del espectro autista.

Respecto de este permiso la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 501/19, de 04.04.2023:**

I.- CONTENIDO

1. Objetivo

La finalidad perseguida por el legislador con la nueva normativa, según aparece de manifiesto en su Título I denominado «Disposiciones Generales» es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades y resguardar la inclusión social de los niños, niñas, adolescentes y adultos con trastorno del espectro autista; eliminar cualquier forma de discriminación; promover un abordaje integral de dichas personas en el ámbito social, de la salud y de la educación, y concientizar a la sociedad sobre esta temática. Lo anterior, sin perjuicio de los demás derechos, beneficios o garantías contempladas en otros cuerpos legales o normativos y en los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes.

2. Concepto

Conforme con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley en análisis, se entenderá por personas con trastorno del espectro autista a aquellas que presentan una diferencia o diversidad en el neurodesarrollo típico, que se manifiesta en dificultades significativas en la iniciación, reciprocidad y mantención de la interacción y comunicación social al interactuar con los diferentes entornos, así como también en conductas o intereses restrictivos o repetitivos. El espectro de dificultad significativa en estas áreas es amplio y varía en cada persona.

El trastorno del espectro autista corresponde a una condición del neurodesarrollo, por lo que deberá contar con un diagnóstico.

Precisado lo anterior, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

3. INCORPORACIÓN DEL ARTÍCULO 66 QUINQUIES AL CÓDIGO DEL TRABAJO.

1. Nueva Prerrogativa

El inciso primero del artículo 66 quinquies, establece que los trabajadores que sean padres, madres, progenitores o tutores legales de menores de edad -debidamente diagnosticados con Trastorno del Espectro Autista- se encuentran facultados para concurrir a emergencias que afecten su integridad, en los establecimientos educacionales donde asistan a cursar su enseñanza parvularia, básica y media.

Por su parte, el inciso segundo de la citada disposición legal agrega que, el tiempo ocupado en dicha emergencia será considerado como trabajado para todos los efectos legales, por ende, el empleador no podrá efectuar el descuento de las remuneraciones de los trabajadores afectos a la circunstancia descrita.

Del mismo modo, el precepto legal establece que el empleador no podrá considerar la concurrencia del trabajador a la emergencia referida, como una salida intempestiva e injustificada para efectos de configurar la causal de término de contrato, sin derecho a indemnización por años de servicio, establecida en el artículo 160 N° 4 letra a). esto es el "Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

«a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y...»

Ahora bien, con el objeto de precisar el sentido y alcance de las nuevas obligaciones impuestas al empleador y el derecho que asiste al trabajador en virtud de la nueva normativa incorporada por la ley en comento, resulta indispensable precisar el significado de algunos de los conceptos allí utilizados por el legislador.

Para ello cabe recurrir a las normas de interpretación legal previstas en el Código Civil, específicamente, aquella contenida en el primer párrafo del inciso 1° de su artículo 20, según la cual, «Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras;»

Al respecto, la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que el sentido natural y obvio de las palabras es aquel que les otorga el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, según el cual, la segunda y tercera de las acepciones del vocablo «emergencia» se describen como sigue:

«Suceso, accidente que sobreviene; situación de peligro o desastre que requiere una acción inmediata».

Por otra parte, resulta importante destacar que los menores de edad diagnosticados con

trastorno del espectro autista, por las características propias de dicho trastorno, pueden verse enfrentados a diferentes sucesos intempestivos o crisis que impliquen un peligro para su integridad física o síquica, que requiere para su restablecimiento, necesariamente, la presencia de quienes se encuentren a su cuidado, los que se verían imposibilitados de acudir a dichas emergencias por el deber de cumplimiento de sus obligaciones laborales, por lo que, esta nueva facultad fortalece no solo la conciliación entre trabajo y familia sino que, además, propende al resguardo de la integridad de los menores diagnosticados con trastorno del espectro autista y, junto con ello, su integración al sistema escolar.

Acorde con lo anterior, preciso es convenir que, en opinión de este Servicio, la facultad en comento resultaría aplicable en todas aquellas situaciones que impliquen la ocurrencia de un suceso intempestivo e importante que amenace la integridad física o síquica de un menor de edad diagnosticado con trastorno del espectro autista en el establecimiento educacional donde curse sus estudios de educación de párvulos o de enseñanza básica o media, habilitando al trabajador, para abandonar sus labores en las circunstancias descritas, rescatando la prevalencia de la integridad física y síquica, de los niños, niñas y adolescentes en el trastorno del espectro autista, por sobre las obligaciones contractuales del dependiente que se encuentre a su cuidado, asistiéndole en todo momento la facultad de recurrir a los Tribunales de Justicia.

Cabe hacer presente que, los beneficios contemplados en el Código del Trabajo y sus leyes complementarias constituyen el piso mínimo sobre el que debe desarrollarse la relación laboral, por lo que nada obsta a que las partes acuerden el otorgamiento de permisos frente a situaciones que no revistan las características determinadas por la normativa en análisis, de acuerdo con las reglas generales.

2. Oportunidad para hacer uso del beneficio.

La facultad analizada debe ser usada por el padre, madre, progenitor o persona que tenga bajo su cuidado a un menor de edad diagnosticado con Trastorno del Espectro Autista, que se encuentre desarrollando su etapa escolar en la enseñanza parvularia, básica o media, que sea afectado por una emergencia que ponga en riesgo su integridad física o síquica en el establecimiento educacional donde curse sus estudios.

3. Cómputo.

El tiempo durante el cual el trabajador que se enfrente a la circunstancia descrita en el presente informe se encuentra autorizado para ausentarse de sus labores, por el sólo ministerio de la ley, será el que medie entre aquel que reciba la comunicación de la emergencia que afecta al menor y en que este salga del estado en que se encontraba quedando a salvo su integridad, atendido que la norma en análisis no previene un lapso determinado para esos efectos.

Aviso Inspección del Trabajo respectiva

El inciso final de la norma establece que el trabajador deberá comunicar a la Inspección del Trabajo respectiva, la circunstancia de tener un hijo o menor bajo su cuidado diagnosticado con Trastorno del Espectro Autista, es decir, a la Oficina a la que corresponde el domicilio donde el progenitor o quien tenga al menor bajo su cuidado, preste sus Servicios.

Para dicho efecto, esta Dirección ha puesto a disposición de los usuarios que lo requieran, un formulario, al que pueden acceder en la página web institucional, en el siguiente link:

https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-123868_recurso_1.pdf

II.- VIGENCIA

Sobre el particular, cabe hacer notar que, la Ley N° 21.545 no establece un plazo especial de vigencia respecto del artículo 25 y su contenido que incorpora el artículo 66 quinquies al Código del Trabajo, referentes al permiso y comunicación analizados en el cuerpo del presente informe, de modo tal que considerando lo previsto en el artículo 7°, inciso 2° del Código Civil, posible es convenir que este rige a contar del 10.03.2023, fecha de publicación en el Diario Oficial de la ley en estudio.

III.- IRRENUNCIABILIDAD DEL BENEFICIO

Atendida la naturaleza laboral del derecho que emana de la nueva normativa incorporada al Código del Trabajo por la Ley N° 21.545, este es de carácter irrenunciable en conformidad con lo prevenido en el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, mientras subsista el contrato de trabajo.


En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar que el sentido y alcance del artículo 66 quinquies del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 21.545, publicada en el Diario Oficial el 10.03.2023, es el que se señala en el cuerpo del presente informe.

PERMISO ESPECIAL LEY 16.744 SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

La Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, establece en el artículo 71 inciso segundo, un permiso especial para los trabajadores que deban asistir a exámenes de control a los cuales sean citados por el organismo administrador al cual se encuentre afiliada la empresa.

El empleador se encuentra obligado a otorgar el permiso necesario para la asistencia del trabajador a estos exámenes, el tiempo utilizado por el trabajador para estos exámenes se entiende trabajado para todos los efectos legales, por lo que será un permiso con goce de remuneración, remuneraciones que se calculará de acuerdo a la regla del feriado, que analizaremos más adelante.

El artículo 71 de la Ley 16.744 dispone:

 **Artículo 71°.-** *Los afiliados afectados de alguna enfermedad profesional deberán ser trasladados, por la empresa donde presten sus servicios, a otras faenas donde no estén expuestos al agente causante de la enfermedad.*

Los trabajadores que sean citados para exámenes de control por los servicios médicos de los organismos administradores, deberán ser autorizados por su empleador para su asistencia, y el tiempo que en ello utilicen será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

Las empresas que exploten faenas en que trabajadores suyos puedan estar expuestos al riesgo de neumoconiosis, deberán realizar un control radiográfico semestral de tales trabajadores.

En virtud de la norma precedentemente citada es que la Dirección del Trabajo, ha establecido que los exámenes médicos ocupacionales de desempeño en altura geográfica, que deben realizarse los trabajadores que se desempeñan o laboran en faenas ubicadas a una altura geográfica igual o superior a los 3.000 metros sobre nivel del mar, de conformidad a lo establecido en el Decreto N° 594 de 15.09.1999 del Ministerio de Salud, deben ser realizados en los días laborales de los trabajadores y no en los días de descanso. Sobre este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:


 **Ordinario N° 3659/072, de 13.09.2011:**

1) No resulta jurídicamente procedente que los exámenes médicos ocupacionales de desempeño en altura geográfica se realicen en días de descanso del trabajador, toda vez que ello implica una vulneración de las normas que regulan tal derecho. Con todo, aquellos que se hubieren efectuado en días de descanso del trabajador, no generan horas extraordinarias, sin perjuicio de lo señalado en el presente dictamen.

2) Lo expresado en el punto anterior no podría verse alterado por la circunstancia que exista autorizado en la correspondiente faena un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso, en virtud del artículo 38 del Código del Trabajo.

PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO

En caso de nacimiento de hijo, se contempla en nuestra legislación un permiso especial de 5 días laborales a favor del padre, permiso que se encuentra regulado en el inciso segundo del artículo 195 del Código del trabajo, que dispone:

 *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.*

Según lo preceptuado en el inciso segundo del artículo 195, citado anteriormente, son beneficiarios de este permiso los trabajadores que han sido padres.

Gozará de este derecho también el padre que se encuentre en proceso de adopción, el cómputo del permiso en cuanto a su utilización se hará 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, en este caso no importa la edad del menor para acceder al beneficio.

Debemos destacar que Ley N° 21.400, vigente desde el 10.03.2022, se extiende los beneficios de las normas de protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a personas que no gozaban de dichas prerrogativas. La mencionada ley incorporo el artículo 207 ter al Código del Trabajo, el cual dispone:

 *Artículo 207 ter. Los derechos que correspondan a la madre trabajadora referidos a la protección a la maternidad regulados en este Título, serán aplicables a la madre o*

persona gestante, con independencia de su sexo registral por identidad de género. A su vez, los derechos que se otorgan al padre en el presente Título, también serán aplicables al progenitor no gestante.

Al tenor del artículo 207 ter, la madre o persona gestante, es titular de los derechos a fuero maternal, a ser trasladada a otras funciones sin reducción de su remuneración en caso de que sus labores sean consideradas perjudiciales para la salud en su estado, los descansos de maternidad pre y post natal, permiso postnatal parental, beneficio de sala cuna, derecho a alimentar a hijos menores de 2 años y todos aquellos establecidos en favor de la madre trabajadora en idénticos términos.

Respecto del progenitor no gestante, a este le asisten todos los derechos que la misma normativa protectora de protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reserva al padre, en las mismas condiciones.

La Dirección del Trabajo nos indica que ***“el trabajador transgénero masculino en estado de embarazo tiene derecho a las garantías que otorgan todas las normas protectoras de la maternidad, paternidad y vida familiar reguladas en el Título II del Libro II del Código del Trabajo”.***

El trabajador que ha sido padre tiene derecho a 5 días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, este permiso no se aumenta en caso de partos múltiples, al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

 ***Ordinario N° 0597/09, de 03.02.2006:***

El permiso que establece la Ley N° 20.047 no se aumenta en caso de nacimientos o partos múltiples, lo que implica que el padre sólo tendrá a cinco días por tal causa, cualquiera que sea el número de hijos producto del embarazo.

Los días de permisos por nacimiento de hijo deben hacerse efectivo exclusivamente en aquellos días en que se encuentra distribuida la respectiva jornada laboral, no procediendo, por ende, considerar para estos efectos los días en que le corresponde hacer uso de su descanso semanal, sea éste legal o convencional.

Este permiso a elección del padre podrá utilizarse desde el momento del parto, y en este evento, por expreso mandato del legislador, los 5 días que este comprende deberán impetrarse en forma continua, esto es, sin interrupciones, salvo los días de descanso semanal que al trabajador le correspondiere.

Si el padre no opta por la alternativa anterior, podrá hacer uso de los 5 días de permiso dentro del primer mes de vida del menor, considerado desde la fecha de nacimiento, estando este facultado para distribuirlos como estime conveniente, sea en forma continua o fraccionada. Para los efectos de determinar el período en el cual tendrá derecho a utilizar este permiso el trabajador, cual es de 1 mes, debemos tener en consideración que mes es ***“conjunto de días consecutivos desde uno señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente”*** por lo que, si el nacimiento se produjere el 15 de febrero, el trabajador tendría derecho a utilizar el permiso por nacimiento hasta el 15 de marzo.

Respecto de la forma de utilización de este la Dirección del Trabajo ha señalado:



Ordinario N° 0864/010, de 16.02.2011:

De la disposición legal preinserta se colige que el padre trabajador en caso de nacimiento de un hijo tiene derecho a un permiso paternal, pudiendo, a su elección, optar por una de las siguientes alternativas:

a) Utilizar el permiso desde el momento del parto.

En este evento, y por expreso mandato del legislador, los cinco días de permiso pagado deberán utilizarse de forma continua, esto es, sin interrupciones, salvo naturalmente aquellas que derivan de la existencia de días de descanso semanal que pudieren incidir en el período.

Así, y a vía de ejemplo, si el trabajador está afecto a una jornada laboral distribuida de lunes a viernes y el parto ocurre un día jueves, no podrán computarse como días de permiso el sábado y domingo siguientes, por cuanto, conforme a la distribución de la jornada semanal a que se encuentra afecto, en tales días se encuentra liberado de la obligación de prestar servicios.

Tratándose de trabajadores exceptuados del descanso dominical y de días festivos en conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo, el permiso de que se trata deberá computarse considerando los días domingo y festivos toda vez que para ellos, por regla general, éstos constituyen días laborables, pero excluyendo de dicho cómputo los días de descanso compensatorio que les corresponda en conformidad a dicha norma. De este modo, si como en el ejemplo propuesto el nacimiento ocurre un día jueves y la jornada semanal del trabajador se encuentra distribuida de martes a domingo, descansando un día lunes, éste último no podrá considerarse como día de permiso para los señalados efectos.

b) Utilizar el mencionado permiso dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

En este caso, el trabajador podrá distribuir los cinco días que comprende el permiso en las oportunidades que estime pertinentes, sea en forma continua o fraccionada, siempre que los mismos se hagan efectivos en el referido período mensual.

Al respecto es necesario precisar que acorde a las reglas de interpretación de la ley analizadas en la letra a) precedente la expresión “mes” a que alude el mencionado precepto debe ser entendida en su sentido natural y obvio, esto es, conforme al significado que le da el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el cual lo define como “conjunto de días consecutivos desde uno señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente”.

De esta suerte, a vía de ejemplo, si el nacimiento se produce el 15 de septiembre, los cinco días de permiso podrán ejercerse en el período comprendido entre el día 16 de dicho mes y el 16 de octubre, resultandos aplicables las reglas sobre cómputo del beneficio establecidas en el punto a) precedente.



Ordinario N° 3827/0103, de 02.09.2005:

A partir del 2 de septiembre de 2005, el padre tiene derecho a cinco días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, el cual debe hacerse efectivo exclusivamente en aquellos días en que se encuentra distribuida la respectiva jornada laboral, no procediendo, por ende, considerar para estos efectos los días en que le corresponde


hacer uso de su descanso semanal, sea éste legal o convencional.

El aludido permiso, a elección del padre, podrá utilizarse desde el momento del parto, y en este evento, por expreso mandato del legislador, los cinco días que éste comprende deberán impetrarse en forma continua, esto es, sin interrupciones, salvo las que derivan de la existencia de días de descanso semanal, que pudieran incidir en el período.

Si el padre no opta por la alternativa señalada en el punto precedente, podrá hacer uso de los cinco días de permiso dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento, estando facultado para distribuirlos como estime conveniente, sea en forma continua o fraccionada.

LICENCIA MÉDICA, PERÍODO EN EL CUAL PUEDE HACER USO DEL PERMISO


El legislador establece claramente cuál es el período en el cual se puede utilizar el permiso por nacimiento de hijo, el cual es el período de un mes contado desde el nacimiento, es por ello que, si durante todo ese período el trabajador llegase estar con licencia médica, simplemente perdería el derecho utilizarlo, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

 **Ordinario N° 0597/09 de 03.02.2006:**

En el evento de que a la fecha del nacimiento y durante todo el período mensual que lo precede el trabajador beneficiario hubiere estado acogido a licencia médica, no tiene derecho a impetrar, con posterioridad, el aludido permiso.

SITUACIÓN DE TRABAJADORES CON CONTRATO DE PLAZO FIJO U OBRA O FAENA

El nacimiento de un hijo no le concede fuero al trabajador que ha sido padre, por lo que en el caso de los trabajadores que tienen contratos de plazo fijo o por obra o faena, pueden perfectamente ser desvinculados al concluir la faena o llegar la fecha pactada de término en el contrato, incluso durante la utilización de este permiso, sobre el particular la Dirección del Trabajo ha señalado:


 **Ordinario N° 0597/09 de 03.02.2006:**

El uso del señalado permiso por parte de un trabajador sujeto a un contrato de plazo fijo cuya vigencia expira durante el lapso que éste comprende, no produce el efecto, de mantener vigente la respectiva relación laboral, pudiendo el empleador poner término a ésta por la causal prevista en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo.

OBLIGACIÓN DE SOLICITAR EL PERMISO AL EMPLEADOR

Dado que estamos en presencia de un permiso al cual tiene derecho el trabajador, debemos tener presente que este deberá ser solicitado al empleador, la forma en la cual lo solicitará el trabajador este permiso, dependerá de las formalidades que establezca el empleador sobre estas materias, dado que en uso de sus facultades de organización y dirección es el empleador que debe generar los procedimientos administrativos que se aplicarán en la empresa, entre los cuales estará por supuesto la forma de solicitar los permisos por parte de los trabajadores.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 0597/09 de 03.02.2006:**

El carácter de "permiso" que presenta el beneficio que nos ocupa implica que el trabajador debe solicitarlo a su empleador o a quien lo represente, no pudiendo éstos condicionar o negar tal petición.

El permiso en comento constituye un derecho de carácter irrenunciable, lo cual obliga al empleador a otorgarlo dando todas las facilidades necesarias para su oportuno y debido ejercicio.

TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL


Los trabajadores a tiempo parcial gozan de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, por lo que igual gozará del derecho al permiso por nacimiento de hijo que nos ocupa, en estos casos el permiso se deberá otorgar en aquellos días que al trabajador de acuerdo a lo que versa su contrato deba prestar servicios, al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 4680/086, de 25.11.2008:**


La norma contenida en el inciso 2° del artículo 195 del Código del Trabajo, sobre descanso paternal, es aplicable a los trabajadores contratados con jornada a tiempo parcial, de manera que los mismos, al igual que aquellos contratados con jornada completa, tienen derecho a cinco días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, los que deben hacerse efectivos en aquellos días en que se encuentra distribuida su respectiva jornada laboral.

SANCIONES APARA EL EMPLEADOR QUE NO OTORGA EL PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO

El empleador que no otorga el permiso por nacimiento de hijo, regulado en el artículo 195 del Código del Trabajo, se expone a que, en un procedimiento de fiscalización de parte de la Dirección del Trabajo, se aplique una sanción de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 208 del Código del Trabajo que en su inciso primero dispone:

 **Artículo 208:** *Las infracciones a las disposiciones de este título se sancionarán con multas de catorce a setenta unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia.*

La norma citada establece el monto de las sanciones que proceden por infracción a las normas contenidas en el título sobre protección a la maternidad, dentro de las cuales se encuentra el permiso por nacimiento de hijo, las que consisten en multas de 14 a 70 U.T.M., las que se duplicarán o triplicarán en conformidad al artículo 506 de este Código del Trabajo, norma que en su inciso quinto dispone:

 ***En el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se podrá duplicar y triplicar, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos tercero y cuarto de este artículo, respectivamente y de acuerdo a la normativa aplicable por la Dirección del Trabajo.***

Como se puede apreciar en el caso de las multas especiales que establece el Código del Trabajo, como es la que nos ocupase aplicarán las siguientes reglas:

- a. Su rango se duplicará si el empleador tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores.
- b. Su rango se triplicará, si el empleador tuviere contratados 200 o más trabajadores.


De acuerdo a lo expresado precedentemente los tramos de multas serían los siguientes:

- ✓ Empresas de 1 a 49 trabajadores, el rango será de 14 a 70 U.T.M.
- ✓ Empresas de 50 a 199 trabajadores, el rango será de 28 a 140 U.T.M.
- ✓ Empresas de 200 y más trabajadores, el rango será de 42 a 210 U.T.M.

A modo de ejemplo si el empleador, considerando todos los trabajadores que trabajan para él, tiene 200 o más trabajadores, el funcionario fiscalizador que detecte el incumplimiento, puede aplicar una multa administrativa cuyo monto lo determinará dentro del rango establecido en las normas legales, esto es entre 42 a 210 U.T.M.

PERMISO POR MATRIMONIO Y ACUERDO UNIÓN CIVIL

Cuando un trabajador o trabajadora contrae matrimonio o celebre acuerdo de unión civil, tiene derecho a 5 días hábiles de permiso, este derecho se encuentra regulado en el artículo 207 Bis del Código del Trabajo, que dispone:

 ***Artículo 207 Bis: En el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en la ley N° 20.830, 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 o del acuerdo de unión civil 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 o de acuerdo de unión civil del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Los trabajadores y trabajadoras que contraigan matrimonio o bien celebren acuerdo de unión civil, gozan de 5 días hábiles de permiso con derecho a remuneración, este permiso es independiente del tiempo que el trabajador tenga en su empleo o del tipo de contrato que tenga, es decir será aplicable

a los trabajadores con contrato de plazo fijo, obra o faena e indefinido, como así también a los trabajadores a tiempo parcial.

El cómputo de estos 5 días hábiles de permiso se debe hacer de lunes a viernes, toda vez que este permiso es adicional al feriado o vacaciones de los trabajadores, por lo que le resultará aplicable la disposición del artículo 69 del Código del Trabajo que establece que el día sábado se considera inhábil para efecto del feriado.

Dentro de los 30 días siguientes a su celebración, el trabajador deberá presentar certificado de matrimonio a su empleador, de acuerdo a lo sostenido por la Dirección del Trabajo en el caso de que el matrimonio o el acuerdo de unión civil no se realice, el empleador se encontrará habilitado para descontar al trabajador los días utilizados como permiso.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 466, de 27.01.2017.**

Para determinar los efectos que, en cuanto al tiempo, produce un dictamen de este Servicio, es necesario estar a lo dispuesto en el Dictamen N° 1669/67 de 13.03.1995, el cual señala que se debe distinguir entre aquellos dictámenes que, interpretando la legislación laboral, producen un efecto meramente declarativo, de aquellos que, reconsiderándolos, traen como consecuencia la revocación de la doctrina contenida en éstos.

Precisada esta distinción, es útil tener presente, en primer término, el principio general de la irretroactividad de la ley, contenido en el artículo 9° del Código Civil, según el cual la ley sólo puede disponer para lo futuro, agregando que ésta no tendrá jamás efecto retroactivo.

Ahora bien, este principio general rige también en el campo del derecho administrativo y se traduce en que los actos de la administración sólo pueden disponer para lo futuro, no pudiendo regular situaciones pretéritas.

No obstante lo anterior, tratándose de pronunciamientos meramente declarativos, esto es, de aquellos que fijan el verdadero sentido y alcance de una disposición legal, en la especie, de índole laboral, es del caso señalar que éstos, por su naturaleza, no originan derechos para regir en el futuro, sino que se limitan a reconocer uno ya existente, de suerte que el titular de éste podrá impetrarlo desde el momento en que cumplió los requisitos que, para disfrutar del beneficio respectivo, exige la ley interpretada, y en tanto no prescriba la acción correspondiente.

Esta excepción al principio general de la irretroactividad de los actos administrativos ha sido reconocida por la doctrina administrativa "aceptando la eficacia ex-tunc de determinados "actos que -según sostiene- por su propia naturaleza son "retroactivos".

De esta manera entonces, es dable afirmar que los actos administrativos analizados, por su naturaleza, producen efectos retroactivos pudiendo regular hechos acaecidos con anterioridad a su emisión.

Distinta es la solución tratándose de aquellos dictámenes que no obstante ser, por su naturaleza, declarativos, reconsideran uno anterior, caso en el cual resulta plenamente aplicable al principio ya tantas veces citado de la irretroactividad de los actos administrativos, esto es, sólo pueden disponer para lo futuro, no afectando situaciones

pasadas.

El fundamento de esta tesis radica en que las situaciones acaecidas con anterioridad a su vigencia se constituyeron válidamente bajo el imperio de una doctrina emanada del órgano administrativo competente; en otros términos, no resulta factible desconocer la validez de las actuaciones que terceros realizaron ajustándose a lo establecido por la doctrina reconsiderada, toda vez que ello pugnaría con el principio de la certeza que debe inspirar las actuaciones administrativas.

En estas circunstancias, cuando entre un primitivo pronunciamiento y otro posterior hubiese oposición contraria a los intereses de las personas que se hubiesen acogido de buena fe al primero de dichos pareceres, dable es afirmar que el dictamen revocatorio sólo produciría efectos desde la fecha de su emisión, quedando a salvo, de consiguiente, los derechos otorgados en virtud de aquel.

En la especie, mediante el ordinario por el cual se consulta se reconsideró la doctrina contenida en ordinario N° 5254, de 15.10.2015, que señaló que la Ley N° 20.830 que crea el Acuerdo de Unión Civil no incorporó modificaciones al artículo 207 bis del Código del Trabajo que consagra el permiso por matrimonio, por lo que no se contempla este permiso para quienes celebren el Acuerdo de Unión Civil.

Por lo tanto, aplicando lo expuesto en párrafos precedentes al caso en análisis, posible resulta sostener que la nueva doctrina de este Servicio sobre la materia, contenida en el aludido ordinario N° 2888, no puede ser aplicada a un período anterior al 31 de mayo de 2016, fecha en que fue evacuado por este Servicio, toda vez que a su respecto rige plenamente el ya referido principio de la no retroactividad de los actos administrativos.

De consiguiente, si usted contrajo el Acuerdo de Unión Civil el 20.11.2015, le era aplicable en ese momento lo estipulado en el ordinario N° 5254, de 15.10.2015, por lo que no resulta procedente, invocar el ordinario N° 2888 de 31.05.2016, con el objeto de solicitar dicho beneficio, de acuerdo a los argumentos otorgados en el presente informe.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales aludidas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que la doctrina contenida en el ordinario N° 2888 de 31.05.2016 de este Servicio, mediante la cual se revoca el ordinario N° 5254, de 15.10.2015, sólo resulta aplicable a partir del 31 de mayo de 2016.



Ordinario N° 4940, de 05.10.2016.

Merece considerar que el suscrito, mediante Ord. N° 2888 de 31.05.2016 (disponible en www.dt.gob.cl/legislación/), se ha pronunciado sobre la aplicación del permiso por matrimonio establecido en el artículo 207 bis del estatuto laboral a los trabajadores contrayentes del acuerdo de unión civil, sosteniendo, entre otros fundamentos, lo siguiente:

"(...), la Ley 20.830, eleva el acuerdo de unión civil a un estatus diverso al de los contratos que otorgan cotidianamente las personas, desde que con él las partes formalizan su vida en común, la conformación estable del hogar, generando un nuevo estado civil, una relación de parentesco entre ellos y con las respectivas familias, así como una serie de derechos y obligaciones personales y patrimoniales".

Asimismo, el citado pronunciamiento, luego de aludir a diversos preceptos de la Ley 20.830 que refieren a la relevancia del nuevo instituto y a los elementos comunes entre

el matrimonio y el acuerdo de unión civil, afirma que "de las normas anotadas se desprende con claridad, primero, la significación y trascendencia que el legislador le ha asignado al acuerdo de unión civil y, segundo, las concordancias con la institución matrimonial, todo lo cual, al menos para la aplicación del beneficio establecido en el artículo 207 bis del Código del Trabajo, permitiría tener por asimiladas ambas convenciones."

De esta manera, conforme al criterio argumental vertido en la mentada doctrina, no puede sino concluirse que limitar el pago del bono por matrimonio a los trabajadores que celebren el contrato establecido en el artículo 102 del Código Civil, excluyendo a los contrayentes del acuerdo de unión civil, pugna con los derechos que la Constitución asegura a todas las personas en los numerales 2° y 16° de su artículo 19, que, en lo medular, elevan la igualdad de trato y la garantía de no discriminación arbitraria -y su faz de no discriminación laboral- al estatus de derechos fundamentales que ni la autoridad ni el particular pueden conculcar.

En consecuencia, atendido lo expuesto, forzoso es sostener que el beneficio contemplado en la cláusula décimo sexta del contrato colectivo de 01.05.2015, en lo relativo al día adicional de permiso y al pago de asignación especial de \$80.000.- por matrimonio del trabajador, se extiende al dependiente que, siendo beneficiario del aludido instrumento, otorga el acuerdo de unión civil regulado en la Ley 20.830.

Con todo, pertinente es precisar que, asimilándose para estos efectos el acuerdo de unión civil con el instituto matrimonial y pudiendo los convivientes civiles celebrar posteriormente el contrato de matrimonio -artículo 26 c) de la Ley 20.830-, no corresponde, salvo acuerdo válido, que el trabajador que ha recibido el permiso y el bono por haber otorgado el acuerdo de unión civil, exija por segunda vez el beneficio, ahora por contraer matrimonio, por cuanto ello significaría introducir un trato diferenciado, sin justificación, que, como ya se ha dicho, es contrario a las bases que informan el ordenamiento jurídico.



Ordinario N° 2888, de 31.05.2016.

Actuando dentro de las atribuciones que confiere el ordenamiento jurídico, téngase por reconsiderado el Ord. N° 5254 de 15.10.2015 de la autoridad que suscribe, correspondiendo concluir que el permiso por matrimonio que consagra el artículo 207 bis del Código del Trabajo -incorporado por la Ley 20.764-, es aplicable al trabajador o trabajadora que otorga el Acuerdo de Unión Civil conforme a la Ley 20.830, por las razones desarrolladas en este informe.

La conclusión antedicha cabe ser entendida sin perjuicio de los permisos que convencionalmente se hayan entregado por este motivo, los que corresponde estimar imputados al beneficio legal en comento.



Ordinario 3342/048, 01.09.2014

La nueva disposición establece un permiso pagado de cinco días hábiles y continuos para las trabajadoras y los trabajadores que contraigan matrimonio, adicionales a los días a que tienen derecho por feriado anual y con prescindencia de su tiempo de permanencia en la empresa.

 **Ordinario N° 5254, de 15.10.2015.**

La ley que crea el Acuerdo de Unión Civil no incorporó modificaciones al actual artículo 207 bis del Código del Trabajo que consagra el permiso por matrimonio, por lo que no se contempla este permiso para quienes celebren el Acuerdo de Unión Civil; no obstante, cabe sostener que ello no impide que las partes del contrato laboral, mediante pacto individual o colectivo, amplíen el referido beneficio a los trabajadores que opten por celebrar el acuerdo de unión civil, sin perjuicio de la proposición de reforma legal que formule esta Dirección en los términos ya explicados.

 **Ordinario N° 5845/132, de 04.12.2017**

1. Contenido del derecho.

Es un derecho de fuente legal que se enmarca dentro de las prerrogativas laborales consagradas en el Título II “De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar”, del Libro II “De la protección a los trabajadores”, del Código del Trabajo, en cuya virtud el trabajador o trabajadora que contrae matrimonio o que otorgue acuerdo de unión civil, podrá gozar de un descanso de cinco días hábiles continuos, adicionales al feriado anual, con derecho a remuneración íntegra, con independencia del tiempo de servicio.

Conforme a lo anterior, se trata de un beneficio legal para todo trabajador o trabajadora que celebre alguno de estos actos: el matrimonio contemplado en el artículo 102 del Código Civil o el acuerdo de unión civil regulado en la Ley 20.830.

A su vez, consiste en un permiso o descanso pagado, es decir, para efectos remuneracionales, resulta improcedente la deducción de los días por los cuales se extiende, debiendo el empleador pagar la totalidad de los emolumentos del periodo.

Del mismo modo, no obstante tener la denominación de permiso, el empleador no puede negarlo si él o la dependiente beneficiario ha cumplido con los requisitos y formalidades que exige el precepto anotado, así tampoco puede condicionarlo o limitarlo en su extensión.

En relación con esta última observación, necesario es reafirmar el criterio sostenido en el citado Ord .3342/048, a saber, que el permiso de la especie tiene carácter irrenunciable, razón por la cual las partes no están habilitadas para pactar estipulaciones que lo eliminen o disminuyan, mientras subsista el contrato de trabajo.

Los días de permiso por expresa disposición legal deben ser utilizados en forma continua, pudiendo utilizarse ya sea desde el día del matrimonio o acuerdo de unión civil, o bien en los días inmediatamente anteriores o posteriores al matrimonio. Es así que, si un trabajador contrajera matrimonio o celebrase acuerdo de unión civil, el día sábado 10 de agosto de 2019, podría utilizar este permiso de alguna de las siguientes maneras:

1. Desde el día lunes 5 hasta el viernes 9 de agosto de 2024.
2. A contar del día lunes 12 hasta el día lunes 19 de agosto de 2024.

Para la correcta utilización del permiso que nos ocupa, debe analizarse la distribución de jornada del trabajador para poder determinar la fecha en la cual el trabajador deberá reincorporarse a sus labores.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario 3342/048, 01.09.2014**

Oportunidad para hacer uso del beneficio.

El trabajador podrá gozar del permiso referido a su elección, el día de la celebración de su matrimonio y optar entre los días inmediatamente anteriores o posteriores a dicha fecha.

Cabe señalar que el permiso en estudio no se puede ejercer en un momento distinto al fijado por el legislador, ni fraccionarse.

Cómputo.

La norma legal en estudio señala que el plazo de cinco días de permiso es de días hábiles, razón por la cual, para su cómputo se excluyen los domingos y festivos a que haya lugar dentro del período elegido por el trabajador. Cabe agregar además, que atendido que la norma en estudio dispone que los días de permiso por matrimonio son adicionales a los días de feriado legal, para efectos de su cálculo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 69 del Código del Trabajo, en cuya virtud el día sábado se considera siempre inhábil.

 **Ordinario N° 5845/132, de 04.12.2017**

2. Oportunidad para hacer uso del beneficio.

Conforme al mandato legal, se puede hacer uso del descanso el día del matrimonio o acuerdo de unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a dicha fecha, a elección del trabajador.

Es decir, el trabajador puede disponer de los cinco días hábiles en tanto den lugar a un lapso continuo, dentro del cual ha de estar el día en que se otorga el matrimonio o el acuerdo de unión civil, no siendo procedente gozar del referido permiso en un momento distinto al fijado por el legislador, ni su fraccionamiento, aun cuando así lo pacten las partes.

3. Forma de contabilizar los días de permiso.

Siguiendo el criterio sostenido por esta Dirección en el aludido Ord. N° 3342/048, cabe destacar que, atendido que el plazo de cinco días de permiso es de días hábiles, para su cómputo corresponde excluir los días domingo y festivos eventualmente contenidos dentro del período elegido por el trabajador, y además, por tratarse de un descanso que tiene como particularidad ser "adicional al feriado anual", resulta aplicable el artículo 69 del Código del Trabajo que prescribe que "Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil".

De esta manera, al momento de contabilizar los días de permiso a que tiene derecho el trabajador debe tenerse presente que los días sábados, domingos y festivos son días inhábiles para estos efectos.



Ordinario N° 999, de 20.02.2018:

De la disposición legal citada se infiere que el legislador ha otorgado un permiso pagado de cinco días hábiles continuos, adicionales al feriado anual, a todo trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio o suscriba un acuerdo de unión civil.

Ahora bien, tratándose de la legalización de un matrimonio celebrado en el extranjero, cabe señalar que ello no puede ser invocado para acceder al permiso en cuestión, toda vez que la legalización corresponde a un trámite cuya finalidad es que el matrimonio produzca efectos y sea reconocido para todos los efectos legales, situación que dista con alguno de los actos señalados en la ley, esto es, la celebración del matrimonio o la suscripción del acuerdo de unión civil regulado en la ley N° 20.830.

En efecto, de acuerdo a lo establecido en el precepto legal, el beneficio debe hacerse efectivo en los días inmediatamente anteriores o posteriores al matrimonio o acuerdo de unión civil, incluido dicho día en el período que abarca el descanso.

En igual sentido, cabe destacar que de acuerdo a la historia de la ley, el espíritu que inspiró al legislador, al momento de estatuir el permiso en estudio ha sido permitir a los trabajadores “gozar de un tiempo mínimo necesario para preparar y celebrar su matrimonio, momento de importancia fundamental para buena parte de las familias de nuestro país”.

Lo sostenido precedentemente, fuerza a concluir que el permiso en cuestión existe en función del evento respectivo –matrimonio o acuerdo de unión civil–, festividad que en la hipótesis planteada, ya aconteció, no resultando posible extender el beneficio a un trámite cuya finalidad no se condice con la prevista en la ley.

FORMALIDADES EN LA UTILIZACIÓN.

El trabajador o trabajadora que utilizará el permiso que nos ocupa, debe comunicar a su empleador con 30 días de anticipación a la fecha de realización del matrimonio o la suscripción del acuerdo de unión civil, dicha circunstancia, si bien no se establece en el artículo 207 bis que el trabajador indique la forma en la cual utilizará el permiso, es de nuestra opinión que al momento de solicitar el permiso el trabajador debiese indicar la forma en la cual lo utilizará de acuerdo a alguna de las opciones que la norma legal establece.

Con el fin de acreditar que efectivamente contrajo matrimonio o el acuerdo de unión civil se celebró, el trabajador debe presentar dentro de los 30 días siguientes a la celebración del matrimonio o acuerdo de unión civil el respectivo certificado del Servicio de Registro Civil e Identificación.

El empleador vía reglamento interno de orden higiene y seguridad, debiese indicar la forma, oportunidad y ante quien debiesen los trabajadores solicitar el permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil y hacer entrega del respectivo certificado.

Respecto del cómputo de los 30 días que se dan de plazo para la solicitud del permiso y para acreditar que estos días se cuentan de corrido, es decir en su cómputo deben usarse tanto los días hábiles como inhábiles.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:



Ordinario 4.638, de 24.11.2014

Ahora bien, respecto de sus consultas, referentes al permiso por matrimonio no analizadas en los pronunciamientos jurídicos señalados, acerca de si el plazo de 30 días de anticipación con que el trabajador debe comunicar al empleador la celebración de la ceremonia para hacer uso del beneficio es de días hábiles o corridos, cumplo con informar a Ud., que el artículo 50 del Código Civil, sobre la materia, establece:

“En los plazos que se señalaren en las leyes o en los decretos del Presidente de la República, o de los tribunales o juzgados, se comprenderán aún los días feriados; a menos que el plazo sea de días útiles, expresándose así, pues en tal caso no se contarán los feriados.”

De la norma legal transcrita precedentemente, es posible concluir, que el referido plazo es de días corridos, al igual que el plazo de 30 días, otorgado al trabajador para presentar el certificado del Servicio de Registro Civil e Identificación a su empleador.



Ordinario 3342/048, 01.09.2014

El legislador establece que para ejercer el permiso en que nos ocupa, el trabajador y la trabajadora deberá comunicar a su empleador que harán uso del mismo con una antelación de treinta días a la celebración de su matrimonio y posteriormente dentro del mismo plazo, deberán presentar a su respectivo empleador el certificado de matrimonio correspondiente, expedido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

Sobre el particular, cabe hacer notar, que la ley N° 20.764 no establece un plazo especial de vigencia del beneficio de que se trata, de modo tal que considerando lo previsto en el artículo 7, inciso 2° del Código Civil, posible es convenir que éste rige a contar del 18 de julio de 2014, fecha de publicación en el diario oficial de la ley en estudio.

La circunstancia anotada en el acápite anterior, permite sostener que respecto de los trabajadores que contraigan matrimonio durante los treinta días siguientes a la fecha de que el permiso por matrimonio ha entrado en vigor, esto es el 18 de julio de 2014, igualmente tendrán derecho a dicho beneficio, por cuanto la exigencia de comunicar a su empleador la celebración de su matrimonio en el plazo previsto se torna imposible, por lo que en opinión de este Servicio, deberán efectuar dicha comunicación con la anticipación que les permita los días faltantes para la celebración de la ceremonia.

A igual conclusión que la del párrafo anterior se llega, si aplicamos la regla de interpretación de la ley prevista en el artículo 24 del Código Civil, conforme a la cual los pasajes oscuros o contradictorios de ésta se interpretarán del modo que más conforme parezca al espíritu general de la legislación y a la equidad natural. Este último concepto entendido como el “sentimiento seguro y espontáneo de lo justo y lo injusto que deriva de la sola naturaleza humana”.

Sostener lo contrario, implicaría, además, la negación del derecho al trabajador de hacer uso del permiso, lo que no tuvo en vista el legislador al momento de la dictación de la ley.

En relación a si existe alguna limitación en cuanto a las oportunidades en que el permiso podría ser utilizado por el trabajador o la trabajadora mientras subsista el vínculo laboral, en caso de contraer nuevas nupcias, cabe informar que al recurrir a la historia fidedigna del establecimiento de la ley en estudio, fue posible verificar que el espíritu del legislador

es que el derecho pueda ejercerse cada vez que el dependiente contraiga matrimonio y cumpla con los requisitos establecidos al efecto.



Ordinario N° 5845/132, de 04.12.2017

4. Requisitos formales para acceder al permiso.

Como elemento previo, merece indicar que el trabajador tiene derecho a este beneficio cualquiera sea el tiempo que lleve prestando servicios en la respectiva empresa. Es decir, la data de la relación laboral deviene irrelevante para acceder al derecho en comento, a diferencia de lo que ocurre con el feriado anual consagrado en el artículo 67 del Código del Trabajo.

Ahora bien, el citado artículo 207 bis establece que, para hacer uso del permiso, el trabajador deberá cumplir con el siguiente procedimiento:

a) comunicar al empleador, con treinta días de antelación al evento, que utilizará el permiso establecido en el citado precepto.

b) presentar al empleador el correspondiente certificado de matrimonio o de acuerdo de unión civil, expedido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, dentro de los treinta días siguientes al respectivo evento.

PROCEDENCIA DEL PERMISO EN CASO DE MATRIMONIO RELIGIOSO

Respecto de este punto debemos tener presente que el artículo 207 bis del Código del Trabajo no hace distinción alguna respecto del tipo de matrimonio que da derecho a este permiso, por lo que el trabajador o trabajadora que lo solicite podrá hacerlo para cualquiera de las dos ceremonias, así lo ha establecido la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:



Ordinario 3342/048, 01.09.2014

Cabe puntualizar que la nueva normativa, no distingue si la ceremonia de matrimonio a la que se refiere el permiso es la celebrada ante el Oficial de Registro Civil, contemplada en el artículo 17 de la ley N° 19947, publicada en el diario oficial del 17 de mayo de 2004, o el matrimonio celebrado ante entidades religiosas de derecho público regulado en el artículo 20, del mismo cuerpo legal.

Al respecto, cabe señalar que de cumplirse el requisito de inscripción ante el Oficial de Registro Civil del matrimonio celebrado ante entidades religiosas de derecho público, en el plazo de ocho días desde la ceremonia y al tenor de lo establecido en el artículo 20 de la Ley de Matrimonio Civil, éste produce los mismos efectos que el matrimonio civil, entregándose en el acto de inscripción, el certificado respectivo a los contrayentes.

De este modo aplicando el aforismo jurídico que señala que “donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir”, posible es sostener, que el nuevo permiso beneficia a las trabajadoras y a los trabajadores que opten por contraer matrimonio civil, así como ante entidades religiosas de derecho público debidamente inscrito y que cumpla con las formalidades legales establecidas al efecto.

SANCIONES PARA EL TRABAJADOR QUE NO ACREDITA LA EFECTIVIDAD DEL MATRIMONIO

El artículo 207 bis no contempla sanción alguna para el empleador que no cumple con acreditar con el certificado de matrimonio emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, sin embargo, la Dirección del Trabajo ha establecido que el empleador debe analizar cada caso en lo particular, pudiendo incluso descontar de las remuneraciones del trabajador los días no laborados. Sobre este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

 *Ordinario 4.638, de 24.11.2014*

Asimismo, respecto de la procedencia de sancionar al trabajador por la falta de presentación del certificado de matrimonio emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, porque el matrimonio no se hubiere celebrado u otra causa, en opinión del suscrito, habría que analizar caso a caso, pudiendo proceder eventualmente, el descuento de los días no laborados por inasistencia injustificada del trabajador o trabajadora.

SANCIONES PARA EL EMPLEADOR QUE NO OTORGA EL PERMISO POR MATRIMONIO

Por estar este permiso dentro de las normas “de la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar”, en caso que el empleador negare el permiso solicitado por el trabajador para contraer matrimonio, se expone a las mismas sanciones señaladas anteriormente respecto del permiso por nacimiento de hijo.

CUESTIONARIO LABORAL

TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR

1. ¿Quiénes tienen la calidad de “trabajadores de casa particular”?

Según lo dispone el artículo 146 del Código del Trabajo, tienen la calidad de “trabajadores de casa particular”, las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

2. ¿Existen otros trabajadores a quienes la ley les hace aplicable las normas de este contrato?

Efectivamente, los trabajadores que desarrollan labores iguales o similares a las que ejecutan los trabajadores de casa particular, en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar, se le aplicarán las normas especiales de este contrato.

Se encuentran en la misma situación los choferes de casa particular.

3. ¿Qué ocurre si existe duda respecto si un trabajador cumple o no funciones de trabajador de casa particular?

Cuando exista duda respecto si un trabajador cumple funciones de esta naturaleza, se podrá solicitar su calificación al Inspector del Trabajo competente, de cuya resolución se podrá reclamar ante el Director del Trabajo, sin ulterior recurso.

4. ¿En qué consiste el contrato con un período de prueba de los trabajadores de casa particular?

Este tipo de instrumento sólo se da en la contratación de estos trabajadores, que consiste en que las dos primeras semanas de trabajo se estimarán como período de prueba y durante ese lapso podrá terminar el contrato a voluntad de cualquiera de las partes siempre que se dé un aviso con tres días de anticipación, a lo menos, y se pague el tiempo servido (Artículo 147 del Código del Trabajo)

5. ¿Qué plazo existe para suscribir el contrato de trabajo?

Atendiendo lo señalado en el artículo 9 del Código del Trabajo, el empleador debe hacer constar por escrito el contrato de trabajo, dentro del plazo siguiente:

- ✓ Contrato indefinido o plazo fijo de 30 o más días: dentro del plazo de 15 días de incorporado el trabajador,
- ✓ Contratos de duración inferior a 30 días: dentro del plazo de 5 días de incorporado el trabajador.

6. ¿Cuáles son las sanciones cuando el contrato no se escritura o se escritura fuera de plazo legal?

El incumplimiento de la obligación de escriturar el contrato de trabajo no impide su existencia y validez, sino que acarrea para el empleador las consecuencias que se indican:

- a) Aplicación de una sanción pecuniaria a beneficio fiscal de 1 a 5 unidades tributarias mensuales (UTM) por cada contrato no escriturado.
- b) Produce el efecto de invertir el peso de la prueba, es decir, hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador. La presunción operará en un ámbito de racionalidad y lógica.

7. ¿Se debe entregar al trabajador/a copia firmada del contrato de trabajo?

Sí, el empleador se encuentra obligado a entregar al trabajador copia del contrato de trabajo que se suscribió entre las partes, esta obligación emana del inciso primero del artículo 9 del Código del Trabajo que dispone " El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.

Por su parte, en el caso específico del contrato de trabajador(a) de casa particular, de acuerdo con lo establecido por el artículo 146 ter del Código del Trabajo, el empleador deberá entregar una copia del contrato de trabajo debidamente firmado al trabajador.

8. ¿El contrato de trabajadores de casa particular debe registrarse ante la Inspección del Trabajo?

Sí, el empleador debe registrar el contrato de trabajo y sus modificaciones, dentro de del plazo de 15 días siguientes a su celebración en el sitio web de la Dirección del Trabajo cual es www.direcciondeltrabajo.cl o en forma presencial en la Inspección del Trabajo respectiva, con indicación de las mismas estipulaciones pactadas, conforme lo establece el artículo 146 ter del Código del Trabajo.

Es necesario señalar que de acuerdo al Artículo 146 ter La Inspección del Trabajo mantendrá la reserva de la identidad de las partes y del domicilio en que se prestan los servicios y sólo podrá utilizar la información disponible para la finalidad de fiscalización o para proporcionarla a los tribunales de justicia, previo requerimiento.

9. ¿Se debe indicar en el contrato si las labores incluyen la asistencia de personas que requieran atención o cuidados especiales?

Sí, todo contrato o anexo, deberá indicar específicamente, si entre las tareas para las que ha sido contratado el trabajador o trabajadora, debe incluir el cuidado o asistencia a personas que requieran atenciones especiales, tales como ancianos, enfermos, u otros, conforme lo establecido en la parte final del artículo 146 bis.

10. ¿Se debe indicar en el contrato el domicilio específico en el cual prestara servicios el trabajador de casa particular?

Sí, el artículo 146 bis del Código del Trabajo, establece "Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 3 del artículo 10, el contrato de los trabajadores de casa particular deberá indicar el tipo de labor a realizar y el domicilio específico donde deberán prestarse los servicios, así como también, en su caso, la obligación de asistencia a personas que requieran atención o cuidados especiales"

La Dirección del Trabajo ha señalado mediante dictamen N° 5011/80, de 12.12.2014, que de la norma legal transcrita, es posible advertir, que no obstante la regla general contenida en el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, en orden a la indicación del lugar en que han de prestarse los servicios, tratándose trabajadores de casa particular, el legislador ha contemplado la exigencia de que dicho contrato indique "un domicilio específico", lo que conforme al tenor literal de la norma obliga a considerar que el artículo indeterminado masculino "un" conlleva la idea de singularidad respecto al domicilio que debe indicar el instrumento, reforzado por el adjetivo "específico" que otorga mayor precisión a la frase en el sentido interpretativo expuesto. Por lo anterior, el contrato de trabajo de trabajadores y trabajadoras de casa particular, deberá indicar exclusivamente un domicilio en que deberán prestarse los servicios.

El domicilio en el cual prestara servicio el trabajador de casa particular puede ser cambiado de mutuo acuerdo entre las partes suscribiéndose el anexo de contrato respectivo, de acuerdo lo establecido por la Dirección del Trabajo en dictamen N° 4268/68, de 30.10.2014, toda modificación en el contrato de trabajo relativa al domicilio en que deben prestarse los servicios, exigirá la modificación del contrato de trabajo y su registro en la Inspección del Trabajo.

11. ¿Puede incluirse como parte de las remuneraciones convenidas los gastos de alimentación y/o alojamiento del trabajador de casa particular?

No. El artículo 151 del Código del Trabajo sobre el particular dispone: "La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes y en moneda de curso legal, sin que pueda comprender los alimentos y la habitación, los cuales siempre serán de cargo del empleador".

En consecuencia, la ley excluye del carácter de remuneración -en el ámbito del trabajo en el hogar- cualquier pago por concepto de habitación y alimentación.

Al determinarse que estas prestaciones serán siempre de cargo del empleador, se ha consagrado la prohibición relativa a que éste efectúe cualquier descuento o imputación sobre la remuneración del trabajador o trabajadora, destinado a solventar los gastos que ha debido sufragar, para la alimentación y habitación del trabajador o trabajadora, ya sea que viva o no en la casa del empleador.

12. ¿Cuándo fallece el jefe de hogar se termina el contrato?

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 148 del Código del Trabajo, al fallecer el jefe de hogar, el contrato de trabajo se mantiene vigente, y las obligaciones generadas de esta relación subsisten con los parientes que hayan vivido en la casa del jefe de hogar y continúen en ella después de su muerte.

13. ¿Qué ocurre si considerando la situación anterior, los parientes no cumplen con las obligaciones del contrato, especialmente en lo que se refiere a remuneraciones?

De acuerdo con el artículo 148 del Código del Trabajo, estos son solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato, por tanto, el trabajador podrá demandar a uno más de los parientes cobrando el pago de las obligaciones contractuales.

14. ¿Cuál es la jornada de los trabajadores de casa particular que no viven en la casa del empleador?

La jornada semanal de los trabajadores (ras) de casa particular que no vivan en la casa del empleador tienen las siguientes características:

- a) La jornada de trabajo tiene un máximo semanal de 44 horas, estando habilitadas las partes a convenir una menor.
- b) La jornada de trabajo se puede distribuir hasta en un máximo de 6 días.
- c) Tienen derecho al descanso de colación establecido en el inciso primero del artículo 34 del Código del Trabajo, esto es una interrupción de la jornada de trabajo de mínimo 30 minutos no imputable a la jornada, no se establece un máximo de colación, sin embargo, este tiempo debe ser razonable y prudente al necesario para el consumo de un alimento liviano que permita que el trabajador reponga las energías gastadas en el transcurso de la jornada.
- d) Si la jornada semanal es a tiempo parcial, esto es hasta 30 horas semanales, las partes pueden acordar por escrito hasta un máximo de 12 horas semanales adicionales de trabajo, las que serán pagadas a valor de horas extraordinarias, esto es con un 50% de recargo sobre el valor correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, según lo preceptuado en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo.
- e) Se establece una regla especial respecto de la permanencia del trabajador en el puesto de trabajo, al establecerse en la letra e) del artículo 149 que el período que medie entre el inicio y el término de las labores en ningún caso podrá exceder de 12 horas continuas, considerando tanto la jornada como el descanso dentro de ella, la aplicación es esta disposición implica que el máximo de permanencia en el lugar de trabajo será de 12 horas, por lo que si se pacta que la hora de ingreso de la trabajadora es a las 07:30 horas, ella deberá retirarse a más tardar a las 19:30 horas, incluyendo en ese periodo tanto la jornada ordinaria diaria, el tiempo destinado a colación y la jornada adicional que se haya pactado.
- f) En cuanto a los días de descanso, la norma establece que se aplicaran las reglas que en materia de descanso semanal contempla el Código del Trabajo, esto implica que la trabajadora estará afectada a que los días domingos y festivos serán de descanso (artículo 35 del Código del Trabajo).

Es importante señalar que la duración y distribución de la jornada de trabajo es una cláusula mínima de todo contrato de trabajo, por lo que será en dicho instrumento donde se deberá establecer claramente los días y los horarios de trabajo, como así también se deberá indicar en dicho contrato la utilización de la denominada bolsa de horas semanales, es decir si utilizaran las 15 horas o un número menor de estas.

15. ¿Como se reducirá la jornada máxima semanal de los trabajadores de casa particular?

La reducción de la jornada de trabajo de los trabajadores de casa particular que no viven en la casa del empleador o "puertas afuera", se producirá de manera gradual a partir del día 26.04.2024 de 45 a 44 horas, el 26.04.2026 de 44 a 42 horas y el 26.04.2028 de 42 a 40 semanales.

16. ¿Cuál es la jornada de trabajo cuando el trabajador vive en la casa del empleador?

La duración de la jornada de trabajo de los trabajadores (ras) puertas adentro, esto es los que viven en la casa del empleador, se encuentra regulada en el inciso final del artículo 149 y el artículo 150 del Código del Trabajo presentando las siguientes características:

- a) Los trabajadores(as) puertas adentro no están sujetos a horario, pero deben tener un descanso de 12 horas diarias, con un mínimo de 9 ininterrumpidas. Las horas de descanso que falten podrán hacerse durante la jornada y se entenderá incluido el tiempo destinado a alimentación.
- b) Los trabajadores(as) puertas adentro tendrán derecho a descanso los días sábado, domingo y festivos.
- c) El día descanso correspondiente al día sábado, de común acuerdo, podrá acumularse, fraccionarse o intercambiarse por otros días de la semana, en caso de acumularse deberá ser otorgado dentro del respectivo mes.
- d) Respecto a los días festivos, las partes podrán pactar por escrito que el descanso se efectuará en un día distinto, el que no podrá ser posterior de los 90 días siguientes al respectivo festivo. En este caso, el día de descanso se pierde si no se hace uso de él en la oportunidad pactada y, por regla general, no puede compensarse en dinero.
- e) Tendrán derecho a 2 días de libre disposición en cada mes calendario, los que serán remunerados, les permitirán ausentarse de sus labores y no podrán compensarse en dinero. De común acuerdo estos días libres podrán acumularse dentro de un periodo de 3 meses. Al término de la relación laboral, en caso de existir días pendientes de utilizar en el respectivo mes, se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73, es decir de la misma forma en la que se compensa el feriado legal proporcional pendiente al concluir la relación laboral.
- f) Los días de descanso facultan al trabajador(a) a no reiniciar sus labores hasta el comienzo de la jornada del día siguiente.

17. ¿Los 2 días de libre disposición que cuentan los trabajadores de casa particular puertas adentro que características tienen?

En el caso de los trabajadores de casa particular puertas adentro, los 2 días laborales adicionales de descanso por mes calendario presentan las siguientes características:

- i. Serán remunerados, entendiéndose, por tanto, que los trabajadores podrán ausentarse de sus labores sin que ello importe una rebaja o descuento en sus remuneraciones;
- ii. No podrán compensarse en dinero;

- iii. Podrán acumularse, de común acuerdo, dentro de un periodo de tres meses;
- iv. Al término de la relación laboral, en caso de existir días pendientes de utilizar en el respectivo mes, se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73, es decir, en conformidad a las reglas del feriado.

18. ¿Cómo se fijan las remuneraciones de los trabajadores de casa particular?

La remuneración de los trabajadores de casa particular se fija de común acuerdo entre las partes, conforme a lo dispuesto en el artículo 151 del Código del Trabajo que dispone “La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes y en moneda de curso legal, sin que pueda comprender los alimentos y la habitación, los cuales siempre serán de cargo del empleador”.

19. ¿La ley ha fijado para estos trabajadores un sueldo mínimo especial?

No, los trabajadores de casa particular gozan del derecho a percibir el sueldo mínimo mensual que todo trabajador, el cual asciende desde el 01.09.2023 es de \$460.000.-, a partir del 01.07.2024 el valor subirá a \$500.000.-

20. Si el trabajador labora una jornada parcial o sólo algunos días a la semana, ¿Cuál es el sueldo mínimo mensual?

La jornada parcial sólo se dará cuando el trabajador no viva en la casa del empleador, y en este caso el sueldo mínimo mensual será proporcional a la jornada parcial convenida.

21. ¿Cómo se calcula el sueldo mínimo proporcional a la jornada semanal convenida?

El sueldo mínimo mensual de \$460.000, es para la jornada de 44 horas semanales, de pactarse una jornada inferior por ejemplo de 30 horas semanales, se puede calcular la proporción que corresponde del ingreso mínimo a dicha jornada para ello se debe hacer la siguiente operación:

Los 460.000 se dividen por 176 horas, número de horas que corresponde a 44 horas semanales multiplicado por 4 semanas, el resultado de esa operación se multiplicara por 120, que es 30 horas semanales multiplicado por 4 semanas

Ingreso mínimo para 30 horas semanales= $(460.000 / 176) \times 120$

Ingreso mínimo para 30 horas semanales= \$313.636.-

Es importante tener presente que a partir del 26 de abril de 2024 se reduce la jornada máxima semanal de 45 a 44 horas, de ahí que la determinación del sueldo mínimo mensual considerando el máximo de horas semanales de 44 horas será el siguiente:

Sueldo mínimo proporcional jornada 30 horas semanales

Sueldo mínimo = $(460.000 / 44) \times 30$

Sueldo mínimo = 313.636.-

Sueldo mínimo proporcional jornada 20 horas semanales

Sueldo mínimo = $(460.000 / 44) \times 20$

Sueldo mínimo = 209.091.-

Sueldo mínimo proporcional jornada 15 horas semanales

Sueldo mínimo = $(460.000 / 44) \times 15$

Sueldo mínimo = 156.818.-

A partir del 01.07.2024, ya en plena vigencia el máximo de horas ordinarias semanales en 44 horas y el IMM en \$500.000.-, la determinación del sueldo mínimo mensual será el siguiente:

Sueldo mínimo proporcional jornada 30 horas semanales

Sueldo mínimo = $(500.000 / 44) \times 30$

Sueldo mínimo = 340.909.-

Sueldo mínimo proporcional jornada 20 horas semanales

Sueldo mínimo = $(500.000 / 44) \times 20$

Sueldo mínimo = 227.273.-

Sueldo mínimo proporcional jornada 15 horas semanales

Sueldo mínimo = $(500.000 / 44) \times 15$

Sueldo mínimo = 170.455.-

22. ¿Las trabajadoras de casa particular tienen derecho a fuero maternal?

A partir del 09.11.1998, fecha de publicación de la ley 19.591, las trabajadoras de casa particular gozan del fuero maternal establecido en el artículo 201 del código del Trabajo, esto significa que sólo podrán ser despedidas de su trabajo previa autorización judicial, la que solo se podrá conceder en los casos de las causales del Art. 159 N° 4; 45 y 6 y las del artículo 160 del Código del Trabajo.

23. ¿Qué debe hacer el empleador para terminar un contrato de trabajo de una trabajadora afecta a fuero maternal?

Para proceder a terminar el contrato de trabajo requiere, previamente, que el juez autorice la terminación del contrato de trabajo.

La solicitud de desafuero no puede ser deducida por cualquier causal de término de contrato, sino que procede únicamente por las que se indican a continuación:

- ✓ Artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
- ✓ Artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- ✓ Cualquiera de las causales de caducidad del contrato establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, tales como:

No procede solicitar autorización judicial para despedir a un trabajador aforado invocando la causal, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

24. ¿En qué casos se produce la pérdida del fuero maternal?

El fuero que nos ocupa, se puede perder por diferentes motivos, dependiendo del origen del derecho, pudiendo darse las siguientes circunstancias:

- ✓ Este derecho se perderá en caso de interrupción del embarazo, cuando le menor nace muerto o bien ante la muerte el menor.
- ✓ Cuando muere la madre en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, el fuero establecido en el artículo 201 le corresponderá al padre del menor o quien le fuere otorgada la custodia del menor, sin embargo, si el padre o la persona que tiene la custodia del menor es privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor perderá el derecho a fuero.
- ✓ Al igual que el numeral anterior, en el caso de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley N° 19.620, cesará el derecho el fuero desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

25. Si la trabajadora que goza de fuero maternal es despedida, sin autorización judicial previa, ¿En qué plazo debe reclamar?

En estos casos la trabajadora amparada por fuero maternal deberá reclamar la nulidad del despido y la reincorporación a su trabajo en un plazo de 60 días hábiles contados desde que ocurrió el despido.

26. ¿la trabajadora que renuncia a su trabajo, ignorando su estado de embarazo, puede exigir ser reincorporada a su trabajo?

La renuncia voluntaria y el mutuo acuerdo no son considerados como un despido hecho por el empleador, es por ello que ante la renuncia voluntaria, en la medida que esta cumpla con las formalidades establecidas en el artículo 177 del Código del Trabajo, esto es que conste por escrito y que haya sido firmada por el trabajador o trabajadora ante ministro de fe, el contrato de trabajo se entenderá terminado, no siendo procedente que se ordene la reincorporación al trabajo si a la fecha

de dicha renuncia se ignoraba por ejemplo el estado de embarazo, este criterio lo encontramos en los ordinarios N° 2027/0132, de 07.05.1998; N° 0032/0002, de 06.01.2000. y N° 0908, de fecha 20.02.2015, de la Dirección del Trabajo.

27. ¿Qué derechos tiene la trabajadora embarazada?

La trabajadora de casa particular embarazada tiene los siguientes derechos:

- a) Fuero Maternal
- b) Permisos
- c) Subsidios
- d) Prohibición de realizar trabajos pesados
- e) Prohibición de ejecutar trabajos en horario nocturnos

28. ¿La trabajadora de casa particular tiene derecho al permiso para dar alimento al hijo menor de dos años?

Las trabajadoras de casa particular que tengan hijos menores de 2 años tienen derecho al permiso de 1 hora al día para dar alimentos, el cual se debe otorgar de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 206 del Código del Trabajo.

29. ¿El tiempo de permiso para alimentar a los hijos en sala cuna aumenta si se tiene más de un hijo en el establecimiento?

La hora de permiso es por hijo, si la trabajadora tiene en la sala cuna más de un hijo menor de dos años, tendrá derecho a 1 hora de permiso por cada uno de los hijos, según artículo 206 inciso primero.

30. ¿Cómo se otorga el permiso de alimentación de hijo menor de 2 años?

Con acuerdo de ambas partes se puede ejercer de las siguientes formas:

- 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 término de la jornada de trabajo.

31. ¿Qué obligación tiene el empleador en caso de enfermedad del trabajador de casa particular?

Cuando se presente el caso de una enfermedad del trabajador de casa particular, de acuerdo a lo establecido en el artículo 152 del Código del Trabajo el empleador tiene las siguientes obligaciones:

- ✓ Obligación de dar de inmediato aviso al organismo de seguridad social respectivo.

- ✓ Conservarle el cargo, sin derecho a remuneración por:
 - ✓ Por ocho días, si tuviera menos de seis meses de servicios;
 - ✓ Durante quince días, si hubiera servido más de un semestre y menos de un año, y
 - ✓ Por un período de hasta treinta días, si hubiera trabajado más de doce meses.

32. ¿Qué ocurre cuando alguna de las partes presenta una enfermedad contagiosa?

Cuando alguna de las partes o las personas que viven en la casa contraen una enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, da derecho a la otra parte para poner término al contrato, siempre y cuando no se encuentre amparada por fuero maternal, caso en el cual deberá tramitarse la autorización judicial correspondiente.

33. ¿La trabajadora puede poner término al contrato si la enfermedad contagiosa afecta a la parte empleadora?

Sí, efectivamente, la trabajadora tiene la facultad de tomar la decisión de poner término al contrato si la enfermedad contagiosa afecta a la parte empleadora, pues la ley se pone en el caso que cualquiera de las partes o de las personas que habitan en la casa pudiera contagiarse con alguna enfermedad de este tipo.

34. ¿La terminación de contrato por enfermedad contagiosa (Artículo 152 inc. 2º), obliga a cumplir con las formalidades de los avisos que contempla el Título V del Libro I del Código del Trabajo, “De la terminación del contrato y estabilidad en el empleo?”

A nuestro juicio, por tratarse de una causal especial para una determinada actividad laboral y no formar parte de las causales de terminación de contrato del Título V citado, no es procedente de aplicar las formalidades de aviso que contemplan esas normas legales.

35. ¿Qué ocurre si el empleador quiere hacer uso del despido de una trabajadora en el período de prueba, si ésta se encuentra gozando de fuero maternal?

La trabajadora de casa particular que goza de fuero maternal no puede ser despedida por la causal prevista en el artículo 147 del Código del Trabajo, esto es, en el período de prueba, sin que exista una resolución judicial que autorice el despido.

36. Si la trabajadora renuncia a su trabajo estando con fuero y se contrata con otra empleadora, ¿Qué sucede?

Si la trabajadora renuncia a su trabajo estando con fuero y es recontratada o contratada por otro empleador, mantiene sus derechos hasta extinguirse la protección de maternidad que le garantiza la ley.

37. ¿Las trabajadoras de casa particular tienen derecho a indemnización por años de servicio?

No, los trabajadores (ras) de casa particular no gozan del derecho a la indemnización por años de servicios, sin embargo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo, las trabajadoras de casa particular tienen derecho a una indemnización a todo evento, la cual se financiará de la siguiente forma:

- a) Aporte de cargo del empleador ascendente al 1,11% de la remuneración mensual imponible
- b) Este aporte se depositará en una cuenta especial que se abrirá en una Administradora de Fondos de Pensiones
- c) El aporte se efectuará por un lapso de once años en relación a cada trabajador a contar del 1° de enero de 1991 o desde la fecha de inicio de la relación, si ésta fuera posterior.
- d) La indemnización alcanzará al monto que determinen los aportes más su rentabilidad.

38. Si a estas trabajadoras se le despide por desahucio escrito del empleador, y no se le da el aviso con la anticipación que establece la ley, ¿Tiene derecho a indemnización sustitutiva del aviso?

La trabajadora de casa particular tiene derecho a percibir de cargo del empleador, la indemnización sustitutiva del aviso previo, si no se la comunicó la terminación de su contrato con, a lo menos 30 días de anticipación.

39. A Los trabajadores a que se refiere el inciso segundo del artículo 146 del Código del Trabajo, es decir, aquellas personas que realizan funciones iguales o similares a las trabajadoras de casa particular en instituciones de beneficencia, ¿Se le aplican las mismas normas de indemnización por años de servicio?

De acuerdo con lo dictaminado por la Dirección del Trabajo en su Ord. N° 3677/126, de 5 de septiembre de 2003, a dichos trabajadores se le aplican las normas generales que establece el Código del Trabajo sobre indemnizaciones por años de servicio, y no las especiales relativas a los trabajadores de casa particular.

40. ¿Puede exigirse a los trabajadores de casa particular el uso de uniformes, delantales o cualquier otro distintivo o vestimenta identificadores en espacios públicos?

El artículo 151 bis del Código del Trabajo, señala "Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores de casa particular, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al uso de uniformes, delantales o cualquier otro distintivo o vestimenta identificadores en espacios, lugares o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros de similar naturaleza".

Como se puede apreciar la norma transcrita, prohíbe que el empleador imponga al trabajador o trabajadora de casa particular, el uso de un uniforme, vestimenta, u otro distintivo que ponga de manifiesto frente a terceros, la naturaleza de las funciones que desempeña.

El ámbito de la prohibición, abarca los espacios públicos, y aquellos que sean asimilables a éstos. En tal sentido, tienen el carácter de públicos para los efectos de esta normativa, tanto los lugares físicos, como también, los ámbitos sociales, que desde la perspectiva de los sujetos de la relación laboral tengan el carácter de externos a la intimidad doméstica.

41. ¿Cómo opera con los empleadores de casa particular la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo?

La Dirección del Trabajo de acuerdo a lo dispuesto en el DFL N° 2 de 1967 está facultada para ingresar a los lugares de trabajo en los cuales presten servicios los trabajadores, así como requerir a los empleadores o sus representantes toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización, sin embargo, en el caso de los trabajadores de casa particular existen normas especiales que es necesario tener en consideración, las cuales están en el artículo 146 ter que señala:

Artículo 146 ter: El empleador deberá entregar una copia del contrato de trabajo debidamente firmado al trabajador. Asimismo, deberá registrarlo dentro de los quince días siguientes a su celebración en la sede o en el sitio electrónico de la respectiva Inspección del Trabajo, con indicación de las mismas estipulaciones pactadas, a fin de facilitar la fiscalización de la existencia de la relación laboral y de las condiciones de empleo. La Inspección del Trabajo mantendrá la reserva de la identidad de las partes y del domicilio en que se prestan los servicios y sólo podrá utilizar la información disponible para la finalidad de fiscalización o para proporcionarla a los tribunales de justicia, previo requerimiento.

El empleador que sea requerido en el domicilio indicado por un inspector del trabajo en ejercicio de sus facultades de fiscalización, relativas a las condiciones laborales de los trabajadores de casa particular, podrá aceptar su ingreso a este domicilio o solicitar la fijación de otro día y hora para acudir a las dependencias de la Inspección del Trabajo con la documentación que le sea requerida."

De esta forma, el registro del contrato de trabajo y sus anexos, tiene por propósito ofrecer la posibilidad de una amplia cobertura de fiscalización, en vista de avanzar hacia mayores niveles de formalidad en este tipo de vínculos laborales.

Por otro lado, todo fiscalizador de la Dirección del Trabajo podrá solicitar el ingreso a un domicilio particular para verificar las condiciones laborales que se desarrollan en su interior, acceso que en todo caso deberá ser previamente autorizado por el empleador o quien lo represente.

En caso que el empleador no acceda a la visita inspectiva, se dejará constancia de esta circunstancia y se les citará a las dependencias de la Inspección del Trabajo, bajo apercibimiento de multa en caso de no comparecencia.

42. ¿Qué cotizaciones para el seguro de desempleo deben realizarse para los trabajadores de casa particular?

La Ley N° 21.269 incorporó a los trabajadores de casa particular al seguro de desempleo de la ley N° 19.728. En el caso de los trabajadores de casa particular el seguro se financia con una cotización del 3,0% de sus remuneraciones imponibles, de cargo del empleador y sin distinguir la duración del contrato (sea indefinido o a plazo).

La cotización del 3% tiene la siguiente distribución:

- ✓ - La Cuenta Individual de Cesantía de los trabajadores de casa particular, se financia con la parte de la cotización de cargo del empleador, que represente el 2,2% de su remuneración imponible.
- ✓ - El Fondo de Cesantía Solidario se financiará con el restante de la cotización del empleador, esto es, el 0,8%.

Junto a lo anterior, la ley modificó también el art. 163 del Código del Trabajo, estableciendo que el aporte del empleador a la indemnización a todo evento (AFP) ya no será de un 4,11% sino de un 1,11% de la remuneración mensual del trabajador de casa particular. Por tanto, la cotización para el Seguro de Desempleo, no significa un cambio o aumento en las cotizaciones del empleador, sino que una redistribución en la cotización vigente.

Finalmente, de acuerdo a la ley, los trabajadores de casa particular que aún tengan fondos en su AFP (por lo aportado para la indemnización a todo evento), pueden traspasar todo o parte de él a su Cuenta Individual de Cesantía o al Fondo de Cesantía Solidario.

43. ¿Cuáles son las características del contrato de trabajo con una trabajadora de casa particular?

Las características del contrato de trabajador/a de casa particular son:

- ✓ El contrato debe ser escriturado por el empleador dentro de los 15 días siguientes a la incorporación del trabajador/a a sus labores. Pasado este plazo, se multará al empleador(a) y se presumirá legalmente que son estipulaciones del contrato aquellas que declare el trabajador/a.
- ✓ El contrato deberá ser firmado por ambas partes quedando un ejemplar para el empleador/a y uno para el trabajador/a.
- ✓ El empleador debe registrarse en el sitio web de la Dirección del Trabajo. Se le asignará una clave vía correo electrónico para hacer el Registro de Contrato de Trabajadora de Casa Particular, donde consignará las mismas cláusulas del contrato.

44. ¿Cuáles son los requisitos para registrar el contrato de trabajo en la web de la Dirección del Trabajo?

Para realizar el registro de las estipulaciones pactadas en el contrato de trabajo con un trabajador de casa particular, el empleador debe estar registrado y tener clave de acceso en nuestro portal web.

Es necesario tener presente que el registro debe efectuarse dentro de los quince días siguientes a la celebración del contrato. "Para realizar el registro de las estipulaciones pactadas en el contrato de trabajo con un trabajador de casa particular, el empleador debe estar registrado y tener clave de acceso en nuestro portal web. Si no lo está, puede hacerlo en: Registro de contrato de trabajador(a) de casa particular, en el siguiente link: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-104604.html>

Es necesario tener presente que el registro debe efectuarlo dentro de los 15 días siguientes a la celebración del contrato y que, en el evento que no se hayan registrado los datos del contrato, ello constituye una infracción a la legislación laboral que puede ser sancionada con multa.

45. ¿los empleadores de trabajadores de casa particular deben cumplir con el registro electrónico laboral en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

Si, los empleadores de trabajadores están obligados como cualquier otro a cumplir con el registro de los documentos que correspondan, siendo estos:

- ✓ El registro del contrato de trabajo y sus modificaciones.
- ✓ El registro de los términos de contrato
- ✓ Registro de comité bipartito de capacitación, en el caso que el empleador tenga 15 o más trabajadores
- ✓ Registro comité paritario de higiene y seguridad, en el caso que exista obligación de constituirlo al tener 25 o más trabajadores en una instalación o sucursal.
- ✓ Libro de remuneraciones electrónico, solo si el empleador tiene 5 o más trabajadores.

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA MAYO 2024

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

[ORD. N° 254/10, de 26-04-2024](#)

Las modificaciones introducidas en los artículos 106 y 109 del Código del Trabajo entraran en vigor en los siguientes plazos:

- a) Al día 26.04.2024 para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de 44 horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, en los casos de servicio de mar y puerto;
- b) Al día 26.04.2026 para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de 42 horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, en los casos de servicio de mar y puerto; y
- c) Al día 26.04.2028 para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de 40 horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, en los casos de servicio de mar y puerto.

[ORD. N° 236/9, de 9-04-2024](#)

- 1) La reducción de la jornada de trabajo de las personas trabajadoras de casa particular que no viven en la casa del empleador o "puertas afuera", se producirá de manera gradual a partir del día 26.04.2024 y continuará hasta el 26.04.2028, llegando en esa fecha a las 40 horas;
- 2) A partir de la entrada en vigor de la modificación introducida a la letra d) del artículo 149 del Código del Trabajo, esto es, a partir del día 26.04.2024, a falta de pacto expreso para disponer de la bolsa semanal de 12 horas, se considerarán extraordinarias las horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador;
- 3) Desde el día 26.04.2024, cada mes calendario, las personas trabajadoras de casa particular que vivan en la casa del empleador, tendrán derecho a disponer libremente, de dos días adicionales remunerados, sin que sea necesario para ello proceder a la adecuación de sus contratos.
- 4) No corresponde aplicar una jornada excepcional diversa a las establecidas en el Capítulo V del Libro I del Código del Trabajo, sobre el Contrato especial para Trabajadores de casa particular y sus modificaciones introducidas por la Ley N° 21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.

[Dictamen N° 235/8, de 18-04-2024](#)

Aclara la fórmula específica que debe utilizar el empleador para realizar la adecuación de la jornada diaria de trabajo con la finalidad de obtener su reducción semanal, en caso de no existir acuerdo con las y los trabajadores o las organizaciones sindicales, en virtud de lo establecido en los artículo primero y tercero transitorio de la Ley N° 21.561, los que fijan una regla de gradualidad y proporcionalidad, respectivamente, en los términos del presente informe.

ORD. N° 265, de 29-abr-2024

Sólo resulta procedente el otorgamiento del descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 respecto del personal que se desempeñó en un laboratorio en la medida que se cumplan todos los requisitos exigidos por esta normativa, dentro de los cuales se encuentra el que el respectivo establecimiento haya tenido una participación efectiva en el combate del COVID-19, en los términos expuestos en el presente oficio.

ORD. N° 258, de 29-abr-2024

La disposición contenida en el inciso 2° del artículo 337 del Código del Trabajo no resulta aplicable a las negociaciones no regladas.

ORD. N° 256, de 29-04-2024

Sólo resulta procedente el otorgamiento del descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 respecto del personal que se desempeñó en un Laboratorio en la medida que se cumplan todos los requisitos exigidos por esta normativa, dentro de los cuales se encuentra el que el respectivo establecimiento haya tenido una participación efectiva en el combate del COVID-19 en los términos expuesto en el presente oficio.

ORD. N° 252, de 25-04-2024

Resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de alguna de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y se mantengan las condiciones descritas en el presente informe, esto es, ausencia de sala cuna autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Panguipulli.

ORD. N° 251, de 25-04-2024

No se configuran en los hechos los requisitos copulativos que este Servicio señala que la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia, por reunir en una sola persona las condiciones de socio mayoritario y poseedor de las facultades de administración y representación de la sociedad. De esta forma procede el pago de las cotizaciones previsionales adeudadas al Sr.

ORD. N° 249, 25-04-2024

Responde consulta sobre la aplicación de descanso reparatorio de la Ley N° 21.530 ante cambios de empleador

ORD. N° 247, de 25-04-2024

Se autoriza el pago de los bonos compensatorios del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y se mantengan las condiciones descritas en el presente informe, esto es, ausencia de sala cuna particular autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Puerto Natales.

ORD. N° 246, de 25-04-2024

No resulta procedente otorgar el beneficio del descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 a quien no acredita el desempeño de funciones en las instituciones determinadas por dicha normativa durante todo el período exigido por la ley, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

[ORD. N° 234, de 17-04-2024](#)

Corresponde a la empresa otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 a los trabajadores y trabajadoras de su dependencia, en la medida que el lugar donde se desempeñaron tales funciones corresponda a establecimientos dedicados al combate de la pandemia por COVID-19 en los términos señalados en el artículo 1° de la Ley N° 21.530 y siempre que se cumpla con los requisitos exigidos por la ley, de acuerdo a lo descrito en el cuerpo del presente informe.

[Ordinario N° 216, de 09-04-2024](#)

1. No se ajusta a derecho establecer límites en los anexos de contrato de trabajo a los incentivos o comisiones devengadas a partir de los cuales el trabajador, que evidenció un cumplimiento mensual igual o por sobre un 120% de cumplimiento de la meta, seguirá percibiendo el mismo monto de incentivo, lo que ocasiona un perjuicio patrimonial a los trabajadores en sus remuneraciones.
2. Constituye una infracción tanto a la normativa legal como al principio constitucional de justa retribución en las remuneraciones consagrado en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, el sistema remunerativo pactado en materia de incentivos o remuneración variable, al incluir una renuncia anticipada del trabajador al principio de certeza al dejar entregado en forma unilateral y al arbitrio del empleador la determinación mensual de las metas y la forma en que se ponderará el rendimiento del trabajador para percibir los incentivos.



PERMISOS LEGALES QUE HAN SIDO MODIFICADOS Y FLEXIBILIDAD LABORAL INCORPORADOS POR LA LEY N° 21.561

Dentro de los derechos de los trabajadores a ausentarse de sus labores por causas justificadas sin descuento a sus remuneraciones el art.66bis del Código del trabajo otorga permiso por media jornada para exámenes preventivos de próstata, mamografía donde solo permitía dicho beneficio a trabajadoras mayores de 40 años y para trabajadores mayores de 50, actualmente no existe el límite de edad considerando que las enfermedades derivadas del cáncer de próstata, de mamas, útero, etc., puede atacar en cualquier etapa de la vida, por lo tanto todos los trabajadores sin excepción tiene derecho a dicho permiso de medio día.

Del mismo modo el art.60 del código del trabajo que otorga permiso por fallecimiento de familiar directo ha sido modificado agregando al hermano o hermana del trabajador, también incrementó el número de días de permiso de acuerdo al siguiente detalle:

En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado.

En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos.

En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación.

En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles.

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.

Con la entrada en vigencia de la ley 21.561 sobre reducción de la jornada semanal de trabajo de 45 a 40 horas, se modificó el art.27 del código del trabajo el que actualmente flexibiliza el inicio de la jornada otorgando una banda horaria donde los trabajadoras y trabajadores que tengan a su cargo hijos de hasta doce años, podrán postergar el inicio de la jornada en una hora debiendo recuperarla al término de la jornada para compensar dicho permiso, en caso que la empresa cierre sus dependencias al término de la jornada será imposible aplicar dicho beneficio.



Luego el art.66quinquies del código del trabajo permite a los padres con hijos con Trastorno de Espectro Autista la salida intempestiva para concurrir al establecimiento educacional donde esté el menor para contener en caso de crisis, una vez calmado el menor el trabajador deberá retornar a sus labores y el empleador no podrá descontar de sus remuneraciones y menos aplicar causal de despido por la salida intempestiva sin autorización.

Todos estos permisos contemplados por el legislador flexibilizan la relación laboral con el objetivo que los trabajadores y trabajadoras pueden tener compatibilidad con la vida familiar y laboral sin el riesgo de perder su fuente de trabajo.-

Jose González
Asesor del Boletín del Trabajo.

CARTOLA ESTADÍSTICA

DATOS BASICOS

DATOS ESTADISTICOS GENERALES	
UTM	65.443
I.P.C	0,5
ÍNDICE I.P.C	103,24
RBMN BASICA	18.333
RBMN MEDIA	19.290

FACTORES DE INCREMENTO DE REMUNERACIONES (1)

EMPART	Régimen general	1,182125
S.S.S	Régimen general	1,2020
A.F.P	Sistema general	1,1757

SUBSIDIO A LA CONTRATACIÓN DE LA MANO DE OBRA DE ZONAS EXTREMAS LEY N° 19.853/2003 (D.L. 889/1975)

\$ 254.854

Monto por trabajador: \$ 43.325

A contar enero- diciembre 2023

Circular N° 2 de 11.01.202 TGR

INGRESO MÍNIMO MENSUAL

VIGENCIA AÑO MES	RÉGIMEN GENERAL	MAYORES DE 65 MENORES DE 18	FINES NO REMUN.	CASA PARTICULAR
2023 SEPTIEMBRE	460.000	343.150	296.511	460.00
2023 MAYO	440.000	328.230	283.69	440.00
2023 ENERO	410.000	305.851	264.282	410.00
2022 AGOSTO	400.000	298.391	257.836	400.00
2022 MAYO	380.000	283.471	244.944	380.000
2022 ENERO	350.000	261.092	225.606	350.000
	SUELDO VITAL MENSUAL		SUELDO VITAL ANUAL	
SEPTIEMBRE 2023	\$66.050		\$792.600	

TOPES IMPONIBLES

	VALOR EN UF AÑO 2024	VALOR EN PESOS ABRIL 2024	VALOR EN PESOS MAYO 2024
Tope imponible AFP	81.6	3.141.185	3.156.100
Tope imponible IPS (EX INP)	60	2.225.611	2.235.719
Tope imponible AFC	122.6	4.717.367	4.739.766

GRATIFICACIÓN LEGAL ARTÍCULOS 47 Y 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Monto del tope anual (4.75 I.M.M)	\$2.185.000
Monto tope mensual	\$182.083
EJEMPLO TRABAJADORES CON INGRESO MINIMO	
Sueldo	\$ 460.000
25% Gratificación	\$ 115.000

CARGAS FAMILIARES A CONTAR DEL 01 DE SEPTIEMBRE DEL 2023

A	INGRESO HASTA			\$ 539.328	\$ 20.328
B	INGRESO HASTA	\$539.329	Hasta	\$ 787.746	\$ 12.475
C	INGRESO HASTA	\$787.747	Hasta	\$ 1.228.614	\$ 3.942
D	INGRESO HASTA	\$1.228.615			0

VALOR MÍNIMO TIEMPO DE ESPERA ARTICULO 25 BIS CÓDIGO DEL TRABAJO DESDE 01.09.2023

VALOR FORMULA HORA ESPERA	$460.000 * 1.5 / 180$
VALOR HORA ESPERA	\$3.833,33

UNIDAD DE FOMENTO (UF)

Día	Mes	Valor (\$)
10	Mayo2024	37.312,63
11	Mayo2024	37.318,64
12	Mayo2024	37.324,64
13	Mayo2024	37.330,65
14	Mayo2024	37.336,65
15	Mayo2024	37.342,66
16	Mayo2024	37.348,67
17	Mayo2024	37.354,68
18	Mayo2024	37.360,69
19	Mayo2024	37.366,70
20	Mayo2024	37.372,71

Día	Mes	Valor (\$)
21	Mayo2024	37.378,73
22	Mayo2024	37.384,74
23	Mayo2024	37.390,76
24	Mayo2024	37.396,77
25	Mayo2024	37.402,79
26	Mayo2024	37.408,81
27	Mayo2024	37.414,83
28	Mayo2024	37.420,85
29	Mayo2024	37.426,87
30	Mayo2024	37.432,89
31	Mayo2024	37.438,91

Día	Mes	Valor (\$)
1	Junio2024	37.444,94
2	Junio2024	37.450,96
3	Junio2024	37.456,99
4	Junio2024	37.463,01
5	Junio2024	37.469,04
6	Junio2024	37.475,07
7	Junio2024	37.481,10
8	Junio2024	37.487,13
9	Junio2024	37.493,16

UNIDAD TRIBUTARIA MENSUAL Y UNIDAD TRIBUTARIA ANUAL

Mes	UTM (\$)	UTA (\$)
Enero 2024	64.666	775.992
Febrero 2024	64.343	772.116
Marzo 2024	64.793	777.516
Abril 2024	65.443	785.316
Mayo 2024	65.443	785.316

Para tener información sobre otros valores y datos estadísticos no olvides revisar nuestro sitio web: www.portaldesoluciones.cl e ingresar al banner de folleto estadístico.

TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2024

REVISTA	MES	TITULO
I	ENERO	• Determinación Diferencias de Gratificación Pagada Mensualmente por Cambio del Ingreso Mínimo Mensual Durante el Año 2023
II	FEBRERO	• Respuestas y Soluciones Laborales Volumen I
III	MARZO	• Respuestas y Soluciones Laborales Volumen II
IV	ABRIL	• Trabajadores Excluidos de la Limitación de Jornada
V	MAYO	• Los Permisos Legales que Gozan los Trabajadores

CALENDARIO 2024

Enero

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Febrero

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29			

Marzo

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Abril

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Mayo

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Junio

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Julio

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Agosto

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Septiembre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Octubre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Noviembre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Diciembre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

MESA CENTRAL
+56 9 8899 6348

contacto@boletindeltrabajo.cl

www.portaldesoluciones.cl
www.boletindeltrabajo.cl