



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL

DICTAMEN



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

ORD.: Nº 0886/019

MAT.: 1) Permiso por muerte de hijo o cónyuge. Computo.

- Permiso por muerte de hijo en gestación, padre o madre. Computo.

2) Permiso por muerte de hijo o cónyuge. Oportunidad.

- Permiso por muerte de hijo en gestación, padre o madre. Oportunidad.

3) Muerte de hijo o cónyuge. Fuero Laboral. Procedencia.

- Permiso por muerte de hijo o cónyuge. Compensación en dinero. Procedencia.

- Permiso por muerte de hijo en gestación, padre o madre. Compensación en dinero. Procedencia.

RDIC.: Fija sentido y alcance de artículo 66 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la ley Nº20.137.

ANT.: Necesidades del Servicio.

FUENTES: Código del Trabajo, artículo Ley 20.137, artículo 1º, Nº1

SANTIAGO, 08.03.2007

DE: DIRECTORA DEL TRABAJO

A: SR. JEFE DIVISIÓN DE INSPECCIÓN

Por necesidades del Servicio se ha estimado necesario precisar el sentido y alcance del artículo 66 del Código del Trabajo, en su nuevo texto fijado por la ley Nº20.137, publicada en el Diario Oficial de 16.12.06.

En primer término y en cuanto a la vigencia de la nueva normativa, es necesario señalar que atendido que el mencionado cuerpo legal no establece un plazo especial de vigencia, ésta rige a partir del 16.12.06, fecha de su publicación en el Diario Oficial, acorde a lo previsto por el inciso 2º del artículo 7 del Código Civil.

Aclarado lo anterior, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) El artículo 1º de la Ley Nº20.137, establece:

“Introduce las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

1.- Sustitúyese el artículo 66 por el siguiente:

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

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

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

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

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

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.

Ahora bien, de la normativa en comento aparece que el legislador ha establecido reglas diferentes para el goce de los permisos consagrados en los incisos 1º y 2º de la misma, estableciendo expresamente que en caso de muerte de un hijo o cónyuge del trabajador (a), el permiso será de días corridos, en tanto que el previsto en el inciso 2º, esto es, el que procede por muerte del hijo en gestación o del padre o madre del trabajador (a), será de días hábiles.

De este modo, y considerando que los señalados permisos son derechos que deben hacerse efectivos en un período determinado, esto es, dentro de un plazo, para determinar la forma de cómputo de los mismos es necesario recurrir a las disposiciones contenidas en el artículo 50 del Código Civil, que 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.”

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 cuanto a que debe entenderse por feriados para los señalados efectos, cabe tenerse presente que el artículo 1º de la ley N°2977, dispone:

Desde la fecha de la presente ley sólo se considerará como feriados los días siguientes:

1º.- Los domingos de todo el año;

2º.- Los festivos correspondientes al 1º de enero, 15 de agosto, 1º de noviembre, 8 y 25 de diciembre;

Estas festividades religiosas podrán ser modificadas por el Presidente de la República en virtud de concordato con la Santa Sede;

3º.- Los viernes y sábados de la Semana Santa;

4º.- El 18 de septiembre en conmemoración de la Independencia Nacional;

5º.- El 19 de septiembre y el 21 de mayo en celebración de todas las glorias del Ejército y de la Armada de Chile;

6º.- El día que deba tener lugar la elección del Presidente de la República”.

Por su parte, el artículo 35 del Código del Trabajo, en su inciso 2º, prescribe:

“Se declara Día Nacional del Trabajo el 1º de mayo de cada año. Este día será feriado.”

Cabe agregar que el decreto ley N°687, de 1974, restableció el carácter de feriado del día 12 de octubre de cada año, al dejar sin efecto el decreto ley N°63, de 1973, que lo había suprimido.

Finalmente, las leyes N°s 18.432 y 18.607, asignan el carácter de feriado legal al día 29 de junio y el correspondiente a la fiesta de corpus christi de cada año, respectivamente.

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.



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL **DICTAMEN**

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.

2) 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.

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.

3) 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.

5) Finalmente es necesario precisar que por expreso mandato del legislador, los permisos en análisis 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.

Sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpíeme expresar a Ud. que el sentido y alcance del artículo 66 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la ley N°20.137, es el que se señala en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,

PATRICIA SILVA MELÉNDEZ
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

