



DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
8391(1484)2014

ORD.: N° 3342 - 48

MAT.: Fija sentido y alcance de los artículos 194 y 207 bis, del Código del Trabajo en su texto fijado por la ley N° 20.764.

ANT.: Necesidades del Servicio.

FUENTES: Código del Trabajo, artículos 194 y 207 bis.
Ley N° 20.764, artículo transitorio.

SANTIAGO,

D 1 SEP 2014

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO
A : JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

Por necesidades del Servicio se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de las disposiciones de la ley N° 20.764, publicada en el Diario Oficial de 18 de Julio de 2014 que introduce modificaciones e incorpora nueva normativa al Título II, del Libro II del Código del Trabajo y adecua el epígrafe de éste a **"DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR"**.

La finalidad perseguida por el legislador con la nueva normativa, que, según aparece de manifiesto en los fundamentos de la moción con que un grupo de Diputados envió a tramitación el respectivo proyecto de ley, fue efectuar las modificaciones legales necesarias a las normas del Código del Trabajo sobre protección de la maternidad con el objeto de modernizarlas, procurando facilitar una mayor conciliación entre familia y trabajo para los hombres y mujeres en nuestro país.

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

1.-MODIFICACIÓN DEL EPÍGRAFE DEL TÍTULO II, DEL LIBRO II DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

El numerando 1º del artículo único de la ley 20.764, sustituye el epígrafe señalado de Normas Protectoras de la Maternidad por **"DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR"**, adecuando el título de las normas contenidas en el artículo 194 y siguientes del Código del Trabajo, al objetivo perseguido por el legislador con las modificaciones que se han efectuado al referido cuerpo legal, esto es, extender la protección de dichas normas no sólo a la mujer trabajadora sino que también al padre trabajador, incentivando así la corresponsabilidad de ambos en el cuidado de los hijos y propugnando una conciliación entre familia y trabajo, según ya se señalara.

2.- MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 194 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Los incisos 1º y 3º del artículo 194 del Código del Trabajo, en su nuevo texto fijado por el N° 2, del artículo único de la ley N°20.764, disponen:

"La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado."

“Estas disposiciones beneficiarán a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador, comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional.”

Del nuevo texto del inciso 1º del precepto legal transcrito se desprende, que las normas del artículo 194 y siguientes del Código del Trabajo buscan proteger la maternidad, la paternidad y la vida familiar.

Asimismo, el nuevo texto del inciso 3º de la misma disposición, ratifica lo anterior, al no hacer distinción de género entre los dependientes a quienes busca proteger el referido conjunto normativo, incorporando a los padres trabajadores.

3.- ARTÍCULO 207 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO Y ARTÍCULO TRANSITORIO DE LA LEY N° 20.764.

El artículo 207 bis del Código del Trabajo, agregado por el N° 3 del artículo único de la ley N° 20.764, regula el Permiso por Matrimonio, en los siguientes términos:

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

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

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

Contenido.

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.

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 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.

Formalidades.

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.

Procedencia del beneficio respecto del matrimonio religioso.

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.

Irrenunciabilidad del beneficio.

Atendida la naturaleza laboral del derecho que emana de la nueva normativa introducida al Código del Trabajo por la ley N° 20.764 éstos son de carácter irrenunciable en conformidad a lo prevenido en el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, mientras subsista el contrato de trabajo.

Imputación del beneficio a permisos convencionales.

El artículo transitorio de la ley N° 20.764, dispone:

"Los días de permiso por matrimonio del trabajador, pactados individual o colectivamente a la fecha de publicación de esta ley, serán imputables a los contemplados en el artículo 207 bis del Código del Trabajo."

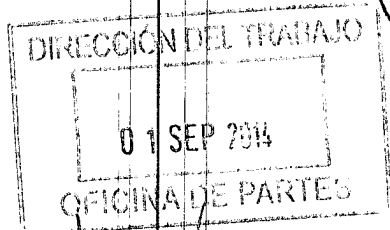
Del precepto legal transcrito, se infiere que en aquellas empresas que previamente han pactado un permiso por matrimonio con sus trabajadores a través de instrumentos individuales y colectivos, los días acordados se imputarán a los cinco días a que da derecho el nuevo beneficio.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar que el sentido y alcance de los nuevos artículos 194 y 207 bis del Código del Trabajo, sustituidos e incorporados por la ley N° 20.764, y artículo transitorio de la ley citada, es el que se señala en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,



CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



JFCC/SOG/MOP/mop

Distribución:

- Jurídico, Partes, Control
- Boletín Deptos. D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- Sr. Subsecretario del Trabajo
- XV Regiones