



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. (2354)2017

ORD.: N° 5845 / 132 /

**MAT.:** Ley N° 21.042. Permiso laboral por matrimonio y acuerdo de unión civil.

**ANT.:** Correo electrónico de 08.11.2017 del Jefe del Departamento Jurídico.

**FUENTES:** Código del Trabajo, art.207 bis.

**CONCORDANCIAS:** Ord. 2888 de 31.05.2016; Ord. 3342/048 de 01.09.2014

SANTIAGO,

04 DIC 2017

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO.

A : JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN.

Con ocasión de la entrada en vigor de la Ley 21.042, que aplica al trabajador que celebra un acuerdo de unión civil el permiso laboral que se otorga a quien contrae matrimonio, sustituyendo el artículo 207 bis del Código del Trabajo, esta Dirección ha estimado necesario pronunciarse sobre la modificación incorporada por la citada ley.

Como consideración previa, cabe tener presente que el antiguo artículo 207 bis del estatuto laboral, en su inciso 1°, concedía a todo trabajador un permiso pagado de cinco días hábiles continuos para el caso de *contraer matrimonio*, no haciendo mención a la situación del acuerdo de unión civil consagrado en la Ley 20.830.

Tal omisión motivó que este Servicio dictara el Ord. N° 2888 de 31.05.2016, que concluyó que el permiso por matrimonio es también aplicable al trabajador o trabajadora que otorga el referido acuerdo.

A su turno, con fecha 21.06.2016, por moción parlamentaria, se dio inicio a la tramitación del proyecto de ley para modificar el Código del Trabajo en este punto, proceso que concluyó con la publicación de la aludida Ley 21.042 en el Diario Oficial el pasado 08.11.2017 (Boletín N°10763-13, disponible en [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl)).

Atendido lo anterior, informo a Ud. lo siguiente:

El artículo único de la Ley 21.042 ha sustituido el artículo 207 bis del Código del Trabajo por el texto que sigue:

*“Art. 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.”*

Del precepto transcrito se obtienen las siguientes consideraciones:

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 el 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.

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.

### 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.

### 5. Casos especiales.

Una situación especial puede darse respecto de los trabajadores que otorgarán el acuerdo de unión civil en los días siguientes a la entrada en vigor de la Ley 21.042 y que, por proximidad a la publicación de ésta, les ha impedido cumplir con el aviso a su empleador con treinta días de antelación.

En tales circunstancias, es parecer de esta Dirección que el beneficio también se puede impetrar desde que la exigencia formal se ha tornado imposible de cumplir, siendo razonable aceptar que basta en el caso de marras que el dependiente efectúe la comunicación con la anticipación que le permitan los días faltantes para la celebración del acuerdo.

Otro caso especial es el del matrimonio o acuerdo de unión civil celebrado entre trabajadores de una misma empresa. A juicio del suscrito, ambos

dependientes deben hacer uso, a la vez, de un único lapso de cinco días hábiles, no siendo procedente exigir una suerte de suma o acumulación de los permisos de cada uno –diez días hábiles en total-.

En efecto, según se desprende de la moción parlamentaria de 10.06.2008 que dio origen a la tramitación de la Ley 20.764, la voluntad del legislador al momento de crear el permiso matrimonial –al cual accede el acuerdo de unión civil- 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” (en Historia de la Ley 20.764, disponible en [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl)), lo que obliga a sostener que el permiso en comento existe en función del evento respectivo –el matrimonio o el acuerdo de unión civil-, el cual, en la hipótesis en examen, es el mismo para ambos dependientes, bastando, para satisfacer la pretensión normativa, el periodo de cinco días hábiles.

Un tercer caso es el del trabajador que, ya habiendo gozado del permiso del artículo 207 bis, celebra un nuevo matrimonio o acuerdo de unión civil.

Al respecto, dable es colegir que, habiéndose equiparado el acuerdo de unión civil con el matrimonio para efectos del artículo 207 bis, corresponde mantener la conclusión contenida en el ya citado Ord. N° 3342/048, en orden a que el derecho puede ejercerse en cada ocasión en que el dependiente contraiga matrimonio o acuerdo de unión civil, siempre que cumpla con los pertinentes requisitos.

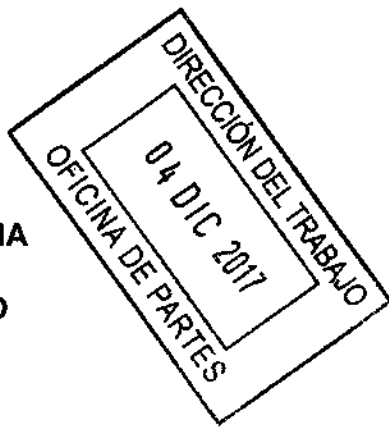
Por último, cabe agregar que si las partes, antes de la entrada en vigor de la Ley 21.042, ya han pactado individual o colectivamente un permiso por acuerdo de unión civil, los días objeto de dicho pacto se imputarán a los cinco días a que da derecho el artículo 207 bis del Código del Trabajo.

En consecuencia, conforme a las consideraciones precedentes, cumpla con señalar que el sentido y alcance del nuevo artículo 207 bis del Código del Trabajo, sustituido por el artículo único de la Ley N° 21.042, publicada el 08.11.2017, son los expuestos en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.



*Christian Melis Valencia*  
**CHRISTIAN MELIS VALENCIA**  
**ABOGADO**  
**DIRECTOR DEL TRABAJO**



*JF/CA/CLCH*  
**JF/CA/CLCH**  
**Distribución:**

- Dest
- Jurídico – Partes
- Control - Boletín
- Divisiones D.T.
- Subdirectora – U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo