



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E. 46480(596)2021

1596

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:
Reitera doctrina

MATERIA:

Ley N°21.227. Suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo de pleno derecho, por el solo ministerio de la ley. Pacto de suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo. Permiso por matrimonio o por acuerdo de unión civil. Procedencia.

RESUMEN:

Durante el período en que los trabajadores se encuentren afectos a la suspensión temporal del contrato de trabajo de pleno derecho, por el solo ministerio de la ley, o por haber celebrado con su empleador un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, en virtud de lo dispuesto en los artículos 1°, 3° y 5° de la Ley N°21.227 y, por tanto, liberados de la obligación de prestar los servicios contratados, no les asiste el derecho a hacer uso del permiso por matrimonio o por acuerdo de unión civil, previsto en el artículo 207 bis del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 28.05.2021, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Correo electrónico de 03.05.2021, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Pase N°23, de 29.04.2021, de Jefe Departamento de Atención de Usuarios.
- 4) Presentación de 16.04.2021, de Sra. Ana M. Soto T.

SANTIAGO,

03 JUN 2021

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A: SRA. ANA MARÍA SOTO TAPIA
amsoto@germani.cl

Jurídico

Mediante presentación citada en el antecedente 4) requiere un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si durante el período en que un trabajador se encuentre afecto a la suspensión temporal de su contrato de trabajo y acogido por tal causa a las prestaciones previstas en la Ley N°21.227, le asiste el derecho al permiso que dispone el artículo 207 bis del Código del Trabajo.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 207 bis del Código del Trabajo establece:

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.

Por su parte, esta Dirección, mediante Dictamen N°5845/132, de 04.12.2017, fijó el sentido y alcance de la disposición contenida en el artículo recién transcrito, sustituida por la Ley N°21.042.

En dicho pronunciamiento se indica que, el permiso en referencia 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 contraiga matrimonio, o que celebre un 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 prestación de servicios.

Agrega que, de acuerdo con lo expuesto, se trata de un beneficio legal para todo trabajador o trabajadora que celebre alguno de los siguientes actos: el matrimonio contemplado en el artículo 102 del Código Civil o el acuerdo de unión civil regulado en la Ley 20.830.

Indica, a su vez, que la prerrogativa en comento consiste en un permiso o descanso pagado, lo cual supone que, para efectos remuneratorios, resulta improcedente la deducción de los días por los cuales se extiende, debiendo el empleador pagar la totalidad de los emolumentos del período.

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

En relación con esta última observación, a través del citado pronunciamiento jurídico, este Servicio reafirma el criterio sostenido en el Dictamen N°3342/048, de 01.09.2014, en el sentido de que, el permiso en comento tiene el carácter de irrenunciable, razón por la cual las partes no están habilitadas para pactar estipulaciones que lo eliminen o disminuyan, mientras subsista el contrato de trabajo.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que, en conformidad con lo dispuesto en los incisos 1° y 2° del artículo 3° de la Ley N°21.227, cuyo sentido y alcance fue fijado por esta Dirección, en el ámbito de su competencia, mediante Dictamen N°1762/008, de 03.06.2020, la suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo a consecuencia de haberse decretado un acto o declaración de autoridad, se produce de pleno derecho, por el solo ministerio de la ley, cesando, en consecuencia, por el período de duración de dicha suspensión, por una parte, la obligación del trabajador que se acoja a las prestaciones con cargo al Seguro de Desempleo previstas en la citada ley, de prestar los servicios contratados y por otra, la obligación correlativa que recae en el empleador, de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyen remuneración, a que se refieren los artículos 41 y 42 del Código del Trabajo, imponiéndose a dicho empleador únicamente el pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social, las que se calcularán sobre el cien por ciento de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación establecida en el Título I de la ley, según prevé su artículo 3° inciso 3°.

Igual efecto genera el pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, regulado por el artículo 5° de la Ley N°21.227 en comento, cuyo inciso 1° dispone que, los empleadores que hayan visto afectada total o parcialmente su actividad podrán suscribir con uno o más trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo, que cumplan con las condiciones previstas en el Título I del cuerpo legal en referencia, un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, que se regirá por las normas del citado título, el que solo podrá celebrarse fuera de los períodos que comprende el evento a que alude el inciso 1° de su artículo 1°.

Ello si se tiene presente lo dispuesto en el artículo 3° inciso 2° de la ley recién citada, que prevé los efectos de la suspensión temporal del contrato de trabajo por el solo ministerio de la ley y que resulta aplicable, por expresa remisión del artículo 5° inciso 6°, a los pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo.

Lo ya expresado permite colegir, conforme con la regulación contenida en los preceptos citados, que durante el período de vigencia de la suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo —legal o convencional— es el cese de la prestación de los servicios del trabajador, y la circunstancia de haberse acogido a las prestaciones en dinero con cargo al Seguro de Desempleo de la Ley N°19.728, previstas en la citada Ley N°21.227, lo que trae aparejado y justifica la prohibición legal del empleador de pagar a aquel tanto las remuneraciones, como las asignaciones no constitutivas de remuneración convenidas por dichas partes, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo.

Lo sostenido precedentemente se justifica si se tiene presente el carácter excepcional de la Ley N°21.227, modificada por la Ley N°21.232, cuya dictación, motivada por una situación extraordinaria, como lo es la crisis sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19, supone, en consecuencia, que sus disposiciones deben ser objeto de una interpretación que se atenga estrictamente a su tenor literal, sin ir más allá de lo que aquella dispone.

Acorde con lo expuesto no cabe sino concluir que, en la situación planteada, no se cumplen los supuestos previstos en el artículo 207 bis del Código del Trabajo para estimar que, los trabajadores afectados a la suspensión temporal de sus contratos de trabajo en virtud de lo prevenido en la Ley N°21.227 y liberados por tal razón, durante el período de vigencia de dicha suspensión, de la obligación de prestar los servicios contratados, les asista igualmente el derecho a hacer uso del permiso por matrimonio o por acuerdo de unión civil establecido en la citada

disposición legal, si se tiene presente, además, que el empleador no está obligado legalmente a pagar las remuneraciones y demás emolumentos devengados durante dicho permiso.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que, durante el período en que los trabajadores se encuentren afectos a la suspensión temporal del contrato de trabajo de pleno derecho, por el solo ministerio de la ley, o por haber celebrado con su empleador un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, en virtud de lo dispuesto en los artículos 1º, 3º y 5º de la Ley N°21.227 y, por tanto, liberados de la obligación de prestar los servicios contratados, no les asiste el derecho a hacer uso del permiso por matrimonio o por acuerdo de unión civil, previsto en el artículo 207 bis del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/MPK
Distribución
-Jurídico
-Partes
-Control
C/c Dpto. Atención de Usuarios