



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 8123 (1562)2015

90 años

5254

ORD.:

Jurídico.

MAT.: Atiende presentación del Movimiento de Integración y Liberación Homosexual relativa a incidencia de la Ley sobre Acuerdo de Unión Civil en la normativa del Código del Trabajo.

ANT.: 1) Instrucciones del Sr. Director del Trabajo de 20.8.2015 y de 06.10.2015.
2) Instrucciones de 30.7.2015 de Jefe U. Dictámenes del Departamento Jurídico.
3) Ord. N° 1183/2015 de 30.6.2015 de D.R.T. Metropolitana Poniente.
4) Presentación de 23.6.2015 de Ramón Gómez Roa.

SANTIAGO,

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : RAMON GOMEZ ROA
PRESIDENTE MOVIMIENTO DE INTEGRACIÓN Y LIBERACIÓN HOMOSEXUAL.
COQUIMBO 1410, SANTIAGO CENTRO.

15 OCT 2015

Mediante presentación del Ant.4) se consulta a este Servicio si ha actualizado los deberes y derechos que algunas normativas garantizan sólo a los matrimonios con el objeto de extenderlos a los convivientes civiles.

El solicitante funda su consulta en la promulgación de la ley sobre acuerdo de unión civil y especialmente pregunta si se ha pensado extender el permiso por matrimonio establecido en el artículo 207 bis del Código del Trabajo a los convivientes que celebren el nuevo contrato que dicha ley regula.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

La Ley N° 20.830 que crea el Acuerdo de Unión Civil fue publicada el 21.4.2015 y su preceptiva entrará en vigor el 22.10.2015, conforme a su artículo primero transitorio.

Efectivamente, dicha disposición de vacancia establece que "La presente ley comenzará a regir seis meses después de su publicación en el Diario Oficial.", razón por la que sólo a partir de la referida fecha de vigencia sus normas surtirán los efectos regulatorios que le son propios, dentro de los cuales se encuentran los que podrían ser de competencia de los Servicios del Trabajo.

En tal sentido, cabe tener presente que esta Dirección, como todo órgano de la Administración, se limita a las potestades que la ley le confiere, siendo el legislador quien de modo exclusivo ha de consagrar genéricamente los derechos y deberes en la materia de que se trate, premisa que, para la especie, se confirma en el Artículo 2° de la ley en comento, al disponer: *"El acuerdo generará para los convivientes civiles los derechos y obligaciones que establece la presente ley"*.

Así las cosas, este Servicio ejercerá sus atribuciones sobre la normativa de marras, conforme se vaya requiriendo su intervención en cada caso concreto y con los alcances propios de la actuación administrativa que le compete, para cuyo efecto adoptará internamente las medidas orgánicas y funcionales regulares que sean adecuadas a los fines pretendidos por el ordenamiento jurídico con la dictación de la nueva ley.

Con relación a la incidencia que las normas contenidas en la Ley 20.830 tendrían en la legislación laboral, merece señalar que la propia preceptiva en su Título VII, denominado "Modificaciones a Diversos Cuerpos Legales", se ha encargado de regular los cambios que su vigencia generará en los distintos ramos jurídicos, destinando el artículo 41 a los atingentes al Código del Trabajo.

Dicha disposición prescribe que se introducen las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

- i) *Intercálase, en el número 3 del artículo 20, a continuación de la expresión "cuyo cónyuge", la siguiente: "o conviviente civil".*
- ii) *Agrégase, en el inciso segundo del artículo 58, después de la palabra "cónyuge", la expresión ", conviviente civil".*
- iii) *Reemplázase el inciso segundo del artículo 60, por el siguiente: "El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán, en orden de precedencia, al cónyuge o conviviente civil, a los hijos o a los padres del fallecido."*
- iv) *Intercálase, en el inciso primero del artículo 66, a continuación de la palabra "cónyuge", la expresión "o conviviente civil".*
- v) *Agrégase, en el inciso segundo del artículo 199, después de la palabra "cónyuge", la expresión "o conviviente civil".*

De este modo, las modificaciones anotadas darán lugar a los siguientes preceptos del estatuto laboral a contar del 22.10.2015:

En materia de nacionalidad de los trabajadores, para efectos de cumplir el porcentaje exigido en el artículo 19 del Código del Trabajo:

"Art. 20. Para computar la proporción a que se refiere el artículo anterior, se seguirán las reglas que a continuación se expresan:

3. se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge **o conviviente civil** o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, (...)"

En el Capítulo de Protección a las Remuneraciones:

"Art. 58. El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Asimismo, con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, el empleador podrá descontar de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, **conviviente civil** o

alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador.”

“Art. 60. En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos.

El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán, en orden de precedencia, al cónyuge o conviviente civil, a los hijos o a los padres del fallecido.”

En materia de feriado anual y permisos:

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

En el Título de Protección a la Maternidad

“Art. 199. Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge **o conviviente civil**, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.”

En relación con el permiso por matrimonio que consagra el artículo 207 bis del Código del Trabajo –incorporado por la Ley 20.764, publicada el 18.7.2014-, cabe precisar que, tal como se desprende de lo expuesto en párrafos anteriores la ley que crea el Acuerdo de Unión Civil no contempló modificaciones al aludido precepto del estatuto laboral, el cual se ha limitado al caso del trabajador que contrae matrimonio para dar lugar al permiso en comento.

Ahora bien, aun cuando la Ley 20.830 no contiene una disposición modificatoria que extienda el permiso del artículo 207 bis del Código del Trabajo a quienes celebren el Acuerdo de Unión Civil, cabe sostener que ello no obsta a que las partes del contrato laboral, mediante pacto individual o colectivo, amplíen el referido beneficio a los trabajadores que opten por esta nueva convención, o que las empresas adopten esta medida como una buena práctica laboral.

Más aún, esta Dirección en ejercicio de las atribuciones que le otorga el D.F.L. N°2 de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, propondrá al Supremo Gobierno la reforma legal que permita regularizar debidamente la situación en comento, extendiendo el referido permiso al trabajador o trabajadora que contraiga el acuerdo de unión civil.

En consecuencia, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1. Las disposiciones del Código del Trabajo materialmente modificadas por la Ley 20.830 sobre acuerdo de unión civil, son las que se han transcrito y sistematizado en este informe;

2. A contar del 22.10.2015, fecha en que comienza a regir la Ley 20.830, este Servicio podrá ejercer las potestades administrativas que, ante casos concretos y conforme al procedimiento regular, le confiere el ordenamiento jurídico sobre la normativa laboral vigente; y

3. 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.

Saluda atte.



CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



LBP/RGR/CLCH
Distribución:

- Dest
- DRT Metrop Poniente
- Jurídico-Partes-Control.