



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
S/K(1342)2021

DICTAMEN N°: 853 / 16

**ACTUACIÓN:**  
Fija doctrina.

**ANTECEDENTE:**  
Necesidades del Servicio.

**MATERIA:**  
Fija sentido y alcance Ley N°21.371, publicada en el Diario Oficial con fecha 29.09.2021, que establece medidas especiales en caso de muerte gestacional o perinatal.

**CONCORDANCIA:**  
Dictamen N°00886/019 de 08.03.2007.

**FUENTES:**  
Código del Trabajo, artículo 66.

**SANTIAGO,** 25 MAY 2022

**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°21.371, publicada en el Diario Oficial de 29.09.2021, que establece medidas especiales en caso de muerte gestacional o perinatal.

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 Senadores envió a tramitación el respectivo proyecto de ley, fue efectuar las modificaciones legales necesarias para establecer un estándar especial en relación con el manejo clínico y acompañamiento sicoemocional a madres, otras personas gestantes, padres y al núcleo más cercano, que hayan sufrido una muerte gestacional o perinatal, por lo que la iniciativa legal mediante dos numerales, modificó la Ley N°20.584, y el artículo 66 del Código del Trabajo, cuya interpretación corresponde a este Servicio.

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

#### **MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 66 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.**

Los incisos 1° y 2° del artículo 66 del Código del Trabajo, en su nuevo texto fijado por el artículo 2 de la Ley N°21.371, disponen:

*«En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos. En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.*

*Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, y por tres días hábiles, en caso de la muerte del padre o de la madre del trabajador».*

#### 1. Contenido.

Del nuevo texto del inciso 1º del precepto legal transcrito se desprende que, el permiso por muerte de un hijo se amplía de siete a diez días corridos, lapso adicional al feriado anual, que el beneficiario o beneficiaria podrá impetrar sea cual fuere el tiempo de prestación de servicios.

Asimismo, el nuevo texto del inciso 2º de la misma disposición, aumenta el permiso en el caso de muerte de un hijo en período de gestación de tres días hábiles, a siete.

#### 2. Oportunidad para hacer uso del beneficio.

El permiso por muerte de un hijo debe utilizarse en forma continua, esto es, sin interrupciones a partir del día de ocurrido el fallecimiento.

El permiso por muerte de un hijo en gestación comienza a partir de la fecha en que se acredite la defunción fetal, con el respectivo certificado.

#### 3. Cómputo.

El cómputo de los diez días corridos de permiso a que tiene derecho el trabajador o la trabajadora cuando fallece un hijo, deberá comprender también los días feriado que incidan en el período de permiso.

Por el contrario, el cómputo de los siete días de permiso por muerte de un hijo en gestación, comprende solo días hábiles, correspondiendo, por tanto, excluir para dicho efecto todos aquellos que revistan el carácter de feriados o festivos de acuerdo a la ley.

#### 4. Vigencia.

Sobre el particular, cabe hacer notar, que la Ley N°21.371, 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 2º del Código Civil, posible es convenir que éste rige a contar del 29.09.2021, fecha de publicación en el Diario Oficial de la ley en estudio.


#### 5. Irrenunciabilidad del beneficio.

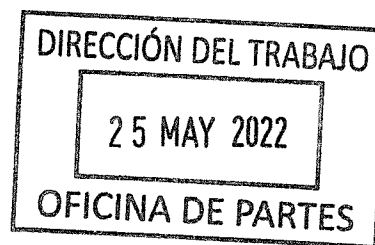
Atendida la naturaleza laboral del derecho que emana de la nueva normativa introducida al Código del Trabajo por la Ley N°21.371, este es de carácter irrenunciable en conformidad a lo prevenido en el inciso 2º del artículo 5º del Código del Trabajo, mientras subsista el contrato de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que el sentido y alcance de los incisos 1° y 2°, modificados por la Ley N° 21.371, es el que se señala en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,



  
PABLO ZENTENO MUÑOZ  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO



  
MPS/EP/MOP

Distribución:

- Jurídico,
- Partes
- Boletín
- Deptos. D.T.
- Subdirectora
- U. Asistencia Técnica
- Sra. Ministra del Trabajo
- Sr. Subsecretario del Trabajo
- XVI Regiones