



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E106541/2025

Jurídico

ORDINARIO N°: 470 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

09 JUL 2025

MATERIA:

Interpretación instrumento colectivo. Fallecimiento hijo/a en gestación. Competencia Dirección del Trabajo. Hechos controvertidos.

RESUMEN:

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre una materia sobre la cual existe controversia entre las partes, correspondiendo el conocimiento y resolución de la misma al Juzgado de Letras del Trabajo competente.

ANTECEDENTE:

- 1) Instrucciones de 05.06.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Ord. N°287 de 29.04.2025 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Presentación de 16.04.2025, de don [REDACTED] en representación del Sindicato de Trabajadores de Empresa Constructora Belfi S.A., recibida con fecha 23.04.2025.

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

**A: SR. [REDACTED]
PRESIDENTE
SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA CONSTRUCTORA BELFI
S.A.**

Mediante documento del antecedente 3), Ud. ha solicitado un pronunciamiento sobre la interpretación y cumplimiento de las cláusulas N°3.1, letra b), referida a "Asignación de natalidad y mortinato" y N°3.1., letra g), sobre "Cuota Mortuoria" del contrato colectivo vigente suscrito con su empleador, dada la situación que afecta a uno de sus socios que pese a haber acreditado con los respectivos

documentos las circunstancias previstas en dichas cláusulas, se ha visto impedido de gozar los beneficios pactados en ellas.

En particular, agrega que la empresa Constructora Belfi S.A. se ha negado al otorgamiento de los beneficios indicados, argumentando que los certificados de nacimiento y defunción refieren a la Ley Dominga y que el hijo/a tenía menos de 6 meses de gestación, por lo que no habilitarían para el pago del beneficio por natalidad y mortinato y que, por ello, solo correspondería el pago de uno de los dos beneficios en cuestión. Lo anterior, a juicio de la organización sindical implica una contradicción, toda vez que, en el caso del socio afectado, pagar el beneficio por hijo/a nacido/a vivo/a implicaría el beneficio por su fallecimiento y viceversa.

Cabe hacer presente, por otra parte, que esta Dirección, en cumplimiento del principio de bilateralidad de la audiencia, mediante oficio citado en el antecedente 2), puso en conocimiento del empleador la presentación de que se trata, el cual no hizo valer en su oportunidad el derecho que le asistía de expresar sus puntos de vista sobre el particular.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

La cláusula 3.1. del instrumento colectivo vigente, denominada "Beneficios en lo social", contempla en su letra b) la Asignación de Natalidad y Mortinato, en los siguientes términos:

"La Empresa otorgará una asignación equivalente a \$155.000 por nacimiento de cada hijo del Trabajador afecto al presente Contrato Colectivo. Adicionalmente se le otorgarán los días de permiso de acuerdo al artículo 195 del Código del Trabajo.

Para hacer efectivo el cobro se deberá presentar el respectivo certificado de nacimiento, el cual debe indicar el nombre de sus padres, al departamento de personal de la Empresa.

La Empresa otorgará una asignación equivalente a \$155.000 por cada hijo, en caso de muerte en el período de gestación, que haya tenido al menos 6 meses de vida intrauterina. Adicionalmente se le otorgarán los días de permiso de acuerdo al artículo 66 del Código del Trabajo.

Para hacer efectivo el cobro se deberá presentar el respectivo certificado, y que será considerado para estos efectos el "Pase de Sepultación para los restos" o el "Certificado de Nacido Muerto" (defunción fetal), según corresponda, el cual deberá indicar el nombre de sus padres y el período de vida intrauterina, y ser presentado al departamento de personal de la Empresa".

Por su parte, la letra g) de dicha cláusula establece el beneficio denominado Cuota Mortuoria, de la siguiente forma:

"La Empresa pagará, en caso de fallecimiento del cónyuge o hijo(a) de un Trabajador, una suma única equivalente a \$601.000. Se entenderá por cónyuge solo para estos efectos, también a la relación sin contrato civil, con el requisito de que existan hijos en común y que estén debidamente

reconocidos como carga familiar, y también para el acuerdo de unión civil. Es requisito que el Trabajador, sin contrato civil, declare con anterioridad y por escrito encontrarse en esta situación e identificar a la única persona que permite acceder a este beneficio.

En caso de que el fallecido fuera el Padre o la Madre, la Empresa cancelará al Trabajador una suma única equivalente a \$307.000. En el caso de que el Trabajador sea Hijo Único, lo que deberá ser debidamente acreditado, este monto ascenderá a la suma de \$400.000.

La Empresa otorgará en cada caso, los siguientes permisos que serán otorgados de acuerdo y en la forma prevista en la Ley, con goce completo de remuneraciones, los cuales consideran los días determinados en la Ley y en algunos casos se agregan días adicionales, así como también se incluyen relaciones que no están contempladas en la Ley, pero que se entregarán de la misma forma de los permisos por fallecimiento establecidos por Ley.

Si el fallecido es Cónyuge o conviviente civil, 7 días corridos.
Si el fallecido es Hijo, 10 días corridos"

De la redacción de las cláusulas convencionales transcritas se desprende, en relación con la materia consultada, por una parte, que las partes acordaron el pago de una asignación de natalidad por cada hijo del trabajador y de una asignación de mortinato, en caso de muerte del hijo en el período de gestación, que haya tenido al menos 6 meses de vida intrauterina y, por otro lado, una cuota mortuoria, en caso de fallecimiento del cónyuge o hijo (a) del trabajador.

Ahora bien, para resolver la consulta planteada se hace necesario determinar previamente el sentido y alcance de la citada estipulación, para lo cual cabe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de los contratos se contemplan en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, el primero de los cuales dispone: *"Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse más a ella que a lo literal de las palabras"*.

De dicha disposición legal se infiere que el primer elemento que corresponde considerar para interpretar cláusulas contractuales es la intención que tuvieron las partes al pactar la respectiva estipulación. En otros términos, al interpretarse un contrato debe buscarse ante todo cuál ha sido la intención de las partes que intervinieron en su celebración, puesto que tales instrumentos se generan mediante su voluntad y, por lo tanto, para fijar su sentido y alcance debe atenderse, más que a lo que en ellos expresan, a lo que realmente han querido estipular.

De esta manera, la forma como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se estableció.

Al efecto, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección contenida, entre otros, en los Ordinarios N°5.618 de 18.11.2016 y N°1.274 de 09.04.2019, ha sostenido que: *"Esta regla también encuentra fundamento en la jurisprudencia de este Servicio, en la cual se dictamina que conforme a la teoría denominada regla de*

la conducta, un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que dicha aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la manera como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía. En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato fija en definitiva la interpretación y el verdadero alcance que las partes han querido darle".

Pues bien, en el presente caso, de los antecedentes aportados por el solicitante es posible constatar que existe divergencia entre las partes respecto de la procedencia del pago de los beneficios individualizados anteriormente, respecto de un trabajador socio del sindicato, ante la muerte gestacional de su hija.

En efecto, el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, dispone:

"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral".

De la disposición legal transcrita se desprende que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo los problemas que se susciten entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes que, para ser resuelta adecuadamente, exija un detenido estudio, además de la recepción de prueba y su ponderación.

De ello se sigue que las partes deberán proceder a probar sus respectivas posiciones a través de los medios que franquea la ley, en una instancia y procedimiento judicial.

En tal sentido se ha pronunciado reiteradamente esta Dirección, entre otros, en Dictámenes N°s.1478/78, de 24.03.1997, 4616/197, de 16.08.1996, 723/28 de 22.01.2001 y Ordinarios N°4960, de 27.09.2018 y 1699 de 26.05.2020.

Sin perjuicio de lo expuesto y de manera informativa, cúpleme indicarles que la regulación legal respecto de la materia consultada se encuentra contenida en la Ley N°21.371 de 29.09.2021 que Establece medidas especiales en caso de muerte gestacional o perinatal, cuya finalidad 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", de acuerdo con la doctrina institucional vigente de este Servicio, contenida en el Dictamen N° 853/16 de 25.05.2022.

La precitada normativa legal estableció, en el numeral tercero de su artículo primero, que el Ministerio de Salud debía dictar una norma técnica respecto de los

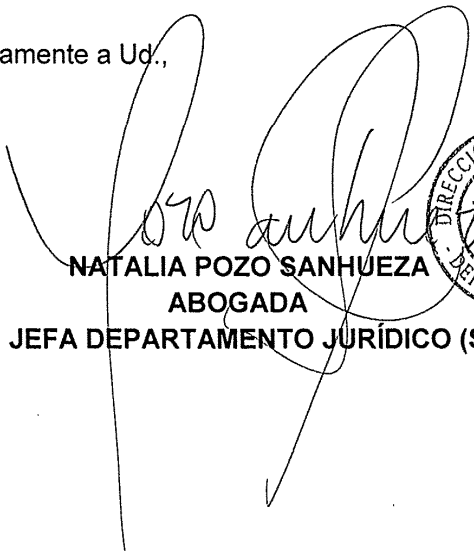
mecanismos o acciones concretas que debían realizar los establecimientos de salud para resguardar el manejo clínico y acompañamiento sicoemocional a madres, gestantes, padre y al núcleo más cercano.

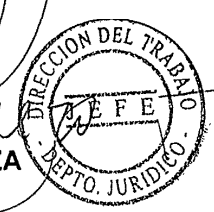
Conforme con dicha obligación, dicho organismo elaboró una Norma General Técnica y Administrativa para el acompañamiento integral de las personas en duelo gestacional y perinatal¹ que, define "Mortinato" como *"Todo producto de la concepción, identificable o diferenciable de las membranas ovulares o del tejido placentario o materno en general, que cese en sus funciones vitales antes del alumbramiento o bien antes de encontrarse completamente separado de la persona gestante, muriendo y que no ha sobrevivido a la separación un instante siquiera"* y "aborto" como *"Interrupción del embarazo, antes de viabilidad fetal o antes de las 22 semanas de gestación y/o un peso menor a 500 gramos, espontáneo o inducido"*^{2,3} (El peso solo se considerará cuando no exista edad gestacional segura). Considera los siguientes diagnósticos: aborto completo, aborto incompleto, aborto inevitable y aborto retenido (incluido el huevo anembrionado)".

Con todo, en caso de estimar la organización sindical requirente que se ha incurrido por parte del empleador en algún incumplimiento laboral resulta necesario que se interponga ante la Inspección del Trabajo la respectiva denuncia que dé cuenta de los hechos que se estimen constitutivos de aquel, con la finalidad de que este Servicio, previo análisis de su procedencia, inicie el respectivo proceso de fiscalización.

En consecuencia, de acuerdo con las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cumpla con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre una materia sobre la cual existe controversia entre las partes, correspondiendo el conocimiento y resolución de la misma al Juzgado de Letras del Trabajo competente.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




MGC/LEP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes

¹ [en línea] <https://diprece.minsal.cl/wp-content/uploads/2022/04/Norma-Tecnica-y-Administrativa-Ley-21.371-Dominga-publicado.pdf> [consulta: 29.05.2025]