



TAX & LEGAL ALERT

Ley Dominga, Modifica la Ley 20.584 sobre derechos y deberes en la atención de salud y modifica el Código del Trabajo en materia de permisos.

El Equipo Laboral de Deloitte Legal ha preparado este documento con el objeto de resumir las novedades de la "Ley Domingo", la cual fue publicada en diario oficial el 29 de septiembre 2021.

## 1. Alcance.

- (1.1) El 21 de septiembre 2021, el Presidente Sebastián Piñera, promulgó la "Ley Domingo", la cual fue publicada en el diario oficial con fecha 29 de septiembre de 2021, la que tiene por objeto ayudar a los padres que han sufrido una muerte gestacional o perinatal de un hijo (a), exigiendo que todas las instituciones de salud cuenten con un protocolo en caso de muerte perinatal, con manejo clínico y acompañamiento psico-emocional para contener a la madre, al padre y al núcleo más cercano. Sobre este punto, el Ministerio de Salud (MINSAL) tendrá un plazo de 6 meses para elaborar la norma técnica que establecerá los mecanismos o acciones concretas que deberán realizar los establecimientos de salud para resguardar este derecho.

## 2. Modifica el Código del Trabajo en materia de permisos (Art.66 del Código del Trabajo).

- (2.1) **Aumento de días de permiso en caso de fallecimiento de un hijo (a).**  
Con ocasión de la entrada en vigencia de la "Ley Domingo", todo trabajador tendrá el derecho a un permiso pagado de **10 días corridos**, en caso de sufrir la pérdida de un hijo (a), adicional al feriado anual y con independencia de su tiempo de servicio. Ello importa la adición de 3 días adicionales puesto que, con anterioridad a esta Ley, los padres tenían un permiso pagado por fallecimiento de hijo por 7 días corridos.

### (2.2) **Aumento de días de permiso en caso de fallecimiento gestacional o perinatal.**

La "**Ley Domingo**" introdujo adicionalmente la ampliación de días de permiso por fallecimiento de un hijo en etapa gestacional, siendo ahora de **7 días hábiles**. Agregándose 4 días más, ya que con anterioridad a esta nueva Ley los padres tenían únicamente 3 días hábiles de permiso pagado.

### (2.3) **Se mantienen los permisos en caso de fallecimiento de cónyuge o conviviente civil; y los padres del Trabajador.**

Esta Ley no modificó en materia de permisos, los días de permiso pagado en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente civil del Trabajador (7 días corridos) ni tampoco el permiso relativo al fallecimiento del padre o madre del trabajador tres días hábiles.



## CONTACTO:



Santiago Swett Howard  
Gerente  
Área Laboral  
Email: [sswetth@deloitte.com](mailto:sswetth@deloitte.com)



Andrea Inostroza  
Gerente Senior  
Área Laboral  
Email: [ainostroza@deloitte.com](mailto:ainostroza@deloitte.com)

#### Oficina central

Rosario Norte 407  
Las Condes, Santiago  
Chile  
Fono: (56) 227 297 000  
Fax: (56) 223 749 177  
deloittechile@deloitte.com

#### Regiones

Av. Grecia 860  
Piso 3  
Antofagasta  
Chile  
Fono: (56) 552 449 660  
Fax: (56) 552 449 662  
antofagasta@deloitte.com

Alvares 646  
Oficina 906  
Viña del Mar  
Chile  
Fono: (56) 322 882 026  
Fax: (56) 322 975 625  
vregionchile@deloitte.com

Chacabuco 485  
Piso 7  
Concepción  
Chile  
Fono: (56) 412 914 055  
Fax: (56) 412 914 066  
concepcionchile@deloitte.com

Quillota 175  
Oficina 1107  
Puerto Montt  
Chile  
Fono: (56) 652 268 600  
Fax: (56) 652 288 600  
puertomontt@deloitte.com

# Deloitte.

[www.deloitte.cl](http://www.deloitte.cl)

Ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni ninguna de sus firmas miembro será responsable por alguna pérdida sufrida por alguna persona que utilice esta publicación.

Deloitte © se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en [www.deloitte.com/cl](http://www.deloitte.com/cl) acerca de la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.

© 2021 Deloitte. Todos los derechos reservados.

Las partes aceptan que COVID 19 constuye Fuerza Mayor, conforme los términos del artículo 45 del Código Civil. Asimismo, Las partes reconocen los riesgos que implica la propagación de la COVID-19 y las repercusiones potenciales asociadas con la prestación de los Servicios. El personal de las partes cumplirá con las restricciones o las condiciones que impongan sus respectivas organizaciones en las prácticas laborales a medida que la amenaza de la COVID-19 continúe. Las partes intentarán seguir cumpliendo con sus obligaciones respectivas conforme a los plazos y el método establecido en la presente, pero aceptan que puede requerirse la adopción de prácticas laborales alternativas y la puesta en marcha de salvaguardas durante este periodo, tales como el trabajo a distancia, las restricciones de viaje relacionadas con destinos particulares y la cuarentena de algunas personas. Dichas prácticas y salvaguardas laborales pueden afectar o impedir la ejecución de diversas actividades, por ejemplo, talleres u otras reuniones en persona. Las partes trabajarán conjuntamente y de buena fe a fin acordar los eventuales cambios necesarios para atenuar los efectos negativos de la COVID-19 sobre los servicios, incluido el cronograma, el enfoque, los métodos y las prácticas laborales en la prestación de los mismos, y todos los costos asociados adicionales. En todo caso, Deloitte no será responsable de cualquier incumplimiento o retraso en la ejecución de sus obligaciones ocasionados o exacerbados por la propagación de la COVID-19 y sus efectos asociados.