Modifica el Código del Trabajo, en materia de permisos para el trabajador
Boletín N° 7039-13

1. Fundamentos.

Es innegable el hecho de que una de las preguntas que el mundo del trabajo se ha hecho a lo largo de las últimas décadas, es la relativa a la compatibilización de la actividad laboral con la vida en familia y la interacción social de la trabajadora y del trabajador.

En este contexto, no han sido pocas las iniciativas que han permitido avanzar en la dirección que indica que una mirada integral del trabajador, y de su salud psíquica y física debe pasar por crear mecanismos que posibiliten la generación de tiempos en familia y tiempos de ocio.

En efecto, así lo demuestran proyectos de ley como los que otorgan permisos a los trabajadores con ocasión de la muerte de seres queridos cercanos, o bien por el nacimiento de un hijo. A la vez, otras iniciativas se han enfocado en compatibilizar las obligaciones derivadas de la maternidad, como aquella que determina que el período de alimentación del hijo menor de dos años, puede ser compartido entre padre y madre.

En este mismo sentido, la legislación ha hecho intentos por facilitar la generación de relaciones laborales que faciliten el contacto primario con la familia a través del teletrabajo o trabajo en domicilio.

Estas consideraciones indican claramente que la relación laboral requiere de una mirada integrado a de la vida familiar y laboral, entendiendo que toda persona es un ser indivisible en el que permanentemente se encuentran interactuando pensamientos, pasiones y emociones de diferente índole, y en el que el círculo afectivo más inmediato es de vital importancia para un mejor desempeño del trabajador.

Se trata, en suma, de consideraciones que conforman, junto a otros elementos, los contornos del trabajo decente.

Como contrapartida de estas consideraciones, se hace necesario recoger algunas aprehensiones expresadas por los empleadores en torno a la proliferación de diversos permisos, pagados o imputables a recuperación de jornada, que afectan la continuidad de labores y en general la productividad de la empresa.

Una de las mayores críticas de este sector, apuntan a la incertidumbre legislativa que implica que de tanto en tanto, se legisle aumentando estos permisos sin consultar ni recabar información sobre los alcances y efectos de los mismos en la industria.
Para compatibilizar ambas visiones, es posible pensar en una propuesta que otorgue certeza al empleador sobre la cantidad de días en tos que es posible dejar de contar con el trabajador por alguna contingencia familiar que lo amerite, a la vez de proteger este derecho del trabajador y que se fundamenta en las consideraciones expresadas en los párrafos anteriores.

De esta forma, la presente iniciativa legislativa propone crear un banco de días anual para hacer frente a contingencias expresamente señaladas; ello permite al empleador tener certeza sobre los derechos del trabajador y éste, contar con días que con seguridad le permitirán afrontar la muerte de un ser querido, el nacimiento de un hijo, entre otras circunstancias especiales.

La condición para que el trabajador goce de este derecho es que el permiso es de cómputo anual, no acumulable, no reembolsable en dinero y no acumulable al feriado anual; a la vez, las contingencias por las que se pueden ejercitar estos derechos deben ser debidamente acreditadas.

Finalmente es necesario decir que este esquema permite que con el transcurso del

tiempo, se puedan incorporar otras contingencias familiares sin que necesariamente se aumente el número de días libres por estos conceptos, ya que el banco que se crea deberá contenerlos a todos ellos, bajo el supuesto de que dichas contingencias no ocurren todas, para un solo trabajador, en un solo año calendario.

Contenidos del Proyecto

1.- En primer término, se eliminan las referencias existentes en el Código del Trabajo, al número de días por los que se extienden tos permisos siguientes:

> 5 días para el padre de un recién nacido o adoptado; 7 días en caso de fallecimiento de un hijo y muerte del cónyuge; 3 días en caso de fallecimiento del padre o madre del trabajador o de un hijo en gestación

2.- Se consigna el derecho a permiso por estos días en un artículo 66 bis nuevo, en el que se norma que para todas estas contingencias, el trabajador dispone de 12 días pagados en un año calendario.

3.- Estos días de permiso no son acumulables o trasladables a vacaciones, ni compensables en dinero.

PROYECTO DE LEY

Modifica el Código del Trabajo en Materia de Permisos al Trabajador.

Artículo Único.- Para modificar el Código del Trabajo de la siguiente forma:

I. En el Articulo 66:

1.- Para reemplazar en el inciso primero, la frase "a siete días corridos de", por las expresiones "a un".

2.- Para suprimir en el inciso segundo, la frase "por tres días hábiles".

3.- Para reemplazar el inciso final por el siguiente:

"Los permisos señalados en el presente artículo se regirán en su extensión por lo dispuesto en el artículo siguiente."

II. En el Artículo 195:

Para suprimir, en el inciso segundo, la frase "de cinco días".

III. Para agregar al siguiente artículo 66 bis nuevo al Código del Trabajo:

Artículo 66 bis.- Para ejercer el derecho a los permisos a que se refiere el artículo anterior, así como tos contenidos en el inciso segundo del artículo 195, el trabajador o trabajadora dispondrá de diez días hábiles en cada año calendario, pudiendo distribuirlo a su elección entre las contingencias señaladas en estos artículos. Para estos efectos se entenderá

por día hábil, aquél en el que el trabajador tiene distribuida su jornada ordinaria.

Los días de permiso señalados en el inciso anterior, podrán ser utilizados solamente para las contingencias señaladas, no pudiendo renunciarse ni ser compensados en dinero. Tampoco podrán acumularse total o parcialmente de un año calendario a otro, salvo acuerdo individual o colectivo entre las partes.