OTORGA PERMISO LABORAL POR MUERTE DE PADRE O MADRE Y AUMENTA EL PERMISO POR NACIMIENTO O MUERTE DEL HIJO O DEL CÓNYUGE.
BOLETÍN Nº 4082-13

La legislación laboral ha experimentado una evolución permanente desde su nacimiento, en favor de los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, la regulación laboral suele acarrear costos a la contratación de los trabajadores, por lo que los derechos que la ley otorga pueden conspirar contra quienes carecen de trabajo. Siendo así, los procesos de mayor protección laboral deben ser paulatinos y prudentes y alejarse de posturas extremas que en definitiva sobreprotegen a quienes tienen trabajo e impiden encontrarlo, a veces por tiempo indefinido, a quienes no lo tienen o lo buscan por primera vez.

Un derecho que es de toda justicia y que en principio, ya existe en la legislación laboral, si bien en forma limitada, es el que tiene por objeto permitir la concurrencia del trabajador a la atención del nacimiento de su hijo, o al fallecimiento de éste o de su cónyuge. Sin embargo, se trata de solo un día de permiso y que es procedente solo por el nacimiento o muerte de un hijo o por la muerte del cónyuge.

La reciente ley 20.247, de 2 de septiembre de 2005, otorgó al padre trabajador cuatro días adicionales al que ya tenía, solo por el nacimiento del hijo; como se observa, nada se dice del fallecimiento del padre o madre, o del actual conviviente, que son motivos igualmente justificativos de un permiso especial, que no es contrario a la práctica de la vida laboral, si bien pueden producirse casos en que se niegue la posibilidad de abandonar el lugar de trabajo con ese propósito, que es lo que la ley debe tutelar en beneficio del trabajador.

Por otra parte, un día de permiso por alguno de estas circunstancias parece insuficiente, atendida la gravedad de la muerte o la posibilidad de disfrutar el nacimiento de una nueva vida. De hecho, en un día no resulta posible asistir un oficio religioso un día y participar en un funeral, lo que requiere de dos días como mínimo. En el caso del derecho del padre trabajador por el nacimiento del hijo, se establecieron en total cinco días, lo que parece razonable.

Por otra parte, el aumento a cinco días de permiso laboral por los conceptos antes señalados, no peden sumarse a los días de permiso que, según se señaló, ya tiene el padre trabajador, por lo que deben incompatibilizarse ambos permisos, pero pudiendo el trabajador optar por el de cinco días corridos del nuevo artículo 66, que se viene sustituyendo, o por el del inciso segundo del artículo 195, que permite una mayor flexibilidad en el ejercicio de este derecho.

En esta forma, de propone modificar el artículo 66 del Código del Trabajo para darle una nueva redacción con el preciso propósito, que constituye la idea matriz de esta iniciativa, de aumentar de uno a cinco días el permiso por el nacimiento o muerte del hijo, de uno a cinco días por muerte del cónyuge, y establecer adicionalmente, cinco días de permiso por muerte del actual conviviente, del padre o de la madre del trabajador.

En consecuencia, se propone el siguiente

Proyecto de ley:

Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

a) Sustitúyese el artículo 66 por el siguiente:

"**Artículo 66**.- En los casos de nacimiento y muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge o actual conviviente, del padre o madre, todo trabajador tendrá derecho a cinco días de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Dicho permiso deberá hacerse efectivo a partir del día en que tiene lugar el hecho que lo motiva.

Este permiso es incompatible con el que se establece en el inciso segundo del artículo 195, correspondiendo al trabajador optar por uno u otro.", y

b) Sustitúyese, en el inciso segundo del artículo 195, la expresión "cuatro" por "cinco".