Modifica el Código del Trabajo introduciendo un permiso con el objeto que los trabajadores puedan realizar trámites o gestiones particulares
Boletín N° 8282-13

VISTOS:

Lo dispuesto en los Artículos 1°, 19°, 63° y 65° de la Constitución Política de la República; en la ley N° 18.918 Orgánica Constitucional del Congreso Nacional y en el Reglamento de la H. Cámara de Diputados.

CONSIDERANDO:

1° Que, la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores en el Derecho del Trabajo contemporáneo ha ido adquiriendo paulatinamente importancia, derivando en un replanteamiento de instituciones laborales tradicionales. Efecto de esto ha sido el aumento de causas legales para permisos laborales.

Se entienden por permisos laborales la cesación temporal de la prestación de servicios por causa determinada, la que puede ser, remunerada o no por el empleador.

Los supuestos legales de los permisos han ido aumentando en atención a factores como la participación de la mujer en el trabajo, el trabajo a tiempo parcial, y las políticas tendientes a compartir las responsabilidades familiares entre cónyuges[2]. Se suman causas para fines específicos relativos, por ejemplo, a matrimonio, fallecimiento, estudios etc.

CAAMAFIO, Eduardo. Conciliación de trabajo y vida familiar, Pág. 1. En Revista de Derecho, Universidad Austral de Chile, Universidad Austral de Chile — Valdivia, volumen XVI, julio 2004, p. 59 [2] LEWIS, *"Gender and the Development ofwelfare Regimes".* En *Journal of European Social Policy*, volumen 2, N° 3. Citado en CARBONERO GAMUNDI, María Antonieta "Entre Familia y Trabajo". Ediciones Homo sapiens, Santa Fe- Argentina, p 285.

Biblioteca del Congreso Nacional, Contacto; Paula Álvarez *y* Anette Hafner, Asesoría Técnica ParIamentar . palvarezebcn cl allafnen?ben cl Anexos: 3186. Equipo de trabajo: Pamela Cifuentes 27/04/2012.

2° Que, el Código del Trabajo en su artículo 66 establece el derecho de todo trabajador a disponer de días de permiso remunerado, adicionales al feriado anual, que en el caso de muerte de un hijo o de la cónyuge es de siete días corridos y en el caso de la muerte de un hijo en gestación o la muerte del padre o de la madre es de tres días hábiles.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores a través de un contrato o convenio colectivo podrán convenir permisos de igual naturaleza a los referidos en el artículo 66, los que en cuanto a su número de días, remuneración u otras modalidades, se rigen por las normas que se hayan convenido, no pudiendo ser inferior al nivel establecido en la ley, por el carácter irrenunciable de los derechos laborales consagrado en el artículo 5° del señalado Código.

También encontramos permisos laborales en el Libro II del Título II del citado Código "Protección a la Maternidad', a saber:

- Descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. Asimismo se contempla descansos prenatales o posnatal suplementarios como consecuencia de enfermedades comprobadas con certificado médico; y de semanas adicionales de postnatal a las madres de hijos prematuros, o de partos múltiples. Este descanso es financiado con un subsidio estatal;

- Permiso Paterno de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, de cargo del empleador4;
- Permiso postnatal parental de doce (12) semanas para las madres trabajadoras, con un subsidio estatal cuya base de cálculo será el mismo del subsidio por descanso por maternidad[5]; y

[3] Disponible en: http://www.dt.gob.cl/consultasil 613/w3-propertyvalue-22120.htmI (Abril. 2012)
[4] *ibídem.*
[5] Artículo 197 bis.

- Permisos parentales para casos en que se produzca la enfermedad de un hijo menor de edad[6]. El artículo 199 se refiere al permiso por enfermedad grave comprobada de un niño menor de un año que requiera la atención en el hogar. Este derecho es de la madre pero contempla la posibilidad de participación del padre' y esta diseñado como un subsidio estatal8.

Por su parte, el artículo 199 bis, contempla un permiso laboral a los padres trabajadores que tengan un hijo menor de 18 años con problemas de salud por accidente grave o enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, o por discapacidad de la persona bajo su cuidado[s], por causa psíquica o intelectual, o multidéficit, o con dependencia severa. El tiempo no trabajado debe ser restituido por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias, o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes.

3° Que, en materia de derecho comparado la situación se exhibe del siguiente modo. La Tabla 1 analiza 'en detalle la regulación jurídica de los permisos laborales de los países elegidos. Para ello, en la primera columna identifica el país cuya legislación se analiza. En la segunda se informa la fuente legal del sistema regulatorio de cada país. Por último, en la tercera y cuarta se describen los permisos, distinguiendo si ellos dan o no derecho a remuneración. En cada una de estas columnas se incluyen los supuestos legales que hacen procedente el permiso.

Las principales conclusiones de la información contenida en la Tabla 1 son:

---

[6] Artículos 199 y 199 bis del Código del Trabajo.

[7] En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso *y* subsidio referido. También gozará de permiso y subsidio el padre, cuando la madre ha fallecido o tenga la tuición del menor por sentencia judicial".

[g] Se hace referencia al subsidio del artículo 199 del Código del Trabajo, esto es, cantidad de dinero equivalente a sus remuneraciones *y* asignaciones recibidas.

[9] Si es menor de 18 años, debe estar inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad; si es menor de 6 años, tener el diagnóstico del médico tratante, y si es mayor de 18 años, que sea discapacitado mental.

1. En la mayoría de los países son las legislaciones laborales las que contemplan permisos que permiten al trabajador ausentarse por causas determinadas, variando los supuestos legales para su procedencia. La excepción son los sistemas de Suecia y Noruega, donde los permisos están contemplados en los convenios colectivos.
2. La regla general es que los permisos dan derecho a remuneración. Sólo Francia contempla en su legislación, fuera de los permisos remunerados, otros de carácter no remunerados.
3. Solo en las legislaciones de Argentina y Suiza se contempla permisos para la realización de trámites o gestiones particulares. En el caso de Argentina, el supuesto legal es sólo trámites personales y obligatorios ante las autoridades, o bien por citaciones judiciales, y en Suiza la causa genérica "horas y días libres habituales", generalmente pactados en convenios colectivos, reglamentos de las empresas o en contratos individuales.

Tabla 1. Permisos laborales en el derecho comparado.

País	**Fuente legal**	**Permisos remunerados**	**Permisos no remunerados**
España	Estatuto de Trabajadores	• Matrimonio 15 días • Nacimiento del hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalizacióno intervención quirúrgica sin hospitalizaciónque precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días. • Por traslado del domicilio habitual, 1 día. • Por el tiempo indispensable, parael cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. • Para ejercer funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. • Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro	• No se contempla

País	Fuente legal	Permisos remunerados	Permisos no remunerados
		de la jornada de trabajo.	
Francia	Código del Trabajo	• Para eventos familiares: matrimonio (4 días), nacimiento o adopción (3 días)[10]; muerte de hijo, cónyuge o pareja (2 días), padre, madre, padrastro, madrastra, hermano o hermana (1 día);y matrimonio de un hijo (1 día); • Para participar en una comisión, junta o comité laboral o de formación profesional;	• Solidaridad familiar: respecto de determinados familiares y hasta por tres meses, renovable una vez más. • Apoyo a la familia: por motivo de discapacidad o pérdida de autonomía grave del trabajador (requiere dos años de antigüedad). • Solidaridad internacional: hasta 6meses. • Catástrofe natural: 20 días para participar en organizaciones que prestan asistencia a las víctimas de los desastres naturales. • Formación de gestores y facilitadores para la juventud: de seis

[10] Sin perjuicio de la licencia maternal.

País	Fuente legal	Permisos remunerados	Permisos no remunerados
			días y requiere ser menor de 25 años. • Trabajar a tiempo parcial para la creación o reanudación de un negocio propio: contrato trabajo se suspende o s opta a trabajar a tiempo parcial, siendo de duración máxima de un año. • Sabático: por un período mínimo de 6 meses y máximo de 11, tiempo durante el cual el contrato se suspende.
Suecia y Noruega	Convenios Colectivos	• Se especifican los días disponibles según los eventos: (matrimonio, funeral, etc.)11	
Suiza	Ley del Trabajo [12]	• Se contempla una causa genérica "horas y días libres habituales". • Los supuestos de ausencia y la remuneración están establecidas en los acuerdos colectivos,	

"Más información disponible en: htt artici ation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Norway/Collective-Bargaining (Abril, 2012).

[12] Ley disponible en: http://www.admin.ch/ch/d/sr/220/a329.html

País	Fuente legal	Permisos remunerados	Permisos no remunerados
		reglamentos de empresas o el contrato de trabajo individual13, siendo generalmente: asuntos personales, cambio de departamento, tramites, visitas al doctor y asuntos familiares (muerte, nacimiento de un hijo, enfermedad grave o matrimonio de familiares cercanos).	
Alemania	Código Civil [14]	• Contempla un "Permiso Especial". • Los supuestos están generalmente, enumeradas en los contratos de tarifa (convenios colectivos), reglamentos de empresa, o en la legislación estatal. Siendo los supuestos: nacimiento, cambio de hogar, años de servicio, fallecimiento, participación en actividades gremiales, consulta al médico, y cumplimiento de deberes	

[13] Según eI Secretariado de Economia Suizo, seco, más información disponible en: Inttp://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/04667/0468 1 andex.htrnl?Iang----de (Abril, 20 2).
[14] Ley disponible en: http://dejure.org/esetze/BGB/616.htmI (Abril, 2012).

País	Fuente legal	Permisos remunerados	Permisos no remunerados
		civiles.	
Argentina	Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo. Ley N° 23.691 Ley N° 22.990	• Nacimiento de hijo (2 días corridos). · Matrimonio, (10 días corridos). • Fallecimiento cónyuge o conviviente, hijo o padres (3 das corridos), y hermano (1 día). • Rendir examen enseñanza media o universitaria, (2 días corridos por examen, con un de 10). • Para trámites personales y obligatorios ante las autoridades nacionales, provinciales o municipales, o bien por citaciones judiciales, siempre que no puedan ser efectuados fuera del horario de trabajo. • Donante de sangre (24 horas)	• No se contempla
Uruguay	Ley N° 18.345 para trabajadores de la actividad privada	• Por estudio: 18 días por año con un máximo de 6 días por examen o prueba. • Paternidad y adopción (3 días).	• No se contempla

País	Fuente legal	Permisos remunerados	Permisos no remunerados
		• Matrimonio, (3 días). • Fallecimiento de padre, madre, hijos, cónyuge, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubinos y hermanos Duelo, (3 días).	
Brasil	Decreto-Ley N° 5.452, *Aprova a Consolidagáo das Leis do Trabalho*	• Fallecimiento padre, hijo, hermano o personas que viven bajo su dependencia económica, (2 días). • Matrimonio, (3 días). • Nacimiento hijo, (1 día). • Donación voluntaria de sangre, (1 día). • Reclutar a los votantes (2 días). • Exigencias del servicio militar, (tiempo que sea necesario). • Exámenes para ingresar a la enseñanza superior, (durante el período que deban rendirse). • Comparecer en juicio, (por el tiempo que sea necesario). • Para participar, como representante de un sindicato, reunión oficial de una organización internacional de la cual	• No se contempla

País	Fuente legal	Permisos remunerados	Permisos no remunerados
		Brasil es miembro, por el tiempo que fuera necesario.	

4° Que, se hace evidente la carencia de horas para que los trabajadores realicen trámites particulares en nuestro país. El horario de oficina impone la necesidad de que los trabajadores soliciten permiso a sus superiores para ausentarse del lugar de trabajo quedando totalmente al arbitrio de los citados el destino de la petición. En ese sentido, y tal como lo demuestra la experiencia internacional, parece eficiente y eficaz permitir, mediante ley, que los trabajadores destinen algunas horas al año para la realización de trámites particulares. Por ese motivo y en una clara señal de modernización de las disposiciones de nuestro código del trabajo, se propone consagrar la figura descrita y, con ello, regular de modo más efectivo las relaciones entre los empleadores y trabajadores de Chile.

POR TANTO:

Los diputados que suscriben vienen en someter a vuestra consideración el siguiente,

PROYECTO DE LEY: MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO INTRODUCIENDO UN PERMISO, CON EL OBJETO QUE LOS TRABAJADORES PUEDAN REALIZAR TRÁMITES O GESTIONES PARTICULARES

ARTÍCULO ÚNICO: Agregase el siguiente artículo (bis) al Código del Trabajo cuyo texto rece lo siguiente:

> ***"Todo trabajador tendrá derecho a 24 horas anuales de permiso remunerado para realizar trámites y gestiones particulares_ Estas horas podrán ser distribuidas y utilizadas del modo en que el trabajador lo estime según*** **sus necesidades y no podrán ser acumuladas año tras año.**
>
> **Este permiso no podrá ser compensado en dinero".**