Modifica el Código del Trabajo para conceder permiso laboral por muerte de algún hermano o pupilo del trabajador

Boletín N° 13260-13

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

1.- El presente proyecto de ley, reconociendo la necesidad de mejorar las condiciones laborales de todo trabajador y trabajadora, tiene por objeto consagrar positivamente el derecho que tendrían éstos para ausentarse de sus labores, por un periodo de 3 días hábiles, contados inmediatamente acaecido el fallecimiento de un hermano o pupilo; cuya finalidad principal sería brindar una especie de duelo y ayuda efectiva a los afectados para reestructurar sus vidas en ausencia del ser querido o respecto del cual es responsable, pues tras su muerte, indefectiblemente devienen una serie de consecuencias naturales y jurídicas que provocan sufrimiento y dolor, que requieren tiempo para su recuperación y disponibilidad para llevar a efecto trámites y otras diligencias administrativas y/o judiciales urgentes, que evidentemente se ven dificultadas con el cumplimiento de las obligaciones laborales.

2.- No es un misterio reconocer la complejidad que significa resolver los asuntos derivados del fallecimiento de un pariente o de una persona respecto de la cual se ejerce una representación o especial cuidado, razón por la cual, pareciera ambicioso describir a través del presente, el listado de contingencias, diligencias, trámites administrativos y judiciales urgentes, a los cuales se

podrían ver forzadas las personas que experimentan el fallecimiento de un pariente o cercano, puntualmente un hermano o un pupilo.

En cuanto a los pupilos, el presente proyecto de ley, innova en este aspecto – *pues, ya que existe un proyecto de ley para extender el permiso en caso de fallecimiento de los hermanos, pero no a los pupilos, es el N° 10.695-13, en el Senado desde el 18 de mayo de 2016-,* extendiendo un especial permiso para que el trabajador pueda ausentarse 3 días hábiles pagados, habida consideración que éste se trata de una persona que no puede dirigirse a sí mismo o no puede administrar competentemente sus negocios, de modo tal que, al necesitar debida protección, son otras personas, las que en el ejercicio del cargo de curador o tutor, tuvieron por objeto su cuidado y educación, como también la conservación y administración de sus bienes. En ese entendido y, dada la especial relación que vincula al pupilo con su tutor o curador, es comprensible considerar el complejo escenario que debe afrontar un trabajador cuando fallece su representado, por cuanto -sin mencionar el sufrimiento y dolor que pudiese padecer-, fluye la necesidad de éste para disponer de un tiempo dentro de su jornada laboral, para llevar a efecto trámites y otras diligencias administrativas o judiciales urgentes. No obstante lo anterior, el presente proyecto de ley entiende que no todas las curatelas y tutelas justificarían la necesidad de disponer de un permiso para ausentarse de sus labores, pues existen algunas, en las que el cargo es relativo sólo a ciertos aspectos del pupilo, como el caso de las curadurías adjuntas, de bienes o ad litem; las que en razón de su particular naturaleza, quedarían expresamente exceptuadas de su aplicación.

Sin perjuicio de la multiplicidad de aristas que puede revestir el fallecimiento de tales personas y, al margen de la evidente pérdida que puede ello suponer desde lo afectivo o emocional, lo cierto es que existe una arista que resulta conveniente ser reglada por nuestro ordenamiento jurídico, dada la relación de desigualdad que existe entre quienes resultan afectados; a saber, la que vincula a un trabajador con su empleador.

3.- En razón de la comentada relación de desigualdad, es dable suponer –más allá de cualquier valoración subjetiva-, que la parte dotada de mayor poder, será natural que vele por la protección y privilegio de sus legítimos intereses, especialmente si éstos colisionaran con los intereses de su contraparte. Así las cosas, si en una relación laboral falleciera un pariente del trabajador, que no fuera alguno de los que regula el actual artículo 66 del Código del Trabajo, el empleador –dentro de sus prerrogativas- podría legítimamente negar y rechazar, sin esbozar mayores fundamentos, cualquier solicitud de permiso que realizara su empleado amparado en dicha causa.

En tal evento, el trabajador decidido a ausentarse de sus labores, con ocasión del fallecimiento de un hermano o pupilo -hipótesis que se pretende regular mediante el presente proyecto de ley-, no tendría otro camino más que convenir con su empleador que el respectivo periodo de ausencia se imputara a su feriado legal o con cargo a eventuales permisos compensatorios, sin perjuicio de otras alternativas, las que pueden ser consentidas libremente por las partes; ya sea por medio de instrumentos colectivos, anexos al contrato individual de trabajo o inclusive por su aplicación práctica; ello, dado la naturaleza consensual de la relación laboral, según lo dispone expresamente el artículo 9 del Código del Trabajo.

Lo anterior, supeditado al hecho que se tratara de un trabajador del sector privado, pues si se tratara de uno del sector público, la legislación aplicable limitaría el panorama, arrojando como alternativa factible el feriado anual, los permisos administrativos con o sin goce de sueldo, o incluso los permisos compensatorios, todos ellos sujetos al cumplimiento de los respectivos requisitos de procedencia según sea el caso.

4.- Pues bien, podemos colegir entonces que, en la actualidad, las posibilidades con que cuenta un trabajador para contar con un

permiso especial, para ausentarse de su trabajo en razón de la muerte de un hermano o pupilo, se encuentran condicionadas a la mera liberalidad del empleador en el caso del trabajador privado, salvo que se encontraran estipuladas -individual o colectivamente- en el contrato de trabajo y respecto del público; ni siquiera existiría la posibilidad de explorar una alternativa como esa, por cuanto es un permiso que dicha legislación no contempla y por tanto, no correspondería su reconocimiento y otorgamiento, al menos específicamente para tales efectos, pues ello no obstaría a que el trabajador lo solicitara bajo las otras figuras administrativas. En efecto, siguiendo los criterios de la propia Contraloría General de la República, a propósito de los trabajadores del sector público regidos por el Código del Trabajo, si un determinado beneficio no ha sido explícitamente contemplado en éste, ello no impediría incorporarlos excepcionalmente a su patrimonio, en atención a lo prescrito en el artículo 10, N° 7; con la limitación que los mismos, signifiquen beneficios análogos a los previstos para los funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo respectivo, y en la medida que se cumplan con las mismas condiciones y requisitos que tienen los demás empleados públicos. Por ende, no estando regulados los permisos en comento en cualquiera de los Estatutos Administrativos existentes como tales, no sería posible concederlos bajo ningún respecto, incluso se intentaran vía modificación contractual, o de manera consensual, dado la improcedencia de cláusulas tácitas en materia pública. Lo anterior, no obstante que en la práctica, es presumible la existencia de jefaturas de las entidades públicas que igualmente lo otorgan, fuera del margen de la ley, aunque discrecionalmente limitados a períodos determinados de tiempo, necesarios únicamente para acudir a las liturgias mortuorias, sepelio y otras actividades vinculadas, que lamentablemente coinciden con las jornadas laborales ordinarias. Por lo demás, esas franquicias de facto, en la mayoría de las ocasiones, se encuentran condicionadas a la empatía que pueda llegar a sentir el empleador por su trabajador, de modo tal que este último, no contando con el agrado de su jefatura, puede verse privadas de las

mismas. En definitiva, todo reforzaría a que una ley sea la que ampare y garantice esta prerrogativa, la que debe traducirse en un justo precepto que no dependa de la empatía o de la ausencia de ella.

5.- Siendo así las cosas, se advierte que la diferencia existente entre los trabajadores de ambos sectores, no admite justificación y merece una solución objetiva que no pase por la simple liberalidad o discreción de una de las partes; para la cual, una modificación legal estaría dotada de la motivación y legitimidad suficiente para alcanzar los objetivos propuestos y elevar los permisos que trata el presente proyecto de ley, al mismo rango de otros derechos laborales de carácter de irrenunciable, acorde a lo prescrito por el artículo 5º, inciso 2º, del mismo cuerpo legal, lo que podría lograrse mediante la modificación del actual artículo 66 del Código del Trabajo, extendiendo así inmediatamente sus efectos al resto de los funcionarios públicos y municipales regidos por sus respectivas leyes estatuarias, habida consideración que las mismas, hacen referencia directa al goce de los mismos permisos contemplados en el artículo 66 del Código del Trabajo, según lo disponen el artículos 104 bis de la Ley Nº 18.884, que aprueba el Estatuto Administrativo y artículo 108 bis de la Ley Nº 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales.

Por tanto, proponemos el siguiente proyecto de ley:

Artículo único: Incorpórase al artículo 66 del Código del Trabajo el siguiente inciso tercero:

"Artículo 66 inciso tercero:

En caso de muerte de algún hermano o pupilo del trabajador, se otorgará un permiso de tres días hábiles. En caso que, mediando una relación de parentesco entre el pupilo fallecido y el trabajador, quedara también comprendida en alguna de situaciones que regula este mismo artículo, el permiso deberá ser necesariamente imputado a éste

y no será acumulativo. Para los efectos de este permiso, se entenderá por pupilo, los individuos que al tiempo de su fallecimiento, estuvieren actualmente bajo la tutela o curatela del trabajador, exceptuando únicamente su aplicación, los casos que éste lo hiciere en el ejercicio del cargo de curador de bienes, adjunto o ad litem.“

Andrés Celis Montt
Diputado