

**Modifica e Código del Trabajo, con el objeto de otorgar permiso laboral por  
muerte de conviviente  
Boletín N° 6173-13**

**I- CONSIDERACIONES PREVIAS.**

Existen hechos en la vida de una persona que, por su importancia y gravedad, afectan profundamente marcando un antes y un después en el desarrollo vital. Uno de ellos, es sin duda, la muerte de un ser querido. En ese instante se genera un duelo, proceso complejo y dinámico que desestabiliza emocionalmente al que lo padece. De hecho el fallecimiento de un ser querido está definido, en el ámbito de la salud mental, como una experiencia traumática que, de no mediar los tiempos y el descanso necesario para recuperar el equilibrio perdido puede desembocar en estados depresivos o angustiosos.

Lo anterior puede afectar el desempeño de un trabajador en sus labores habituales. En ese sentido, nuestra legislación ha ido recogiendo esta nueva visión, en la que sin sobreproteger al trabajador se le reconocen derechos en aras de su dignidad como persona.

De hecho en el año 2006 se ingresaron a tramitación dos mociones parlamentarias que perseguían modernizar el tratamiento legal de los permisos otorgados a los trabajadores en caso de nacimientos de hijos y muerte de parientes. Ellas se encuentran contenidas en los boletines N°s 4138-13 y 4236-13. Este trabajo legislativo se vio materializado en la dictación de la ley N° 20.137, que innova en este tema al modificar el artículo 66 del Código del Trabajo en esa materia. Veamos:

- 1- Se concede a los trabajadores el derecho a un permiso pagado adicional al feriado anual de siete días corridos en caso de fallecimiento de un hijo o del cónyuge.
- 2- Se incorpora el derecho de los trabajadores a tener un permiso de tres días hábiles en caso del fallecimiento de un hijo en vías de gestación o del padre o madre.
- 3- Se regula el momento en que se hacen efectivos estos permisos.
- 4- Se consagra la existencia de fuero laboral de un mes respecto de los trabajadores consignados en el número 1.
- 5- Finalmente se establece que este permiso no es compensable en dinero.

Del estudio de la norma advertimos que existe una realidad social que no ha sido tomada en cuenta por el legislador al momento de estudiar las mociones. Se trata del fallecimiento del conviviente del trabajador.

**II. LAS RELACIONES DE CONVIVENCIA.**

Según los datos proporcionados por el Mideplan y Sernam al dar a conocer la encuesta Casen Familias 2006, el porcentaje de personas mantienen una relación de convivencia aumentó de un 6.1 % en 1990 a un 15% en el año 2006. Cabe colegir entonces que este tipo de familia representa a casi el 15% de las familias chilenas.

Este fenómeno social que todavía es resistido en algunos círculos se ha ido transformando en una nueva forma de hacer familia. Los motivos para no contraer matrimonio son diversos, pero muchas de estas parejas de hecho son capaces de construir realidades tan estables y comprometidas como las de un buen matrimonio. El compromiso de afecto que estas parejas tienen respecto del otro, a juicio nuestro reviste características análogas a la un matrimonio civil.

Debemos tener presente que, desde un punto de vista sociológico el concepto de familia es dinámico y, como tal ha ido evolucionando. De muestra tenemos que, en materia de adopción en España, mediante la ley 21/87 se modificaron diversos artículos del Código Civil y del Código de Enjuiciamiento Civil: Al respecto, cabe destacar que se estableció que. **"las referencias de esta Ley ala capacidad de los cónyuges para**

**adoptar simultáneamente a un menor serán también aplicables al hombre y la mujer integrantes de una pareja unida de forma permanente por relación de afectividad análoga ala conyugal."**

Desde un punto de vista sociológico, hay que manifestar: que "las uniones maritales de hecho ya no tienen para la comunidad una calificación peyorativa, inmoral o denigrante ni afectan valor cultural alguno; tal como ha sido reconocido por una importante doctrina y jurisprudencia. Está en juego aquí la libertad del sujeto, el respeto a su intimidad, y el derecho de cada cual a elegir sin trabas legales su plan de vida.

Creemos que cuando una persona pierde a su conviviente por muerte, el dolor es idéntico al que siente la persona que pierde a su cónyuge. No resulta posible a juicio nuestro que el trabajador afectado deba presentarse a trabajar sin darle la oportunidad de vivir el proceso de muerte y duelo pertinente.

Los convivientes no gozan de muchos derechos en nuestra legislación, Recién a raíz de la tramitación del proyecto de ley que tipifica el delito de femicidio, se ha reconocido la existencia de esta clase de relación.

Las historias de amor y de sentimientos existen mientras esas personas manifiesten su voluntad en los hechos de seguir en esa senda. Por tanto, al morir la pareja una parte del proyecto vital concluye con el dolor correspondiente y las consecuencias que puede traer ala estabilidad del trabajador y su desempeño laboral.

En virtud de lo expuesto, proponemos ampliar el derecho del trabajador a gozar de permiso laboral, adicional al feriado anual, de siete días corridos en caso de fallecimiento de su pareja con la mantenga una relación de cohabitación o convivencia.

**POR TANTO,**

En virtud de las consideraciones expuestas, de lo previsto en el artículo 65 de la Constitución Política de la República de Chile, lo expuesto en el artículo 12 de le ley N° 18.918 en concordancia con el Reglamento Interno de la H. Cámara de Diputados vengo en presentar el siguiente:

**PROYECTO DE LEY:**

**ARTÍCULO ÚNICO:** Intercálese en el inciso primero del artículo 66 del Código del Trabajo, entre la palabra "cónyuge" y la coma, la siguiente frase:

**"o la persona con quien mantenga una relación de cohabitación en términos afectivos análogos al matrimonial"**