

-
BOLETIN N° 6173-13-1
BOLETIN N° 7039-13-1
BOLETIN N° 8282-13-1
BOLETIN N° 10299-13-1

**INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL,
RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY REFUNDIDOS QUE MODIFICAN
EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PERMISOS PARA EL
TRABAJADOR.**

HONORABLE CÁMARA:

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informar, en primer trámite reglamentario, sobre los proyectos de ley refundidos del epígrafe, en primer trámite constitucional, iniciados en moción de los ex Diputados señores **Chahuán**, don Francisco; **Enríquez-Ominami**, don Marco, y **Escobar**, don Álvaro, contenido en el **Boletín N° 6173-13**; en moción del señor Diputado **Andrade**, don Osvaldo, y del ex Diputado señor **Bertolino**, don Mario, contenido en el **Boletín N° 7039-13**; en moción de las Diputadas señoras **Rubilar**, doña Karla, y **Sepúlveda**, doña Alejandra, y del Diputado, señor **Jiménez**, don Tucapel, y de las ex Diputadas señoras **Goic**, doña Carolina; **Isasi**, doña Marta, y **Muñoz**, doña Adriana, y de los ex Diputados señores **Araya**, don Pedro; **Ascencio**, don Gabriel; **Salaberry**, don Felipe, y **Velásquez**, don Pedro, contenido en el **Boletín N° 8282-13**; y en moción de las Diputadas señoras **Cicardini**, doña Daniella; **Pascal**, doña Denise, y **Rubilar**, doña Karla, y de los Diputados señores **Espinosa**, don Marcos; **Farías**, don Ramón; **Ojeda**, don Sergio; **Ortiz**, don José Miguel, y **Verdugo**, don Germán, contenido en el **Boletín N° 10299-13**, sin urgencia.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de las referidas iniciativas legales asistieron la señora Alejandra **Krauss** Valle, Ministra del Trabajo y Previsión Social; el señor Subsecretario del Trabajo, don Francisco **Díaz** Verdugo, y el asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, don Francisco **Del Río** Correa.

I.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS.

1.- Origen y urgencia.

Las iniciativas tuvieron su origen en moción de los ex Diputados señores **Chahuán**, don Francisco; **Enríquez-Ominami**, don Marco, y **Escobar**, don Álvaro, contenido en el **Boletín N° 6173-13**; en moción del señor Diputado **Andrade**, don Osvaldo, y del ex Diputado señor **Bertolino**, don Mario, contenido en el **Boletín N° 7039-13**; en moción de las Diputadas señoras **Rubilar**, doña Karla, y **Sepúlveda**, doña Alejandra, y del Diputado, señor **Jiménez**, don Tucapel, y de las ex Diputadas señoras **Goic**, doña Carolina;

Isasi, doña Marta, y **Muñoz**, doña Adriana, y de los ex Diputados señores **Araya**, don Pedro; **Ascencio**, don Gabriel; **Salaberry**, don Felipe, y **Velásquez**, don Pedro, contenido en el **Boletín N° 8282-13**; y en moción de las Diputadas señoras **Cicardini**, doña Daniella; **Pascal**, doña Denise, y **Rubilar**, doña Karla, y de los Diputados señores **Espinosa**, don Marcos; **Farías**, don Ramón; **Ojeda**, don Sergio; **Ortiz**, don José Miguel, y **Verdugo**, don Germán, contenido en el **Boletín N° 10299-13**, y se encuentran sin urgencia.

2.- Discusión general.

Las cuatro mociones fueron aprobadas, en general, por 8 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor los señores Andrade; Barros; Boric; De Mussy; Jiménez; Monckeberg, don Cristián; Vallespín y Walker).

3.- Disposiciones calificadas como normas orgánicas constitucionales o de quórum calificado.

En relación con esta materia, a juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto que se somete a consideración de la Sala normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales, ni que requieran ser aprobadas con quórum calificado.

4.- Diputado Informante.

La Comisión designó al señor **Campos**, don Cristián, en tal calidad.

II.- ANTECEDENTES GENERALES.

1.- Consideraciones preliminares.-

En sesión de fecha 11 de mayo del año en curso, la Sala de la Corporación accedió a una petición de esta Comisión tendiente a refundir los proyectos de ley que da cuenta este Informe, en consideración a que dichas iniciativas incidían en modificaciones al Código del Trabajo relacionadas con permisos laborales.

Hacen presente los autores de la moción contenida en el **Boletín N° 6173-13**, que 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, agregan, puede afectar el desempeño de un trabajador en sus labores habituales. En ese sentido, hacen presente que la ley N° 20.137 recogió esta nueva visión, en la que sin sobreproteger al trabajador se le reconocen derechos en aras de su dignidad como persona, al otorgar un permiso pagado adicional al feriado anual de siete días corridos en caso de fallecimiento de un hijo o del cónyuge. Asimismo, añaden, incorporó un permiso de tres días hábiles en caso del fallecimiento de un hijo en vías de gestación o del padre o madre.

Del estudio de dicha norma advierten los autores 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.

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

Añaden que 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 de sus autores, reviste características análogas a la un matrimonio civil.

Hacen presente, a continuación, que se debe tener presente que, desde un punto de vista sociológico el concepto de familia es dinámico y, como tal ha ido evolucionando y 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, argumentan, 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.

Por ello, creen los autores, 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 de ellos, que el trabajador afectado deba presentarse a trabajar sin darle la oportunidad de vivir el proceso de muerte y duelo pertinente.

Agregan que 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 a la estabilidad del trabajador y su desempeño laboral.

En virtud de ello, los autores de la moción proponen 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 que mantenga una relación de cohabitación o convivencia.

Por su parte, los autores de la moción contenida en el **Boletín N° 7039-13**, expresan que 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, agregan, 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, como 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, añaden, 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, estiman los autores, indican claramente que la relación laboral requiere de una mirada integrada a 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, sostienen, 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, hacen presente, 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 los 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, señalan que la iniciativa legislativa propone crear un banco de días anual para hacer frente a contingencias expresamente señaladas; ello permitiría 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, agregan, 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, expresan, 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.

A continuación, enumeran sus autores los contenidos de la moción: 1.- En primer término, se eliminan las referencias existentes en el Código del Trabajo, al número de días por los que se extienden los 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 10 días pagados en un año calendario. 3.- Estos días de permiso no son acumulables o trasladables a vacaciones, ni compensables en dinero.

Los autores de la moción contenida en el **Boletín N° 8282-13**, por su parte, hacen presente que nuestra actual legislación laboral contiene una serie de permisos laborales que 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 los cónyuges, a las que se suman causas para fines específicos relativos, por ejemplo, a matrimonio, fallecimiento, enfermedades, descansos pre y post natales, etcétera, pero que se hace evidente la carencia de horas para que los trabajadores realicen trámites particulares en nuestro país.

Agregan que 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 empleadores el destino de la petición.

En ese sentido, añaden, y tal como lo demuestra la experiencia internacional, les parece eficiente y eficaz permitir, mediante ley, que los trabajadores destinen 24 horas al año para la realización de trámites particulares y, con ello, regular de modo más efectivo las relaciones entre los empleadores y trabajadores de nuestro país.

Finalmente, los autores de la moción contenida en el Boletín N° 10299-13, exponen que en Chile, de acuerdo a información que maneja el Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) y el Instituto de Estadísticas (INE), existen 2,6 millones de personas mayores de 60 años, lo que equivale a más del 15% de la población total de nuestro país, superando incluso a los menores de 15 años. Las regiones que cuentan con mayor número de adultos mayores, agregan, son la Región de Valparaíso con 206.872 personas mayores de 60 años y la Región de Antofagasta con 42.582 personas. Detrás de cada adulto mayor que vive en Chile, existe una familia que asume el cuidado y apoyo de dichas personas mayores.

Añaden que lamentablemente se han conocido muchos casos en que se han encontrado abuelitos abandonados a su suerte y en condiciones deplorables, pero ello no obsta a la gran mayoría de familias que viven con un adulto mayor y lo hacen parte de su vida y preocupación. Y es que estar a cargo de un abuelito o abuelita es una tarea que requiere de mucho cuidado, amor y dedicación; con mayor razón, hacen presente, si dicha persona se encuentra enferma gravemente o ha sufrido un accidente que implique un cuidado especial, por ello los autores consideran que al igual que en el caso de los padres que tienen la oportunidad de pedir permiso en sus trabajos para atender las necesidades de sus hijos gravemente enfermos, debiera existir por ley la alternativa que los miembros de la familia que trabajen cuenten con permiso para asistir a los adultos mayores que residan en su hogar o dependan de ellos.

En este sentido, argumentan, el actual gobierno se ha comprometido particularmente con el apoyo a nuestros adultos mayores, impulsando políticas, programas y acciones que mejoren su calidad de vida, promuevan el envejecimiento activo de las personas mayores y garanticen la protección de sus derechos. En este sentido, precisan, el gobierno ha liderado el fortalecimiento del SENAMA; ha incrementado recursos para el establecimiento de centros de acogida para adultos mayores y ha impulsado programas como el de cuidados domiciliarios, el de envejecimiento activo que consiste en talleres formativos y recreativos, y el programa de centros diurnos que alcanzó una cobertura de 1615 adultos mayores a lo largo del país. Además en el año 2014 se promulgó la ley que establece el 1° de octubre como el Día Nacional del Adulto Mayor, como una forma de destacar la participación de los adultos mayores en nuestra sociedad.

Siguiendo dicha línea y sumando esfuerzos para dar a nuestros adultos mayores un mejor pasar, es que los autores dicen impulsar esta iniciativa la que permite dar facilidades a quienes tienen el cuidado de los abuelitos, de modo de poder ausentarse de sus trabajos y cumplir con las tareas de cuidado y protección en los casos que se requieran, haciendo énfasis en la necesidad de que el trabajador que gestione el permiso, tenga una relación de parentesco y esté a cargo del adulto mayor que padezca la enfermedad. Así se demostrará mediante certificados que acrediten el parentesco y la gravedad de la enfermedad o accidente.

2.- Objetivo del proyecto aprobado.-

El proyecto aprobado, en definitiva, por la Comisión, a partir de la fusión de las cuatro iniciativas legales descritas anteriormente, tiene por objeto, por una parte, extender a la **conviviente de hecho** el beneficio otorgado al trabajador por el artículo 66 del Código del Trabajo, esto es, siete días corridos de permiso pagado, en caso de muerte de un hijo así como el de muerte del cónyuge o conviviente civil, adicional al feriado anual. Por otra, consagrar el derecho del trabajador a 24 horas anuales de permiso remunerado para realizar trámites y gestiones particulares. Finalmente, incorporar al trabajador que tenga a su cuidado un adulto mayor que padezca de una enfermedad grave o terminal en su fase final, o que haya sufrido un accidente grave, al beneficio contemplado en el artículo 199 bis del mismo Código, esto es, a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año.

3.- Contenido del proyecto aprobado.-

En atención a lo expuesto, la presente iniciativa está constituida por un artículo único mediante el cual se introducen modificaciones a los artículos 66, 66 bis y 199 bis del Código del Trabajo, con el objeto de cumplir los objetivos descritos precedentemente.

Es así, como se reemplaza el inciso primero de su **artículo 66** por otro que dispone que “En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, conviviente civil **o conviviente de hecho, o de sus hijos**, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. **El trabajador deberá dar aviso al empleador sobre la identidad de su conviviente de hecho.**”.

Asimismo, se agrega un nuevo inciso final al **artículo 66 bis**, mediante el cual se dispone que “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.”.

Por último, se incorpora al artículo 199 bis un inciso séptimo nuevo pasando el actual inciso séptimo a ser inciso final, por el cual se dispone que “**En caso que un trabajador tenga a su cargo el cuidado de un adulto mayor que padezca de una enfermedad grave o enfermedad terminal, en su fase final, o que haya sufrido un accidente grave, tendrá derecho al permiso señalado en el inciso primero, en los mismos términos que señala este artículo, debiendo acreditar previamente mediante certificado del médico tratante, la gravedad del caso y el hecho de encontrarse el adulto mayor bajo su cuidado y responsabilidad.**”.

III.- MINUTA DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES DEL PROYECTO.

En conformidad con el N° 1 del artículo 287 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 69 y 73 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, de los artículos 24 y 32 de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalar que la idea matriz o fundamental del proyecto es modificar el Código del Trabajo en materia de permisos laborales.

Tal idea matriz se encuentra desarrollada en el proyecto aprobado por vuestra Comisión en un artículo único.

IV.- ARTICULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGÁNICAS CONSTITUCIONALES O DE QUORUM CALIFICADO.

En relación con esta materia, a juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto que se somete a consideración de la Sala normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales ni que requieran ser aprobadas con quórum calificado.

V.- DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS RECIBIDAS POR LA COMISION.

Vuestra Comisión recibió, además de la señora Alejandra **Krauss** Valle, Ministra del Trabajo y Previsión Social; del señor Subsecretario del Trabajo, don Francisco Díaz Verdugo, y del Asesor de dicha Cartera de Estado, don Francisco Del Río Correa, al señor Alfonso **Pastene** Uribe, Secretario General de la Central Autónoma de Trabajadores (CAT); y al señor Oscar **Bruna** Malbrán, Vicepresidente Nacional de la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Chile (CONAPYME).

VI.- ARTICULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISION QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISION DE HACIENDA.

A juicio de la Comisión, el proyecto no requiere ser conocido por la Comisión de Hacienda por no tener sus disposiciones incidencia en materia financiera o presupuestaria del Estado.

VII.- DISCUSION GENERAL Y PARTICULAR.

Los proyectos en informe fueron aprobados, **en general**, por la Comisión, en su sesión ordinaria de fecha 30 de mayo del año en curso, con los votos favorables (8) de los señores **Andrade; Barros; Boric; De Mussy; Jiménez; Monckeberg**, don Cristián; **Vallespín** y **Walker**..

En el transcurso de la discusión general, que se inició el **16 de mayo de 2017**, que se inició con el estudio del Boletín N° 6.173-13, que tiene por objeto extender la aplicación del permiso del artículo 66 del Código del Trabajo, el señor **Díaz**, Ministro (S) del Trabajo y Previsión Social, recordó que

la actual normativa ya contempla un permiso en caso de muerte del “conviviente civil”, por lo que se resuelve, en términos similares, la situación que pretende hacer frente la moción.

No obstante lo anterior, la diputada señora **Pascal** recordó que la moción va más allá de la normativa legal vigente, intentando hacer extensivo el permiso en caso de muerte de una persona con quien se mantenga una relación de cohabitación, es decir, no necesariamente ligado por el vínculo del matrimonio civil o al acuerdo de vida en pareja.

Al respecto, el diputado señor **Melero** cuestionó la conveniencia de extender el permiso en caso de muerte de una persona con quien se mantiene una relación de “cohabitación”, pues dicho concepto es indeterminado, pudiendo generar problemas de interpretación. En otras palabras, consideró complejo extender el beneficio a eventuales personas que no mantienen un vínculo legal claramente definido, pues la aplicación de esta norma requiere un grado de certeza jurídica.

Por su parte, el diputado señor **Walker** recordó que distintos textos legales reconocen el concepto de “conviviente”, no así la figura del “cohabitante”. En efecto, en materia de alimentos y violencia intrafamiliar, entre otros, existe el reconocimiento de una convivencia de hecho. Al respecto, sugirió presentar una indicación tendiente a incorporar en la moción el concepto de “conviviente”.

El diputado señor **Andrade** sugirió explorar la posibilidad de ingresar una indicación para sustituir el texto de la moción, incorporando el concepto de “conviviente”, y buscando alguna fórmula para asegurar condiciones de certeza, por ejemplo, estableciendo un mínimo de tiempo para ser considerado como conviviente para estos efectos.

Respecto del Boletín N° 7.039-13, el diputado señor **Andrade** indicó que tiene por objeto reemplazar un conjunto de permisos que hoy existen con ocasión de situaciones de muerte de un pariente (hijo, cónyuge, conviviente civil, etc.), por un banco de días que se haga cargo de estas contingencias o de alguna de ellas. En efecto, agregó, el nuevo sistema permitiría al trabajador hacer uso, a su discreción, de 10 días al año en caso de la ocurrencia de uno o más eventos de fallecimiento de un familiar, y dejaría de estar sujeto a un número de días fijo para cada evento. En palabras simples, un trabajador, frente a la ocurrencia de la muerte de un pariente, podrá optar libremente por hacer uso de 1 hasta 10 días en el año calendario, no pudiendo exceder, dentro de ese año, los 10 días aún en el desafortunado caso de que se produzca otra muerte.

El diputado señor **Melero** manifestó su desacuerdo con la moción propuesta, toda vez que el legislador determinó en su oportunidad no dejar esta decisión al libre albedrío, determinando días fijos de permiso laboral para cada caso, considerando tanto la necesidad de hacer trámites como la dificultad que implica una pérdida de esta naturaleza.

A su vez, el señor Ministro (S) del Trabajo y Previsión Social, hizo presente que en el desafortunado caso de que una persona tenga varios eventos de muerte de un familiar en el mismo año, esta moción estaría reduciendo los actuales derechos de los trabajadores en materia de permisos.

Por su parte, el diputado señor **Barros**, manifestó preferir el régimen actual de permisos por sobre la moción propuesta, toda vez que pudiese darse el caso de que una persona se tome los 10 días de permiso frente a la muerte de su cónyuge, y que luego no tenga derecho a ningún día de permiso laboral en el caso de la muerte de un hijo. Situación que sería muy desafortunada pero posible.

Respecto al Boletín N° 8.282-13, que establece un permiso de 24 horas anuales para todo trabajador a fin de poder realizar trámites y gestiones particulares, no hubo mayor debate.

Finalmente, en relación al Boletín N° 10.299-13, que consagra un permiso para aquel trabajador que tenga a su cargo el cuidado de un adulto mayor que padezca de una enfermedad grave o enfermedad terminal, en su fase final, o que haya sufrido un accidente grave, el señor Ministro (S) indicó el interés del Ejecutivo de analizar una iniciativa de esta naturaleza; sin perjuicio de ello, solicitó a los señores parlamentarios no innovar en este tema mientras no se presente el proyecto de ley que creará el seguro de acompañamiento de niños y niñas, conocido como el proyecto SANA, que considera modificaciones al artículo 199 bis, artículo que esta moción pretende modificar.

El diputado señor **Melero** consideró que esta moción va en el sentido correcto, pero que resulta relevante acotar ciertos aspectos, como por ejemplo, la definición precisa de enfermedades graves o terminales. Por otro lado, consideró peligroso que los permisos se otorguen a través de certificados del médico tratante, especialmente considerando los múltiples casos relacionados con la prolongación artificial de permisos a través de certificados médicos falsos.

En su sesión de fecha **30 de mayo** recién pasado, la Comisión continuo analizando, en general, los proyectos en Informe, ocasión en las que se reiteraron los conceptos emitidos en la sesión anterior, concluyendo con la aprobación en general de dichas mociones y el acuerdo de invitar a distintas organizaciones para que opinaran sobre el tema.

En su sesión de fecha **6 de junio** pasado, la Comisión recibió al señor Alfonso **Pastene** Uribe, Secretario General de la Central Autónoma de Trabajadores (CAT); y el señor Oscar **Bruna** Malbrán, Vicepresidente Nacional de la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Chile (CONAPYME).

El señor **Pastene** indicó que para la Central Autónoma de Trabajadores de Chile, el trabajo es una fuente de realización, de desarrollo personal, de dignidad, de bienestar y de seguridad para la familia. El trabajo es desarrollado por una persona que siente, que piensa, que interactúa, que tiene

aspiraciones y sensaciones. El trabajo no lo ejecuta una máquina ni un número, ni menos un recurso desechable. Por consiguiente, agregó, en cualquier proceso productivo deben estar presentes estos factores; por cuanto la empresa, considerada como la mancomunidad del capital financiero y del capital humano, debe ser la facilitadora de un proceso que permita una fuerza laboral motivada y comprometida. En efecto, añadió, un trabajador satisfecho, valorado e involucrado en el proyecto productivo obtiene resultados reales y tangibles. Desgraciadamente, agregó, el mundo laboral chileno, está lejos de acercarse a esta realidad. El trabajador chileno no es feliz; según Laborum, el 68% de los trabajadores no son felices en su trabajo. Existen, entre otros, diversos factores que provocan esta realidad, como por ejemplo: la extensa y estresante jornada laboral, a lo que debe sumarse los tiempos de traslado; escasa o nula participación en el proceso productivo; pocas posibilidades de desarrollo de expectativas al interior de la empresa; falta de instancias de diálogo; falta de reconocimiento; actividad en la empresa de carácter rutinario; nula preocupación por el entorno familiar del trabajador, entre otras.

Al respecto, hizo presente el señor **Pastene**, nuestra legislación contempla diversos permisos laborales relacionados con la sustancialidad o el cuidado, pero no abarcan los trámites o gestiones particulares que el trabajador debe enfrentar, como por ejemplo: su rol en la educación de sus hijos, asistiendo al centro de enseñanza; pago de sus cuentas; posibles situaciones judiciales; enfermedad de un hijo o hija. Por consiguiente, afirmó el expositor, la Central Autónoma de Trabajadores de Chile, apoya los proyectos refundidos, porque constituyen un paso importante para humanizar el proceso productivo, especialmente en la modificación al Artículo 66, haciéndolo coherente con la Ley de Unión Civil de la Pareja y la creación del banco de horas para que el trabajador o trabajadora pueda atender sus situaciones particulares o las de su familia.

Por su parte, el señor **Bruna**, Vicepresidente de Conapyme, comenzó su exposición manifestando la contumacia que ha existido para legislar en materia laboral para todas las empresas por igual, sin reconocer la insostenible concentración económica que vive el país, lo cual en su opinión constituye un acto irresponsable que sólo traerá mayor concentración económica, ya que los grandes empresarios pueden cumplir con las nuevas normativas laborales, pero las pymes seguirán siendo marginadas del mercado.

En particular, respecto a los proyectos de ley refundidos, en opinión del expositor, el Boletín 6163-13, que reconoce un permiso por muerte del conviviente, no debe ser endosado económicamente a la micro, pequeña o mediana empresa. En efecto, imponer 7 días corridos de permiso pagado en caso de fallecimiento de la persona con quien mantenga "una relación de cohabitación en términos afectivos análogos al matrimonial" supone a lo menos los siguientes conflictos: a) Proporcionalidad al efecto. No es lo mismo imponer el reemplazo de las funciones de un trabajador por 7 días a una empresa con 7 ó 40 trabajadores, que a una que tiene más de 200. En el primer caso será parte importante de los colaboradores y obligará al empleador a conseguir recursos, no sólo para pagar a aquel que goce del permiso, sino que a la persona que deberá reemplazarlo; en cambio, para la gran empresa el efecto se diluye entre los 200 ó más trabajadores, de manera tal que lo más

probable es que ni siquiera sea reemplazado; y, b) Desde un punto de vista de registro no existe una forma objetiva de acreditar si el trabajador se encuentra o no en una relación de cohabitación en términos afectivos análogos al matrimonial, lo que significará un nuevo factor de conflicto en la sola determinación si el trabajador tiene derecho o no a tal permiso.

Respecto al Boletín 7039-13, el expositor manifestó que la modificación propuesta podría tener efectos demoledores para el mundo de la pyme. En efecto, el eventual derecho del trabajador para hacer uso de diez días hábiles en cada año calendario, "pudiendo distribuirlo a su elección entre las contingencias señaladas en estos artículos", genera una elección unilateral que podría afectar gravemente a una micro o pequeña empresa, que sobrevive con dificultad el día a día. En la práctica significa que esa micro o pequeña empresa, podrá quedarse medio mes sin el apoyo de ese colaborador. Ya que queda prohibida, tanto la renuncia como la compensación.

En relación al Boletín 8282-13, que tiene por objeto introducir un permiso con el objeto que los trabajadores puedan realizar trámites o gestiones particulares, estableciendo un derecho a 24 horas anuales, a ser distribuidas y utilizadas "del modo en que el trabajador lo estime", nuevamente se está en el caso de no considerar a vía de ejemplo, qué pasa con los compromisos del micro y pequeño empresario, para abrir un local, iniciar un flete, transportar pasajeros atender a un cliente, a una hora determinada, ya que al ser absolutamente unilateral, el ejercicio de este derecho, no le dará tiempo a ese empleador para reprogramar si pudiera, la obligación o buscar un reemplazante. Nuevamente se aparece el desconocimiento de la realidad del país, afirmó el señor **Bruna**, en que la inmensa mayoría de los empresarios son micro y pequeños, no tienen personal en exceso, dependen del cumplimiento de sus obligaciones con sus clientes o mandantes, no tienen financiamiento para tener recursos ociosos, y se les impone en igualdad con el gran empresario, una obligación que a los grandes empresarios podrá no afectarlos, pero que en cambio, al micro o pequeño empresario lo afecta en extremo.

Respecto al Boletín N° 10.299-13 que tiene por objeto extender el permiso laboral en favor del trabajador a cargo de un adulto mayor que sufre de enfermedad grave, este es otro caso más en que una obligación del Estado se la quiere imponer al mundo de la pyme, afirmó el señor **Bruna**. En efecto, añadió, el cuidado de nuestros mayores debiera ser una responsabilidad compartida por toda la sociedad representada por el Estado; no puede ser depositada, a su juicio, dicha responsabilidad en las espaldas de la micro, pequeña y mediana empresa. Nuevamente, son válidos los argumentos de precariedad económica de las pymes para soportar dicha carga, y la dificultad de determinar una distribución de trabajo contemplando la ausencia de uno o más colaboradores que representan un porcentaje significativo en el número de trabajador de la empresa. La necesidad de una solución para el problema planteado por la moción, debe recaer en la nación toda, no en el segmento empresarial más precario. El inciso primero del Art. 199 bis, indica que estos permisos son a libre elección del trabajador o trabajadora, y se consideran trabajadas para todos los efectos legales.

En su sesión de fecha **13 de junio**, la Comisión recibió a la señora Alejandra **Krauss** Valle, Ministra del Trabajo y Previsión Social, quien hizo entrega de dos indicaciones elaboradas por el Ejecutivo para ser suscritas por los señores Diputados que lo deseen que dicen relación, la primera, con extender el permiso del artículo 66 en caso de muerte del conviviente de hecho o de sus hijos; y la segunda, que extiende el permiso laboral del artículo 199 bis en favor del trabajador a cargo de un adulto mayor que sufre enfermedad grave.

Finalmente, en su sesión de **fecha 4 de julio** recién pasado, la Comisión discutió en particular las mociones en Informe, ocasión en que se analizaron las siguientes indicaciones respecto de cada una de ellas:

Respecto al **boletín N° 6173-13**, se presentaron las siguientes indicaciones:

1.- Indicación propuesta por el Ejecutivo y suscrita por los diputados señores Carmona, Vallespín y Walker, para reemplazar su artículo único por el siguiente:

“ARTÍCULO ÚNICO.- Reemplázase el inciso primero del artículo 66 del Código del Trabajo, por el siguiente:

“Artículo 66.- En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, conviviente civil o conviviente de hecho, o de sus hijos, todos trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. El trabajador deberá dar aviso al empleador sobre la identidad de su conviviente de hecho.”.

2.- Indicación de la diputada señora Pascal, doña Denise y diputado señor Walker para intercalar entre el inciso primero del artículo 66 del Código del Trabajo, entre las palabras “conviviente civil” y la coma, la expresión “o el conviviente de hecho”.

3.- Indicación de los Diputados señores Andrade, Boric, Jiménez, Monckeberg, don Nicolás; Vallespín y Walker para reemplazar el artículo único por el siguiente:

1) *Intercálese en el inciso primero, entre la palabra “cónyuge” y la letra “o”, la siguiente frase: “, del conviviente de hecho”.*

2) *Agréguense en el inciso primero, a continuación del punto aparte, la siguiente frase: “El mismo derecho se otorgará en el caso de muerte del hijo del cónyuge, del conviviente civil, del conviviente de hecho o del menor respecto del cual se tenga el cuidado personal según el artículo 226 del Código Civil”.*

3) *Agréguese un nuevo inciso segundo al artículo 66 del Código del Trabajo, pasando el actual inciso segundo a ser el inciso tercero y así sucesivamente:*

“En caso de fallecimiento del conviviente de hecho o de su hijo, el trabajador deberá acreditar la convivencia de hecho al finalizar el

permiso frente a su empleador, teniendo libertad probatoria al respecto. Se considerará prueba suficiente la declaración jurada de dos testigos autorizada ante notario que dé cuenta de la convivencia, su duración y el domicilio común. El empleador podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo en caso de dudas sobre la existencia del vínculo de hecho o la prueba rendida, caso en el cual se realizará un comparendo.”.”.

Respecto de ellas, el señor **Del Rio**, Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, manifestó que la indicación N° 1, propuesta inicialmente por el Ejecutivo, recoge y sintetiza bajo una mejor redacción las demás indicaciones y el debate acaecido en las sesiones anteriores. En efecto, agregó, dicha redacción incorpora la muerte del conviviente de hecho y de sus hijos como causal para acceder al derecho establecido en el artículo 66, adicionando además el elemento de certeza relacionado con la comunicación que el trabajador debe hacer a su empleador respecto de la identidad del conviviente de hecho.

El diputado señor **Andrade** advirtió que en caso de ser aprobada la indicación N° 1, las demás indicaciones se verían comprendidas dentro de ella y por tanto no habría necesidad de someterlas a votación. Sin perjuicio de lo anterior, hizo presente que la indicación N° 3 contiene un procedimiento específico para los efectos de la comunicación y la prueba de la identidad del conviviente de hecho.

Al respecto, el señor **Del Rio** manifestó que el Ejecutivo considera que el procedimiento propuesto por la indicación N° 3 es algo engorroso, toda vez que impone la obligación al trabajador de probar y acreditar la situación de la convivencia de hecho como si se tratara de un juicio, en circunstancias de que la sola comunicación de la identidad del conviviente de hecho debería bastar para acceder al derecho.

-- Sometida a votación la indicación N° 1, sustitutiva del texto contenido en el Boletín N° 6173-13, se aprobó por 11 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor los diputados señores Andrade, don Osvaldo; Barros, don Ramón; Campos, don Cristián; Carmona, don Lautaro; De Mussy, don Felipe; Melero, don Patricio; Monckeberg, don Cristián; Monckeberg, don Nicolás; Saffirio, don René –en reemplazo del señor Boric, don Gabriel-; Vallespín, don Patricio; y Walker, don Matías.)

En relación al **Boletín N° 7039-13**, respecto del cual no se presentaron indicaciones, el señor **Del Rio** reiteró las críticas del Ejecutivo respecto al establecimiento de un banco de horas que permita hacer frente a permisos de carácter laboral. En efecto, reiteró que la moción podría reducir los actuales derechos laborales de los trabajadores en el caso de que una persona tenga varios eventos de muerte de un familiar en el mismo año, pudiendo ocurrir que una persona se tome los 10 días de permiso frente a la muerte de su cónyuge, y que luego no tenga derecho a ningún día de permiso laboral en el caso de la muerte de un hijo. Situación que sería muy desafortunada pero posible.

Los señores Diputados presentes concordaron con la opinión del Ejecutivo.

-- **Sometida a votación la moción contenida en el Boletín N° 7039-13, se rechazó por 0 votos a favor, 10 en contra y 1 abstención.**

(Votaron en contra los diputados señores Barros, don Ramón; Campos, don Cristián; Carmona, don Lautaro; De Mussy, don Felipe; Melero, don Patricio; Monckeberg, don Cristián; Monckeberg, don Nicolás; Saffirio, don René –en reemplazo del señor Boric, don Gabriel-; Vallespín, don Patricio; y Walker, don Matías. Se abstuvo el diputado señor Andrade, don Osvaldo.).

En relación al **Boletín N° 8282-13**, respecto del cual no hubo indicaciones, la Comisión procedió a votarlo sin mayor debate.

-- **Sometida a votación la moción contenida en el Boletín N° 8282-13, se aprobó por 9 votos a favor, 0 en contra y 2 abstenciones.**

(Votaron a favor los diputados señores Andrade, don Osvaldo; Barros, don Ramón; Campos, don Cristián; Carmona, don Lautaro; De Mussy, don Felipe; Melero, don Patricio; Saffirio, don René –en reemplazo del señor Boric, don Gabriel-; Vallespín, don Patricio; y Walker, don Matías. Se abstuvieron los diputados señores Monckeberg, don Cristián y Monckeberg, don Nicolás).

Respecto al **Boletín N° 10299-13**, el Ejecutivo propuso una indicación que fue suscrita por los diputados señores Carmona, Vallespín y Walker, para reemplazar su artículo único por el siguiente:

“Reemplázase el inciso séptimo nuevo propuesto para el artículo 199 bis del Código del Trabajo por el siguiente:

“En caso que un trabajador tenga a su cargo el cuidado de un adulto mayor que padezca de una enfermedad grave o enfermedad terminal, en su fase final, o que haya sufrido un accidente grave, tendrá derecho al permiso señalado en el inciso primero, en los mismos términos que señala este artículo, debiendo acreditar previamente mediante certificado del médico tratante, la gravedad del caso y el hecho de encontrarse el adulto mayor bajo su cuidado y responsabilidad.”.”.

Al respecto, el señor **Del Rio** indicó que la indicación refunde aquello que se explicitó en el debate de las sesiones anteriores, comprendiendo que resulta de toda razonabilidad extender el permiso establecido en el artículo 199 bis a aquel trabajador que tenga a su cargo el cuidado de un adulto mayor que padezca una enfermedad grave o terminal o haya tenido un accidente grave. Sin perjuicio de lo anterior, anticipó que el artículo que hoy se propone modificar probablemente sufrirá alteraciones a propósito de la tramitación del proyecto de ley que creará el seguro de acompañamiento de niños y niñas, conocido como el proyecto SANA.

-- **Sometida a votación la moción contenida en el Boletín N° 10299-13, junto con la indicación propuesta, se aprobó por 11 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.**

(Votaron a favor los diputados señores Andrade, don Osvaldo; Barros, don Ramón; Campos, don Cristián; Carmona, don Lautaro; De Mussy, don Felipe; Melero, don Patricio; Monckeberg, don Cristián; Monckeberg, don Nicolás; Saffirio, don René –en reemplazo de Boric, don Gabriel-; Vallespín, don Patricio; y Walker, don Matías.).

VIII.- SINTESIS DE LAS OPINIONES DISIDENTES AL ACUERDO

ADOPTADO EN LA VOTACION EN GENERAL.

No se hicieron presente en la Comisión opiniones en tal sentido respecto de ninguna de las mociones refundidas.

IX.- ARTICULOS E INDICACIONES RECHAZADAS O DECLARADAS INADMISIBLES POR LA COMISION.

No existen disposiciones en tal situación.

Como consecuencia de todo lo expuesto y por las consideraciones que dará a conocer oportunamente el señor Diputado Informante, vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social os recomienda la aprobación del siguiente:

PROYECTO DE LEY:

"**Artículo Único.-** Modificase el Código del Trabajo en el siguiente sentido:

1) Reemplázase el inciso primero del artículo 66 por el siguiente:

"**Artículo 66.-** En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, conviviente civil o conviviente de hecho, o de sus hijos, todos trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. El trabajador deberá dar aviso al empleador sobre la identidad de su conviviente de hecho."

2) Agregase el siguiente inciso final al artículo 66 bis:

"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."

3) Agregase el siguiente inciso séptimo nuevo al artículo 199 bis, pasando el actual inciso séptimo a ser inciso final:

“En caso que un trabajador tenga a su cargo el cuidado de un adulto mayor que padezca de una enfermedad grave o enfermedad terminal, en su fase final, o que haya sufrido un accidente grave, tendrá derecho al permiso señalado en el inciso primero, en los mismos términos que señala este artículo, debiendo acreditar previamente mediante certificado del médico tratante, la gravedad del caso y el hecho de encontrarse el adulto mayor bajo su cuidado y responsabilidad.”.

SE DESIGNÓ DIPUTADO INFORMANTE, A DON CRISTIÁN CAMPOS JARA.

SALA DE LA COMISIÓN, a 4 de julio de 2017.

Acordado en sesiones de fechas 16 y 30 de mayo; 6 y 13 de junio, y 4 de julio del presente año, con asistencia de la Diputada señora Pascal, doña Denise, y de los Diputados señores Andrade; Barros, Boric; Campos; Carmona; De Mussy; Jiménez; Melero; Monckeberg, don Cristián; Monckeberg, don Nicolás; Vallespín y Walker.

Asistió, además, a alguna de sus sesiones el señor Saffirio, don René, en reemplazo del señor Boric, don Gabriel.

Pedro N. Muga Ramírez
Abogado, Secretario de la Comisión