INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que otorga permiso laboral por muerte de parientes que indica.

BOLETINES N^{os} 4.138-13 y 4.236-13, refundidos

HONORABLE SENADO:

Vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de informaros respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en sendas mociones: una de los Honorables Diputados señora Karla Rubilar Barahona y señores Mario Bertolino Rendic, Marcelo Forni Lobos, Pablo Galilea Carrillo y Nicolás Monckeberg Díaz; y otra, de los Honorables Diputados señoras Clemira Pacheco Rivas y Denise Pascal Allende y señores Sergio Aguiló Melo, René Alinco Bustos, Alfonso De Urresti Longton, Marcelo Díaz Díaz, Fernando Meza Moncada, Iván Paredes Fierro y Raúl Súnico Galdames.

Cabe destacar que este proyecto fue discutido sólo en general, en virtud de lo dispuesto en el artículo 36, inciso sexto, del Reglamento de la Corporación.

A la sesión en que la Comisión estudió esta iniciativa de ley, asistieron, además de sus miembros, la Honorable Senadora señora Evelyn Matthei Fornet y la Honorable Diputada señora Denise Pascal Allende. Asimismo, concurrieron, la Directora del Trabajo, señora Patricia Silva y el asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río.

- - -

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Fundamentalmente, otorgar un permiso por el número de días que en cada caso se indica, al trabajador que sufre la muerte de un hijo, de un hijo en gestación, del cónyuge, o de su padre o madre. Asimismo, otorgar fuero laboral al trabajador que padece la muerte de un hijo o del cónyuge.

- - -

ANTECEDENTES

Para el debido estudio de esta iniciativa legal, se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

I.- ANTECEDENTES JURÍDICOS

1) El Código del Trabajo.

2) La ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo.

3) La ley Nº 18.883, Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales.

II.- ANTECEDENTES DE HECHO

Como se señalara anteriormente, el proyecto de ley en análisis tiene su origen en dos mociones parlamentarias:

Una, correspondiente al Boletín N° 4.138-13, que persigue, en lo fundamental, establecer en cinco días el permiso de que goza el trabajador para hacer frente al nacimiento o la muerte de un hijo, al fallecimiento de su cónyuge, padre o madre, como asimismo, hacerlo extensivo a la pérdida del hijo que está por nacer.

La otra iniciativa, correspondiente al Boletín N° 4.236-13, propone, en lo sustancial, establecer un permiso de 10 días, con goce de remuneraciones, no imputable al feriado anual, en el caso del trabajador que sufre la muerte de un hijo o de su cónyuge y, además, el establecimiento de un fuero laboral de 8 meses en favor de dicho trabajador.

Cada una de las referidas mociones contiene una exposición, en extenso, de los fundamentos en que se sustentan, los que se consignan a continuación:

La primera de las referidas mociones, señala que la legislación laboral ha experimentado una evolución permanente desde su nacimiento en favor de los derechos de los trabajadores. No obstante, 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. Por ello, 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.

Agrega que, un derecho de toda justicia y que, en principio, ya existe en nuestra 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, advierte la Moción, se trata sólo de un día de permiso y que es procedente, como se dijo, únicamente por el nacimiento o muerte de un hijo o por la muerte del cónyuge. Nada dice la ley respecto a los mortinatos, caso en el cual, a mayor abundamiento, se conjugan dos aspectos relevantes y que, indudablemente, justifican plenamente el referido permiso, esto es, por una parte, la muerte de un hijo y, por la otra, el hecho que ella se haya producido en el período de gestación, lo que afecta y desmejora la condición psicológica de la mujer.

La reciente ley N° 20.247, de 2 de septiembre de 2005, otorgó al padre trabajador cuatro días adicionales de permiso al que ya tenía, por el nacimiento del hijo.

Sin embargo, una vez más, nada se dijo en torno al fallecimiento del padre o madre del trabajador o de su actual conviviente, los que son motivos igualmente justificativos de un permiso especial y que, ante la posibilidad de que se niegue la autorización para abandonar el lugar de trabajo por estas causas, amerita que la ley tutele este beneficio del trabajador.

Por otra parte, agrega la Moción, un día de permiso por alguna 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 solo día no resulta posible asistir al oficio religioso y participar en el 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.

En otro orden, los autores de la Moción sostienen que el aumento a cinco días de permiso laboral por los conceptos antes señalados, no pueden sumarse a los días de permiso que ya tiene el padre trabajador, por lo que deben incompatibilizarse ambos beneficios, pero estableciendo la facultad del trabajador para optar entre el permiso de cinco días corridos del nuevo artículo 66 -que se propone sustituir-, o el del inciso segundo del artículo 195, lo que proporciona una mayor flexibilidad en el ejercicio de este derecho.

Concluye la Moción señalando que, en consecuencia, se propone modificar el artículo 66 del Código del Trabajo a fin de aumentar de uno a cinco días el permiso por el nacimiento o muerte del hijo, incluso en el caso de que se trate de un mortinato, 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.

Por su parte, la segunda Moción parlamentaria, señala, entre sus fundamentos, que los cuatro gobiernos de la Concertación de Partidos por la Democracia se han empeñado en impulsar un conjunto normativo en materia laboral que se oriente a obtener mejores estándares de equidad y respeto en las relaciones laborales. Dicha tarea, de suyo compleja, conlleva la necesidad de situarse en la perspectiva del trabajador, tanto como ciudadano, sujeto de derecho y obligaciones, como también en su calidad de persona y ser humano.

De esta forma, explican lo autores de la Moción, el desarrollo progresivo de modernas relaciones en la empresa, pasa necesariamente por considerar al trabajador como una persona integral que, a partir de su propia y compleja realidad emocional e intelectual, entrega sus habilidades en un proceso productivo determinado. El respeto a dicha identidad debe considerar, las más de las veces, tanto su exterioridad, mediante el resguardo de sus derechos consagrados constitucionalmente, como su contexto emocional interno, en el que confluyen muchos y muy diversos factores que inciden en su rendimiento y productividad.

En efecto, continúa la Moción, no es posible concebir hoy al trabajador sólo como un ente que entrega, durante un número de horas al día, un esfuerzo físico o intelectual a cambio de una compensación en dinero. Estos elementos, si bien son esenciales en el establecimiento de una relación laboral, no agotan el análisis de la realidad que diariamente se vive al interior de la empresa, como se ha establecido en los contenidos de la salud ocupacional, materia que hoy es de creciente e indiscutida importancia en todo sistema productivo moderno.

Agrega que, en este sentido, el Código del Trabajo contempla una serie de derechos para los trabajadores que se ven afectados por circunstancias de origen familiar, como por ejemplo, el nacimiento de un hijo o la enfermedad grave de éste, hechos que dan lugar a permisos especiales para atender estas contingencias.

Sin embargo, advierten los autores de la iniciativa legal, existe un hecho que no ha sido suficientemente abordado por nuestra legislación, cual es, las condiciones laborales y de seguridad social que rodean a un trabajador que ha sufrido el fallecimiento de un hijo o de su cónyuge.

Lamentablemente, la muerte también forma parte del conjunto de realidades que afectan el entorno familiar. Sobre este punto, diversos especialistas coinciden en que el efecto causado por la muerte de una persona querida puede resultar muy grave. La vida de los que sobreviven se altera completamente, a lo que se suman sentimientos de amenaza e indefensión.

Si bien la muerte de un familiar resulta de un incalculable dolor, la muerte de un cónyuge y especialmente la muerte de un hijo, es una de las experiencias más devastadoras a las que se enfrenta el ser humano. El cónyuge y los padres, respectivamente, que sufren una experiencia de este tipo, necesitan de un lapso de tiempo importante para vivir las etapas del duelo, dimensionar lo sucedido y reorganizar sus vidas, tanto en el ámbito familiar y laboral.

No obstante lo anterior, advierte la Moción, nuestra legislación laboral no otorga un tratamiento diferenciado a este tipo de contingencias, asimilando estos hechos al nacimiento de un hijo, circunstancias de evidente naturaleza distinta y que inciden en muy diferente forma en la vida del trabajador.

En efecto, explica, el artículo 66 del Código del Trabajo establece que “En los casos de nacimiento y muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Dicho permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine.”. A este precepto, se debe agregar lo dispuesto en la ley N° 20.047, que otorga un permiso adicional a los trabajadores cuyos cónyuges den a luz un hijo común.

A continuación, la iniciativa parlamentaria hace presente que, si bien la ley establece la intención de abordar los efectos que contingencias familiares puedan tener en el desempeño laboral del trabajador, adolece de dos defectos fundamentales: por una parte, no diferencia entre el nacimiento y la muerte de un hijo o la muerte del cónyuge, circunstancias que constituyen experiencias radicalmente opuestas, tanto en su origen como en sus efectos sobre el trabajador y, por la otra, restringe a un solo día el permiso del trabajador por muerte de un hijo o fallecimiento del cónyuge, lo que, a juicio de la generalidad de la doctrina científica, es abiertamente insuficiente.

Más aún, organizaciones civiles que se han dedicado por años a la atención a padres afectados por estas circunstancias, poseen estimaciones de que una cifra cercana al 60% de los trabajadores, pierden su empleo en los siguientes ocho meses del fallecimiento del ser querido, producto de la confrontación entre el dolor acaecido y la falta de espacio y tiempo suficiente para reasumir, a partir de su nueva realidad, sus roles laborales corrientes y periódicos.

Por esto, se hace necesario modificar la actual normativa, en orden a que el Código del Trabajo y la Ley de Isapres respeten la necesidad de los padres y cónyuges a vivir el duelo por la pérdida o fallecimiento de un hijo o del cónyuge, respectivamente.

En atención a lo anterior, la Moción en referencia propone establecer un período legal de feriado, adicional al anual, y de fuero laboral para los padres que sufran la muerte de un hijo y para el cónyuge que enfrente la muerte de su consorte, y, además, establecer una presunción legal a fin de que las Isapres acepten siempre la primera licencia médica otorgada por un médico psiquiatra sobre la base de un diagnóstico cuya causa inmediata sea la muerte de un hijo o del cónyuge.

El fundamento básico de estas modificaciones, puntualiza la moción, consiste en hacerse cargo del profundo trastorno emocional que significa la pérdida de un hijo o del cónyuge.

El reconocimiento del daño que se ha producido es un paso clave para la recuperación, y este reconocimiento personal pasa también por un reconocimiento social de la importancia de la pérdida. Por ello, legislar sobre este punto, constituye un gesto de gran trascendencia en el reconocimiento social del drama por el que algunas familias atraviesan.

Concluye la Moción enfatizando que, en nuestra sociedad, altamente competitiva e individualista, el riesgo de negar el dolor y postergar el duelo es alto. Con esto, no se hace otra cosa que postergar la crisis para el futuro, lo que se traduce en un alto riego de desarrollar respuestas patológicas que, a la larga, acarrean mayores daños en la estabilidad laboral de los padres y cónyuges afectados. Ésta constituye una poderosa razón para poner a disposición de los padres y cónyuges trabajadores, una facultad que implique dar cabal cuenta de su nueva situación en el ámbito familiar.

- - -

DISCUSIÓN EN GENERAL

En primer término, el señor asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social expuso acerca de las características de este proyecto de ley y de la visión del Ejecutivo a su respecto.

Indicó que, durante el primer trámite constitucional en la Cámara de Diputados, el Ejecutivo impulsó la aprobación de esta iniciativa legal, originada en dos mociones parlamentarias, por compartir tanto sus objetivos como sus fundamentos.

Explicó que, en toda relación laboral concurren las voluntades de dos partes, empleador y trabajador, cada una de ellas rodeada de una serie de circunstancias individuales, algunas de las cuales constituyen hitos importantes en su vida personal, tales como el nacimiento de un hijo o el fallecimiento de un pariente cercano. Ello, las más de las

veces repercute en la relación laboral, sin embargo, la legislación actualmente vigente resulta insuficiente para enfrentar los efectos de dichas circunstancias.

En ese sentido, enfatizó, el Ejecutivo valora estas mociones, por cuanto apuntan a otorgar un tratamiento legal especial y diferenciado a estas vivencias que, sin duda, afectan a la relación laboral.

Señaló que, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social en conjunto con la Fundación Renacer, han desarrollado algunos estudios en esta materia pudiendo constatar que efectivamente dichas circunstancias generan una serie de consecuencias laborales de gran relevancia. Así, por ejemplo, existe un número importante de personas que, tras la muerte de un hijo o la del cónyuge, al cabo de unos meses, también pierde su empleo ya que se produce un severo deterioro de su productividad que, a la postre, incide en el término de la relación laboral.

En consecuencia, el derecho actualmente contemplado en nuestra legislación, que es de un día de permiso para ausentarse del lugar de trabajo luego de vivir algunas de tales experiencias, de suyo traumáticas, es completamente insuficiente y limitado.

Por lo tanto, siendo necesaria una modificación legal importante en la materia, el Ejecutivo ha participado activamente en la tramitación legislativa de estas mociones, haciendo algunas observaciones en orden a mejorar el proyecto, como por ejemplo, en relación al fuero laboral establecido en favor de los trabajadores que sufran la muerte de un hijo o del cónyuge, el cual fue reducido de lo propuesto originalmente a 30 días por estimarse excesivo el término de ocho meses considerado para tales efectos.

A continuación, el representante del Ejecutivo se refirió a las principales modificaciones legales que contempla el proyecto, entre las cuales mencionó las siguientes:

En primer lugar, contempla un permiso de siete días corridos para el trabajador que padece el fallecimiento de un hijo o del cónyuge, tiempo que, en opinión de los expertos, resulta suficiente para enfrentar el impacto o shock inicial que producen tales vivencias. Estos siete días, precisó, no están contemplados para la recuperación posterior de la persona, proceso que, normalmente, demanda mucho tiempo, sino para hacer frente al primer momento, llevar a cabo el funeral y reordenar la vida doméstica, particularmente en el caso de la muerte del cónyuge.

Explicó que el permiso fue definido en siete días corridos, en atención a que un número importante de trabajadores no tienen una jornada laboral que se extiende regularmente de lunes a viernes con un

intervalo de dos días no laborables, sino que prestan servicios en sistemas de turnos o en jornadas especiales, razón por la cual resulta relevante establecer siete días corridos para que el objetivo del permiso se cumpla.

En lo que respecta al fuero, explicó que, si bien es infrecuente que se despida a un trabajador tras sufrir la muerte de un hijo o del cónyuge, es importante dar una señal potente en cuanto a que la relación laboral debe también hacerse cargo del proceso de readaptación de una persona que vive una experiencia así de devastadora y traumática.

Finalmente, el proyecto propone un reordenamiento en el tema del permiso laboral con motivo del nacimiento de un hijo. En efecto, explicó, la ley Nº 20.047, originada en la denominada moción Salaverry, la que en su oportunidad el Ejecutivo también apoyó activamente, otorgó un permiso de cuatro días adicionales al ya existente en el Código del Trabajo. Sin embargo, la ubicación que se dio a esta norma dentro de dicho Código, motivó una interpretación de la Contraloría General de la República conforme a la cual el quinto día que se podía sumar al permiso, no era aplicable a los funcionarios públicos por no estar comprendido entre las disposiciones relativas al capítulo de la protección a la maternidad. De ahí entonces que, los cinco días que para estos efectos contempla este proyecto, los consagra derechamente en el artículo 195 del mencionado Código.

Por último, el señor asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social valoró el trabajo desarrollado en la Cámara de Diputados en esta materia, así como también el cometido de esta iniciativa e instó para la aprobación de la misma.

Finalizada su intervención, se desarrolló una ronda de consultas y comentarios, los cuales se consignan a continuación.

La Honorable Senadora señora Matthei hizo dos observaciones. En primer lugar, indicó que, sin duda alguna, la muerte puede ser un hecho que acontece muchas veces en forma accidental e imprevista, caso en cual se explica la concesión de un permiso que permita atender dicha contingencia. Sin embargo, agregó, hay también ocasiones en que el fallecimiento de una persona es un acontecimiento esperado, evento en el cual, tanto o más importantes que los días posteriores, lo son los días anteriores al deceso, período que suele ser muy dramático y para el cual también sería necesario contemplar un tiempo de licencia que autorice al trabajador a ausentarse de su lugar de trabajo.

En segundo término, se refirió al permiso que contempla el proyecto para el caso del fallecimiento del padre o madre del trabajador o del hijo en gestación, permiso que se fija en tres días hábiles, lapso de tiempo que podría ser excesivo. Explicó que la muerte de los

progenitores es un hecho natural de la vida y que una persona adulta es capaz de enfrentar; respecto de un hijo en gestación, en tanto, la situación podría depender del tiempo de embarazo transcurrido. Por tales razones, las necesidades a cubrir en tales casos son menores en comparación a si se trata del fallecimiento de un hijo o del cónyuge, hechos para los cuales el ser humano normalmente no está preparado.

Por su parte, la Honorable Senadora señora Alvear señaló que es muy difícil establecer reglas en ámbitos tan sensibles, donde no es posible establecer parámetros generales por cuanto la vivencia es única y personal respecto de cada trabajador. Manifestó compartir la inquietud de la Honorable Senadora señora Matthei en cuanto a la posibilidad de contemplar un permiso para los días previos al fallecimiento del hijo o del cónyuge de un trabajador, sin embargo, ello sería muy difícil de implementar por cuanto es imposible predecir en qué momento exacto se producirá la muerte. Por ello, reiteró, si bien estima necesaria esa licencia previa, la considera muy difícil de llevar a la práctica.

La Honorable Senadora señora Matthei puntualizó que, si bien es efectivo lo anterior, se trata básicamente de que el trabajador pueda ausentarse unos días cuando enfrenta dichas situaciones. Sugirió, entonces, que tales días podrían imputarse al período de siete días que contempla el proyecto, de manera que el permiso total no exceda de dicho límite de tiempo.

Enseguida, el Honorable Senador señor Letelier consultó acerca del fuero laboral que la iniciativa legal consagra. Manifestó su interés en conocer lo que a este respecto existe en legislación comparada, ya que la aplicación de dicha institución en esta materia le resulta poco clara conforme al sentido o a los principios que inspiran el fuero laboral. Por consiguiente, consultó al Ejecutivo sobre este particular.

El Honorable Senador señor Allamand, coincidente con lo anterior, preguntó cuál es la lógica general a la que obedece el fuero y cómo, a partir de dicha lógica, está actualmente consagrado en la normativa vigente, en sus diversas manifestaciones. Del mismo modo, consultó por el fundamento del fuero en este tema en particular. Advirtió que en este proyecto se están considerando dos beneficios distintos que no hay que confundir, esto es, por un lado el permiso para ausentarse del trabajo y, por el otro, el fuero laboral.

El señor asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social explicó que hoy en día la lógica del fuero apunta a que, si existe algún elemento accesorio a la relación laboral que ponga en cuestión el cumplimiento de las obligaciones esenciales derivadas del contrato de trabajo, como es la de prestar servicios por parte del trabajador, hay razones

de interés público que ameritan que la ley resguarde que la relación laboral se mantenga vigente. Enfatizó que ese es el sentido del fuero.

Ahora bien, en su diversas manifestaciones, el fuero responde, a la vez, a lógicas o fundamentos secundarios y así, por ejemplo, el fuero sindical busca proteger la labor sindical mediante la concesión de ciertos permisos que, si bien afectan la continuidad del ejercicio de la relación laboral, impiden incurrir en una causal de término de la misma. Por su parte, el fuero maternal, si bien mucho se ha discutido respecto a su objetivo -en particular en cuanto a si el beneficiario es el niño que está por nacer y luego el recién nacido, o si lo es la madre-, es posible sostener que, en general, permite mantener la relación laboral vigente, con cierta estabilidad, por un tiempo determinado, con motivo del nacimiento de un hijo, lo que, normalmente, conlleva una serie de gastos que es necesario e ineludible afrontar.

En el caso de la especie, si bien se trata de un ámbito nuevo en el que operaría el fuero, su establecimiento responde a una necesidad que nace de la realidad y la experiencia constatada en esta materia. Explicó que durante la tramitación de este proyecto en la Cámara de Diputados, fue posible escuchar a la Fundación Renacer, la cual presentó sendos estudios desarrollados en este orden y, especialmente, las estadísticas registradas, las que revelan que, alrededor del 50% de las personas afectadas por este tipo de acontecimientos, antes de los ocho meses de ocurridos los hechos, además, pierde su empleo porque se produce un deterioro tal de la relación laboral que, finalmente, ésta termina. Señaló que ello sucede en un proceso progresivo, en el cual, al principio, se permite a la persona ausentarse de su lugar de trabajo, en tanto que, temporalmente, otros trabajadores asumen sus funciones; con el transcurso del tiempo estos trabajadores resultan sobreexigidos en sus labores, lo que motiva la reincorporación inmediata del trabajador afectado, quien, al no haber superado aún la etapa del duelo, no recupera su productividad anterior, resintiendo el cumplimiento de sus obligaciones y motivando, en muchos casos, su despido, esto es, la pérdida de su fuente de trabajo. Reiteró que las cifras estadísticas han sido concluyentes en este sentido y es a ese fundamento al que obedece la aplicación del fuero en estos casos.

En otro orden de ideas, el Honorable Senador señor Allamand manifestó su inquietud en torno al permiso que se prescribe para el caso del fallecimiento del hijo en gestación. Señaló que la situación se presenta clara cuando se trata de la muerte de un hijo en avanzado estado de gestación, sin embargo, el problema se torna particularmente complejo si se trata de un embarazo que se ha interrumpido en sus primeras semanas de desarrollo, máxime cuando es tan elevado el índice de embarazos que se suspenden espontánea y tempranamente.

La Honorable Diputada señora Pascal explicó que este fue un tema largamente discutido durante el debate de este proyecto de ley en la Cámara de Diputados. Explicó que, en la práctica, el feto que ha fallecido es entregado a sus padres una vez que el médico ha extendido un certificado que da cuenta de la defunción fetal, entendiéndose que ésta se ha producido cuando es posible constatar clínicamente la separación del feto de su madre en el ambiente intrauterino y tras lo cual no sea posible para el feto sobrevivir. Puntualizó que dicha separación, cuando ocurre, se produce normalmente a partir del sexto mes de embarazo, provocando la muerte del feto. De ahí entonces que, la norma incorporada al proyecto establezca que, en estos casos, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte con el respectivo certificado de defunción fetal.

Reiteró que el tema fue muy debatido, escuchando a especialistas que expusieron sobre la materia y respondieron a las inquietudes planteadas. Fue así que se llegó a la convicción sobre la pertinencia de este permiso especial de tres días hábiles para estos casos.

La Honorable Senadora señora Matthei sugirió que, en consecuencia, podría precisarse la norma, señalando específicamente que el referido certificado se otorgará sólo a contar del sexto o séptimo mes de embarazo, y no en las primeras etapas de éste, a fin de que se limite a la época a partir de la cual la defunción fetal sea médicamente comprobable.

Asimismo, insistió en que el permiso establecido para el caso de fallecimiento del padre o madre del trabajador, al ser de tres días hábiles, podría llegar a extenderse hasta cinco días corridos, en el evento que a dicho plazo le sigan días no laborables, lo cual, a su juicio, podría resultar excesivo.

Finalmente, Su Señoría manifestó su inquietud en torno a la palabra “cónyuge” que se emplea en las disposiciones del proyecto de ley en análisis. En efecto, precisó, dicho término no se condice con la realidad de nuestros días, en la que es frecuente encontrar a personas que, aún cuando permanecen legalmente casadas, han estado separadas de hecho durante una gran cantidad de años y ellas, naturalmente, no son las destinatarias de estas normas. En cambio, está el caso de quienes, sin ser cónyuges, son convivientes o de quienes, sin ser siquiera convivientes, son padres de un hijo en común. En consecuencia, existen una serie de situaciones reales que quedarían al margen del beneficio si se restringe la norma sólo a quienes son cónyuges, así como también quedarían comprendidas otras tantas situaciones que no corresponden a los objetivos del proyecto.

Por su parte, el Honorable Senador señor Muñoz Aburto expresó que los permisos que considera esta iniciativa de ley, más

que a un motivo puramente laboral, obedecen a una razón de carácter humanitario y concitan el acuerdo en su aprobación, sin perjuicio de las modificaciones que, en orden a mejorar el proyecto, se efectúen al mismo durante su discusión en particular.

La Honorable Senadora señora Alvear puso énfasis en señalar que este es un tema particularmente delicado y que, por lo mismo, hace muy difícil la tarea de legislar. Indicó que todos están concientes del drama que significa en la vida de una persona enfrentar la muerte de un hijo, razón por cual estimó altamente conveniente, a la vez que interesante, escuchar la opinión de especialitas que puedan ilustrar a la Comisión en el tratamiento de esta materia.

A este respecto, la Honorable Diputada señora Pascal recordó que, durante la tramitación del proyecto en la Cámara de Diputados, se recibió en audiencia a un conjunto de especialistas, provenientes de distintas instituciones, quienes hicieron un valioso aporte al trabajo de la Comisión, transmitiendo sus conocimientos y, sobre todo, su vasta experiencia en este ámbito, particularmente en lo que se refiere a los procesos de recuperación de las familias afectadas por este tipo de acontecimientos.

Enfatizó que, todos ellos coincidieron en señalar que es absolutamente necesario contar con un lapso de tiempo que permita al afectado recuperar, a lo menos, cierta estabilidad tanto emocional como al interior del hogar y, en ese sentido, los permisos que aquí se analizan son una contribución a dicho objetivo.

Al término del debate, los Honorables Senadores señores Allamand y Longueira manifestaron que concurrirían a la aprobación en general del proyecto, sin perjuicio de los perfeccionamientos que sea necesario efectuar al mismo, mediante las indicaciones correspondientes, especialmente en lo relativo a la norma que se refiere a la concesión de este permiso en el caso de los hijos en gestación.

- Puesto en votación en general el proyecto, fue aprobado por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorable Senadora señora Alvear y Honorables Senadores señores Allamand, Letelier, Longueira y Muñoz Aburto.

- - -

A continuación, se transcribe literalmente el texto del proyecto de ley despachado por la Honorable Cámara de Diputados, y que vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social os propone aprobar en general:

PROYECTO DE LEY:

“Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1.- Sustitúyese el artículo 66 por el siguiente:

“Artículo 66.- En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.”.

2.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 195:

a) Elimínase la expresión “Sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66”.

b) Sustitúyese la expresión “cuatro” por “cinco”.

Artículo 2º.- Agrégase, a continuación del artículo 104 de la ley Nº 18.834, que contiene el Estatuto Administrativo, el siguiente artículo 104 bis, nuevo:

“Artículo 104 bis.- Todo funcionario tendrá derecho a gozar de los permisos contemplados en el artículo 66 del Código del Trabajo.".

Artículo 3º.- Agrégase, a continuación del artículo 108 de la ley Nº 18.883, Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, el siguiente artículo 108 bis, nuevo:

“Artículo 108 bis.- Todo funcionario municipal tendrá derecho a gozar de los permisos contemplados en el artículo 66 del Código del Trabajo.".”.

- - -

Acordado en sesión celebrada el día 4 de octubre de 2006, con asistencia de los Honorables Senadores señor Juan Pablo Letelier Morel (Presidente), señora Soledad Alvear Valenzuela y señores Andrés Allamand Zavala, Pablo Longueira Montes y Pedro Muñoz Aburto.

Sala de la Comisión, a 6 de octubre de 2006.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE OTORGA PERMISO LABORAL POR MUERTE DE PARIENTES QUE INDICA.
(Boletines N^{os} 4.138-13 y 4.236-13, refundidos)

I. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN: fundamentalmente, otorgar un permiso por el número de días que en cada caso se indica, al trabajador que sufre la muerte de un hijo, de un hijo en gestación, del cónyuge, o de su padre o madre. Asimismo, otorgar fuero laboral al trabajador que padece la muerte de un hijo o del cónyuge.

II. ACUERDOS: aprobado en general (5x0).

III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN: consta de tres artículos permanentes.

IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL: no hay.

V. URGENCIA: no tiene.

VI. ORIGEN INICIATIVA: Cámara de Diputados. Moción de los Honorables Diputados señora Karla Rubilar Barahona y señores Mario Bertolino Rendic, Marcelo Forni Lobos, Pablo Galilea Carrillo y Nicolás Monckeberg Díaz; y Moción de los Honorables Diputados señoras Clemira Pacheco Rivas y Denise Pascal Allende y señores Sergio Aguiló Melo, René Alinco Bustos, Alfonso De Urresti Longton, Marcelo Díaz Díaz, Fernando Meza Moncada, Iván Paredes Fierro y Raúl Súnico Galdames.

VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL: segundo.

VIII. APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS: unanimidad (104x0).

IX. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO: 29 de agosto de 2006.

X. TRÁMITE REGLAMENTARIO: primer informe.

XI. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA: 1) El Código del Trabajo. 2) La ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo. 3) La ley Nº 18.883, Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales.

Valparaíso, 6 de octubre de 2006.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario de la Comisión

- - -