

Proyecto de ley, iniciado en Moción de los Honorables Senadores señoras Órdenes, Carvajal, Cicardini y Sepúlveda, y señor Saavedra, que modifica el Código del Trabajo, con el objeto de permitir la cesión voluntaria de parte del feriado legal a otros trabajadores, en los casos que indica.

I. ANTECEDENTES

1 .- El derecho a feriado legal se encuentra consagrado en el artículo 67 del Código del Trabajo, disponiendo que los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra.

2 .- Este derecho es de carácter social y laboral fundamental. Por regla general, nuestra legislación lo considera un derecho personalísimo y, en virtud de los artículos 5° y 73 del Código del Trabajo, es irrenunciable y no puede ser compensado en dinero. La esencial característica de este derecho es asegurar el descanso del trabajador para proteger su salud física y mental, siendo indisponible tanto para el trabajador como para el empleador.

3 .- Conforme a esta regulación, hasta hoy no es posible que el feriado legal pueda ser cedido o traspasado de un trabajador a otro. Sin embargo, en el derecho comparado se ha abierto un debate para flexibilizar esta rigidez frente a casos dramáticos y por razones de solidaridad. En 2014, en Francia, la situación de Mathys Germain, un niño con cáncer cuyos compañeros de trabajo donaron días de sus vacaciones a su padre para que pudiera cuidarlo, inspiró un cambio legislativo. A partir de esta experiencia, la legislación francesa permite hoy a los trabajadores tomarse ausencias prolongadas a partir de la cesión de días de descanso no disfrutados por sus compañeros, para cuidar a un hijo con enfermedad grave o discapacidad. En la misma línea, México también ha discutido reformas para permitir la cesión voluntaria de días que excedan el mínimo legal obligatorio.

4 .- En Chile, la reciente promulgación de la Ley N° 21.805, que Reconoce el Derecho al Cuidado y Crea el Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados, establece un nuevo paradigma. Dicha ley reconoce que los cuidados no remunerados son un trabajo y una labor que cumple una función social y familiar fundamental. Además, consagra el principio de corresponsabilidad social, exigiendo promover una distribución equilibrada de los cuidados entre el Estado, las familias, los privados y la comunidad en general.

5 .- Para dar eficacia práctica a los principios de esta nueva Ley de Cuidados dentro del mundo laboral, resulta estrictamente necesario adaptar el Código del Trabajo. Se requiere

habilitar un mecanismo solidario que permita a los trabajadores apoyar a sus compañeros cuando estos asumen el rol de "personas cuidadoras no remuneradas" frente a una "persona con dependencia" por motivos de salud grave, terminal o discapacidad severa, o bien para extender las licencias parentales.

6 .- Para que esta cesión sea jurídicamente viable y no vulnere la irrenunciabilidad de los derechos, el presente proyecto establece una excepción legal que permite la cesión estrictamente voluntaria de los días de feriado legal que excedan el descanso mínimo continuo de 10 días hábiles que exige el artículo 70 del Código del Trabajo. Asimismo, para evitar fraudes y dar certeza al sistema, el beneficio se vincula directamente a la inscripción del trabajador receptor en el Registro Nacional de Personas Cuidadoras No Remuneradas establecido en el artículo 42 de la Ley N° 21.805.

7 .- En síntesis, esta propuesta busca primero ofrecer una alternativa a las y los trabajadores que requieren tiempo adicional para el cuidado de familiares con dependencia o para ampliar las licencias de maternidad y paternidad, a través de reconocer la posibilidad de que otros compañeros de trabajo puedan voluntariamente ceder parte de su feriado legal en su favor. En segundo lugar, busca regular y formalizar esta posibilidad mediante los Reglamentos Internos o protocolos de las empresas, asegurando la confidencialidad de los cedentes, prohibiendo expresamente cualquier tipo de coacción, y estableciendo la neutralidad financiera de la medida, de forma tal que la cesión de tiempo no irroque un mayor o menor costo para el empleador respecto de la remuneración íntegra que legalmente corresponde percibir al trabajador receptor.

Por todo lo anterior, las senadoras y los senadores que suscriben presentan el siguiente,

PROYECTO DE LEY

Artículo Único. - Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1. Incorporase un nuevo artículo 67 bis, del siguiente tenor:

"Artículo 67 bis.- Por excepción a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 5° y en el inciso primero del artículo 73, los trabajadores podrán ceder, de manera gratuita y voluntaria, parte de su feriado anual establecido en el artículo 67, o de su feriado progresivo regulado en el artículo 68, a otro trabajador o trabajadora de la misma empresa.

Esta cesión procederá exclusivamente cuando el trabajador receptor asuma el rol de persona

cuidadora no remunerada y se encuentre inscrito en el Registro Nacional de Personas Cuidadoras No Remuneradas establecido en el artículo 42 de la ley N°21.805, con el objetivo de procurar los cuidados a una persona con dependencia por motivos de salud grave o terminal, o por discapacidad severa. Asimismo, procederá con el objeto de extender los descansos y permisos regulados en el Título II del Libro II de este Código, sobre protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El trabajador cedente sólo podrá disponer de aquellos días de feriado que excedan del mínimo de diez días hábiles continuos por cada período respectivo, de conformidad a la regla de fraccionamiento establecida en el inciso primero del artículo 70.

Los días cedidos serán descontados del saldo de feriado legal del trabajador cedente. Para el trabajador receptor, dichos días se considerarán como feriado legal para todos los efectos, debiendo el empleador pagarle su respectiva remuneración íntegra calculada conforme a las reglas del artículo 71. El pago de los días cedidos no considerará el valor de la remuneración del trabajador cedente, de modo que la cesión no irroque costos adicionales al empleador asociados a diferencias remuneracionales entre ambos trabajadores.

El empleador deberá garantizar la estricta confidencialidad de la identidad de los trabajadores cedentes frente al resto del personal y al propio receptor, salvo que el cedente autorice expresamente lo contrario. Queda prohibida cualquier presión, coacción o represalia por parte del empleador, las jefaturas o de otros trabajadores para incentivar, forzar o impedir la cesión. El empleador será responsable de llevar el cómputo de los días cedidos y utilizados, debiendo informar oportunamente al trabajador receptor la cantidad total de días que han sido traspasados a su favor."

2. Agrégase en el artículo 154, el siguiente número 14, nuevo:

"14.- El procedimiento interno para solicitar, procesar y gestionar la cesión voluntaria de días de feriado legal a que se refiere el artículo 67 bis. Dicho procedimiento deberá establecer mecanismos expeditos para su tramitación y medidas explícitas para resguardar la confidencialidad de los trabajadores cedentes."

3. Agrégase en el artículo 154 bis, a continuación del punto final, que pasa a ser punto y seguido, la siguiente oración:

"Asimismo, deberá poner en conocimiento de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo que establezca el procedimiento interno para tramitar la cesión voluntaria de días de feriado legal a que se refiere el artículo 67 bis."