

Proyecto de ley, iniciado en Moción de los Honorables Senadores señoras Núñez y Balladares, y señores Cruz-Coke, Moreira y Saavedra, que modifica el Código del Trabajo, con el objeto de extender los permisos y el fuero a que tienen derecho los trabajadores en el caso de fallecimiento de familiares

FUNDAMENTOS

La muerte de un miembro cercano de la familia es quizás uno de los episodios más impactantes y complejos en la vida de un individuo. Las implicaciones van más allá de ser puramente emocionales y afectan la salud mental, la estructura familiar, las responsabilidades de cuidado, la situación financiera familiar y la capacidad de cumplir con las obligaciones laborales regulares durante un período que a menudo se extiende mucho más allá de los días inmediatamente posteriores a la muerte.

De hecho, la legislación laboral chilena ha aceptado históricamente esta realidad al introducir permisos especiales por el fallecimiento de ciertos familiares. Sin embargo, la regulación actual responde principalmente a una lógica de ausencia inmediata tras la tragedia y no ha reconocido adecuadamente las demandas personales, familiares y administrativas multifacéticas que siguen al evento y, en cierta medida, que acompañan el duelo durante semanas o meses. Parece que después de los funerales y las ceremonias que fueron parte de la muerte, los trabajadores deben lidiar con la sucesión, los procedimientos bancarios, las acciones judiciales y administrativas, la reestructuración de las responsabilidades familiares, el apoyo a otros miembros de la familia afectados por la muerte y, en algunos casos, el acceso a apoyo psicológico o psiquiátrico para manejar este duelo por su cuenta.

En muchos casos, esto se suma a la necesidad imperiosa de regresar al trabajo rápidamente, lo cual es un equilibrio incómodo entre las obligaciones laborales y las familiares. Se presta especial atención a las consideraciones sobre la muerte de hijos, hijos en gestación, cónyuges o parejas civiles. También es el caso de que estas son experiencias que impactan las relaciones familiares más allá de un dolor de corazón, y debido a la intensidad

emocional y las implicaciones prácticas de tales pérdidas, deben ser protegidas y reintegradas en fases que permitan que el proceso de duelo se desarrolle sin problemas. Ahora hay evidencia en el ámbito de la salud mental de que el duelo no es ni instantáneo ni uniforme. Por otro lado, sin importar el conjunto de circunstancias, cada individuo enfrenta estas situaciones de diferentes maneras y puede tener diferentes ventanas de tiempo en las que necesita adaptarse y reactivar sus procesos normales.

Según este razonamiento, las leyes laborales actuales han pasado de preocuparse por "un concepto limitado de días libres" a disposiciones más amplias que tienen en cuenta la flexibilidad laboral, la conciliación familiar y la provisión de alivio temporal para los trabajadores que sufren pérdidas familiares graves.

Esta campaña tiene como objetivo movernos en esa dirección endureciendo las disposiciones, como se contempla en el artículo 66 del Código del Trabajo actualmente existente, y adaptándolas para asegurar que la provisión de días libres pueda extenderse según la magnitud de los efectos generados por los diversos episodios protegidos bajo la norma.

También se prevé la flexibilización del uso de días de permiso adicionales durante el año posterior a la muerte, para satisfacer las demandas del individuo que se relacionan directamente con el duelo sin recurrir a las vacaciones legales, o la licencia médica u otras instituciones. Y se prevé la consideración de formas temporales de ajuste de las horas de trabajo, el tiempo de trabajo o el modo de trabajo remoto, si el tipo de actividad lo permite. Al mismo tiempo, esta medida aspira a la reintegración laboral en la vida laboral de las víctimas con obligaciones familiares y personales a un trabajo normalizado y tener en cuenta los intereses de los trabajadores de acuerdo con las necesidades laborales diarias reales de la empresa.

La iniciativa no intenta reorganizar el régimen laboral ni aumentar demasiado la carga de trabajo de los empleadores. Busca perfeccionar el orden actual, solo para mejorar la seguridad de la familia, la salud mental y la conciliación trabajo-familia en situaciones especialmente sensibles con mecanismos limitados, proporcionales y compatibles con la realidad de las relaciones laborales actuales.

Por último, está el concepto de protección familiar en el que lo vemos incorporado por nuestra Constitución y la necesidad de que el derecho laboral se ponga al día con los desafíos humanos y sociales de los trabajadores y sus familias.

La legislación laboral contemporánea no solo debe asegurar el empleo y los salarios, sino reconocer que hay momentos especiales en la vida de las personas que merecen un trato especial por parte del sistema legal.

IDEA MATRIZ

Fortalecer la protección laboral de los trabajadores que enfrentan el fallecimiento de familiares cercanos, ampliando los permisos actualmente existentes e incorporando mecanismos de acompañamiento y flexibilidad laboral que permitan compatibilizar adecuadamente las exigencias del trabajo con las necesidades personales, familiares y administrativas derivadas del proceso de duelo.

PROYECTO DE LEY

Artículo único. - Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 66 del Código del Trabajo:

1. Reemplázase, en el inciso primero, la expresión “diez días corridos” por “quince días corridos”.
2. Reemplázase, en el inciso primero, la expresión “siete días corridos” por “diez días corridos”.
3. Reemplázase, en el inciso segundo, la expresión “siete días hábiles” por “diez días hábiles”.
4. Reemplázase, en el inciso segundo, la expresión “cuatro días hábiles” por “cinco días hábiles”.
5. Reemplázase, en el inciso que establece el fuero laboral por fallecimiento de un

hijo, la expresión “un mes” por “dos meses”.

6. Reemplázase, en el inciso que establece el fuero laboral por fallecimiento del cónyuge o conviviente civil, la expresión “un mes” por “dos meses”.

7. Agréganse los siguientes incisos finales, nuevos:

“Sin perjuicio de los permisos establecidos en este artículo, tratándose del fallecimiento de un hijo, de un hijo en período de gestación, del cónyuge o conviviente civil, el trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles adicionales de permiso pagado, los que podrán hacerse efectivos de manera continua o discontinua dentro de los doce meses siguientes al fallecimiento o desde la acreditación de la muerte fetal, según corresponda.

Dichos días podrán destinarse a la realización de trámites sucesorios, actuaciones judiciales o administrativas derivadas del fallecimiento, atención psicológica o psiquiátrica, acompañamiento de integrantes del núcleo familiar afectados por el duelo u otras actividades razonablemente vinculadas al proceso de duelo o a las consecuencias legales, familiares o patrimoniales derivadas del fallecimiento.

Durante los dos meses siguientes al fallecimiento de un hijo, de un hijo en período de gestación, del cónyuge o conviviente civil, el trabajador podrá solicitar medidas temporales de adaptación de jornada, distribución del tiempo de trabajo, teletrabajo o trabajo a distancia, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita.

El empleador deberá evaluar de buena fe las medidas solicitadas y pronunciarse fundadamente dentro del plazo de cinco días hábiles contado desde la recepción de la solicitud, considerando las necesidades de funcionamiento de la empresa, la naturaleza de las labores desempeñadas y las circunstancias personales del trabajador.

El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo no podrá importar disminución de remuneraciones, alteración unilateral de condiciones esenciales de trabajo, menoscabo laboral ni constituir fundamento para medidas disciplinarias, represalias o actos de discriminación.”.