



Permisos laborales en el Código del Trabajo

Autora

Paola Álvarez D.

E-mail: palvarez@bcn.cl

Tel.: (56) 32 226 3186

Resumen

El Código del Trabajo establece diversos permisos en beneficio de los trabajadores. Asimismo, mediante un contrato o convenio colectivo pueden pactarse otros.

Un permiso laboral es la cesación temporal de la prestación de servicios por una causa determinada, la que puede ser remunerada o no por el empleador.

Los permisos del Código del Trabajo, de manera general, se originan en: la protección de la maternidad, paternidad y la vida familiar; la salud del trabajador o de sus hijos o de los menores bajo su cuidado; la realización de labor de bombero; para inmunizarse, labores sindicales o en determinados acontecimientos especiales de la vida del trabajador.

Comisión

Elaborado para la Comisión
de Trabajo y Previsión Social
del Senado

Nº SUP: 133207

Introducción

La Comisión de Trabajo y Previsión Social solicitó un informe que dé cuenta de los permisos laborales vigentes en el Código del Trabajo. Lo anterior, en el contexto del Proyecto de ley que modifica el artículo 185 bis del Código del Trabajo, con el objeto de establecer la realización de exámenes de salud preventivos para trabajadoras y trabajadores (Boletín N°14696-13), y del Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, con el objeto de otorgar un permiso laboral a la madre, padre o persona significativa en el cuidado de un menor, para asistir a controles prenatales, exámenes de ecografías y controles de niño sano (Boletín N°14718-13).

Para dichos efectos, el análisis se realiza describiendo, en una tabla, la regulación jurídica de los permisos laborales, con o sin derecho a remuneración del Código del Trabajo.

El presente informe se basa en distintos documentos de la Biblioteca del Congreso Nacional, especialmente en los informes “Permisos laborales para trámites y gestiones particulares, en el derecho comparado” (Álvarez, 2012) y “Permisos laborales en el Código del Trabajo” (Williams, 2016).

I. Permisos laborales en el Código del Trabajo

El Código del Trabajo establece diversos permisos en beneficio de los trabajadores y trabajadoras. Adicionalmente, mediante un contrato o convenio colectivo pueden pactarse otros.

Un permiso laboral es la cesación temporal de la prestación de servicios por una causa determinada, la que puede ser remunerada o no por el empleador. En algunos casos los permisos que no son remunerados por el empleador pueden tener un subsidio estatal o un seguro para reemplazar los ingresos del trabajador(a).

Los permisos del Código del Trabajo, de manera general, se originan en: la protección de la maternidad, paternidad y la vida familiar; la salud del trabajador(a) o de sus hijos(as) o de los menores bajo su cuidado; así como la realización de la labor de bombero(a); labores sindicales o en determinados acontecimientos especiales de la vida del trabajador(a), etc.

Por otra parte, los trabajadores(as) a través de un contrato o convenio colectivo, podrán convenir permisos adicionales fijando el número de días, remuneración u otras modalidades. Estos permisos, se rigen por las normas que hayan convenido las partes, no pudiendo ser inferiores al nivel establecido en la ley, por el carácter irrenunciable de los derechos laborales consagrado en el artículo 5° del Código del Trabajo.

A continuación, en la Tabla 1 se enumeran los permisos laborales contemplados en el Código del Trabajo. Para ello, en la primera columna, comenzando por la izquierda, se identifica en general, la causa que motiva el permiso, en la segunda columna, se especifica el nombre y descripción del respectivo permiso. Por último, en la tercera, cuarta y quinta columna, se señala si el permiso tiene o no derecho a remuneración, y en este último caso, si existe derecho a un subsidio.

Se hace presente que no se incorporó el seguro de acompañamiento de niños y niñas establecido en la Ley N° 21.133 (Ley SANNA), en atención que no se encuentra regulado en el Código del Trabajo. No obstante, este seguro permite a los padres y madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual. Las cotizaciones de este seguro son de cargo del empleador.

Tabla N° 1 Permisos contemplados en el Código del Trabajo	Permisos	Con derecho a remuneración	Sin derecho a remuneración	Subsidio
Permisos relacionados con Protección de la maternidad, paternidad y la vida familiar	Descanso por maternidad y descansos prenatales o posnatales suplementarios (art 195).			Si
	Permiso para el padre trabajador por nacimiento del hijo(a) (inciso 2, art.195). También se otorga al padre que se encuentre en proceso de adopción, lo acoja en adopción, en conformidad a las normas de Ley de Adopción.	Si		
	Permiso postnatal parental de 12 semanas para la madre trabajadora ¹ (art.197 bis). También tienen derecho persona trabajadora que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, o en virtud de la adopción (197 bis).			Si
	Permiso para la madre trabajadora ² para casos en que se produzca la enfermedad grave comprobada de un hijo menor de un año edad (art.199)			Si
	Permiso para la madre o el padre trabajador que tengan un niño (a) mayor de un año y menor de 18 años con problemas de salud por accidente grave o enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte (artículo 199 bis). Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente. También tiene este derecho, en los mismos términos que el padre o la madre; el trabajador(a) que tenga el cuidado personal del niño(a) por resolución judicial.		No es remunerado pero se contempla un sistema de compensación por las jornadas no trabajadas.	
	Permiso cuando él o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajadora(or) estén desahuciados o en estado		No es remunerado pero se contempla un sistema restitución	

¹ En caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos podrá gozarlo, a elección de la madre, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que la trabajadora indique.

² Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, puede gozar del permiso y del subsidio en cuestión. También contempla la posibilidad de participación del padre cuando la madre ha fallecido o tenga la tuición del menor por sentencia judicial.

Tabla N° 1 Permisos contemplados en el Código del Trabajo	Permisos	Con derecho a remuneración	Sin derecho a remuneración	Subsidio
	terminal, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico (inciso cuarto, artículo 199 bis).		por las jornadas no trabajadas.	
	Permiso para padres trabajadores ³ y/o cuidador de un menor con discapacidad, inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad ⁴ o de personas mayores de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o que presenten dependencia severa (incisos 8 y 9 artículo 199 bis).		No es remunerado pero contempla un sistema compensación por las jornadas no trabajadas.	
Permiso para exámenes médicos	Permiso ⁵ a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda (artículo 66 bis).	Si		
Permisos para inmunizarse	Permiso de medio día de para la vacunación, en los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles (art.66 ter).	Si		
Permiso por labor de bombero	Los trabajadores que se desempeñen como voluntarios del Cuerpo de Bomberos están facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral (artículo 66 quater).	Si		
Permiso para rendir exámenes	Permiso del trabajador estudiante para rendir exámenes académicos (art.40 bis E).		No es remunerado	
Permisos sindicales	Los directores y delegados tienen los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a 6 horas semanales por cada director, ni a 8 tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores (artículo 249). Este límite puede excederse cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exige el empleador (artículo 249).	Si es remunerado pero es de cargo del sindicato		

³ Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

⁴ Si se trata de un menor de 6 años, no se requiere inscripción en el Registro señalado, sólo es necesaria la determinación diagnóstica del médico tratante.

⁵ Trabajadoras y trabajadores cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días.

Tabla N° 1 Permisos contemplados en el Código del Trabajo	Permisos	Con derecho a remuneración	Sin derecho a remuneración	Subsidio
Permisos por acontecimientos especiales	Permiso por muerte de un hijo, 10 días corridos (artículo 66).	Si		
	Permiso por muerte del cónyuge o conviviente civil, a 7 días corridos (artículo 66).	Si		
	Permiso por 7 días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación (inciso 2 artículo 66).	Si		
	Permiso por 3 días hábiles la muerte del padre o de la madre del trabajador (inciso 2 artículo 66).	Si		
	Permiso de 5 días hábiles para trabajador(a) que contraiga matrimonio, o que celebrar un acuerdo de unión civil 5 (art.207).	Si		

Elaboración propia.

Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



