

# Licencias con goce de salario

opinión



José Joaquín Acuña Solís  
jacuna@udsacesores.com

Constantemente, a nivel de los empleadores se genera la duda acerca de la obligatoriedad de otorgar licencias o permisos con goce de salario a los trabajadores en caso de situaciones familiares.

En respuesta a esta interrogante se señala que, salvo el permiso remunerado para comparecer o actuar en alguna diligencia judicial con que cuentan los trabajadores,

nuestro Código de Trabajo no prevé licencia alguna para este tipo de hechos de la vida del colaborador.

Por ejemplo, el artículo 73, el inciso Ñ del artículo 61 y el numeral 54 de los Códigos de Trabajo nicaragüense, guatemalteco y dominicano, respectivamente, otorgan a los colaboradores una licencia con goce de salario de 5 días en caso de matrimonio y 3 días ante el fallecimiento de padre, madre, cónyuge, conviviente e hijos.

Adicionalmente, las legislaciones de Guatemala y República Dominicana reconocen un permiso debidamente pagado de dos días a los trabajadores masculinos por nacimiento de hijo.

El Código de Trabajo de Panamá, en el numeral 128 inciso 26, dispone como obligación del patrono permitir a los colaboradores ausentarse por “calamidades domésticas debidamente comprobadas” o bien para asistir a los actos fúnebres de sus compañeros de trabajo.

Ante la ausencia de normativa en nuestro ordenamiento jurídico respecto de este tipo de permisos, los empleadores podrían analizar la posibilidad de otorgarlos mediante una política laboral.

Este instrumento, el cual sin duda alguna sería el llamado a regular las licencias bajo estudio, podría tomar como referencia alguna de las normas previamente menciona-

das, así como otras recomendaciones prácticas, dentro de las que podemos citar:

La obligación por parte del trabajador de aportar documentos que respalden el motivo por el cual está solicitando la licencia.

El plazo para gestionar el permiso (en los casos que así proceda).

Definir si la licencia corresponde a días hábiles o naturales.

Las consecuencias disciplinarias por uso abusivo del permiso.

Finalmente, no estaría de más que los empleadores consultasen con su asesor legal sobre los alcances y consecuencias del beneficio. De esta manera, se podrían evitar posibles contingencias. ■