Modifica el Código del Trabajo para consagrar el derecho de las madres trabajadoras a modificar el horario de inicio y término de la jornada laboral, una vez concluido el permiso postnatal, o el postnatal parental, según corresponda

Boletín N° 12762-13

1.- Antecedentes

Para las sociedades democráticas modernas, es importante brindar la mayor protección posible a la maternidad y al cuidado de los hijos. Se trata de un deber insoslayable del Estado en orden a proteger y promover a las familias, núcleo esencial de la sociedad, según expresa nuestra propia Carta Fundamental. Y prueba manifiesta de ello es el progresivo desarrollo legal y jurisprudencial que han tenido estas materias en nuestro país durante los últimos años.

En la actualidad, nuestro Código del Trabajo establece en el Libro II titulado "De la protección a los trabajadores" una serie de normas sobre esta materia bajo el Título II llamado "De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar", regulado específicamente entre el artículo 194 y el artículo 208 del mismo cuerpo legal.

Como señalan los profesores Pablo Arellano y Francisco Walker, "*Las trabajadoras en Chile tienen derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él de conformidad a lo dispuesto en el artículo 195 del Código del Trabajo. No obstante cualquier estipulación en contrario, a las mujeres se les debe conservar sus empleos o puestos durante los periodos de descanso incluyendo el periodo de descanso del permiso postnatal parental incorporado en el artículo 197 bis*". Y agregan que "*El reposo de 18*

semanas establecido por la ley chilena está a la par de las legislaciones más avanzadas del mundo (…)"[1].

El marco general de permisos relacionados con la maternidad y la conciliación trabajo-familia en nuestro país es el siguiente[2]:

1) Existe un permiso prenatal que permite a la madre ausentarse de su trabajo antes del parto, y que comienza seis semanas (un mes y medio) antes de la fecha probable del parto.

2) Existe un permiso postnatal que comienza una vez ocurrido el parto y dura doce semanas (tres meses).

3) Existe un permiso postnatal parental que permite ausentarse de las labores de trabajo durante otras doce semanas a continuación del período de postnatal. A su vez, este permiso postnatal parental tiene tres modalidades:

    a) La madre puede tomar este permiso en forma completa (12 semanas).

    b) La madre puede reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, pero por la mitad de su jornada (18 semanas).

---

1 ARELLANO ORTIZ, Pablo, y WALKER ERRÁZURIZ, Francisco, *Derecho de las Relaciones Laborales, Tomo 1, Derecho Individual del Trabajo* (Santiago, Librotecnia, 2016, segunda edición), página 227.

2 https://www.nuevopostnatal.cl/parental/ [Fecha de la última revisión: 26 de junio de 2019].

c) La madre puede elegir traspasarle parte de este derecho al padre de su hijo, en caso de que el padre también sea un trabajador, pero sólo a contar de la séptima semana[3].

Por otra parte, nuestra legislación laboral contempla el derecho a disponer de una hora al día para alimentar a los hijos menores de dos años.

En efecto, el artículo 206 del Código del Trabajo dispone que las trabajadoras (o el padre trabajador que hace uso del beneficio) tienen derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, derecho que puede ejercerse de algunas de las siguientes formas a acordar con el empleador:

a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo,
b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones, y
c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Ahora bien, si la trabajadora opta por dividir el permiso y así lo solicita al empleador, deberá acordar con éste la oportunidad en que hará uso de las dos porciones de tiempo y la duración que comprenderá cada uno de los dos lapsos de tiempo que comprende el beneficio, dentro del límite señalado por la ley[4].

---

3 Según la Dirección del Trabajo, esto significa que las primeras 6 semanas de cualquier forma le corresponderán a la madre. Véase al respecto: https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99747.html [Fecha de la última revisión: 26 de junio de 2019].

4 https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-94408.html [Fecha de la última revisión: 03 de julio de 2019].

Si bien se trata de una legislación bastante avanzada en materia de protección de la maternidad y cuidado de los hijos, todavía queda bastante trabajo por hacer en orden a lograr la conciliación idónea entre la vida laboral y la vida familiar. Especialmente cuando se trata de una etapa donde los hijos necesitan de mayores cuidados y atenciones de parte de sus padres.

Comentando los derechos de maternidad y paternidad que existen en nuestra legislación laboral, la profesora Irene Rojas Miño señala lo siguiente: "*Ciertamente que el bien protegido (…) es precisamente el de la maternidad y también, aunque en menor medida, el de la paternidad, entendiendo por tal la protección que mujeres y varones que siendo trabajadoras y trabajadores gocen de las garantías necesarias en el ámbito del trabajo para que puedan tener a sus hijos, cuidarlos y alimentarlos en sus primeros períodos de su vida y, eventualmente, en caso de enfermedad grave de los mismos en edades superiores*"[5].

Con la finalidad de colaborar en la protección de la maternidad, la paternidad y el cuidado de los hijos, creemos necesario legislar al respecto, estableciendo el derecho de las madres trabajadoras para elegir postergar o adelantar en una hora el inicio o el término de la jornada de trabajo durante un año.

Asimismo, creemos necesario incluir la posibilidad de que la madre trabajadora le entregue parte del goce de este derecho al padre trabajador, al igual que ocurre actualmente con el permiso postnatal parental, donde la madre tiene la posibilidad de traspasarle parte de este derecho al padre de su hijo, en caso de que el padre también sea un trabajador, pero sólo a contar de la séptima semana.

---

5 ROJAS MIÑO, Irene, *Derecho del Trabajo, Derecho Individual del Trabajo* (Santiago, Thomson Reuters, 2015), página 327.

2.- Ideas Matrices

Este proyecto de ley busca contribuir a la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, especialmente cuando se trata de una trabajadora que ha tenido la oportunidad de ser madre, de traer un hijo al mundo, y desea dedicarle el mayor tiempo que le sea posible, enfocando toda su atención en el cuidado y crianza de su hijo.

Se trata de brindarle a la trabajadora el mayor tiempo de calidad posible para poder acompañar a sus hijos, cuidarlos y estar presente en esta etapa tan relevante de su vida.

La Dirección del Trabajo ha señalado que "*Las responsabilidades familiares requieren arreglos permanentes que permitan conciliarlas con las exigencias del trabajo remunerado; por ello, para que trabajadoras y trabajadores puedan lograrlo, existen distintos tipos de instrumentos a los que pueden recurrir y que les permiten ausentarse por períodos cortos o más prolongados, según sea el caso*"[6].

Y agrega que en nuestro país "*las normas de protección a la maternidad son expresión de medidas con efectos conciliatorios como, por ejemplo, la reciente implementación del permiso postnatal parental. Sin embargo, existen otras iniciativas que pueden ser aplicadas por las empresas para contribuir a mejorar la compatibilidad entre el trabajo fuera del hogar y las responsabilidades familiares. Por ejemplo, estas pueden promover una reorganización del tiempo de trabajo, desarrollar medidas*

6 https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-101347_recurso_11.pdf [Fecha de la última revisión: 26 de junio de 2019].

vinculadas al cuidado infantil, establecer permisos frente a la ausencia justificada ante una necesidad familiar urgente, entre otras"[7].

3.- Contenido del Proyecto

En particular, el proyecto de ley tiene por objetivo darle un derecho de carácter irrenunciable a la trabajadora que ha tenido un hijo para que pueda postergar o adelantar en una hora el inicio o el término de la jornada de trabajo durante un año. Este plazo de un año se contará desde el momento en que ha terminado el permiso postnatal parental. Por otra parte, tratándose de aquellas trabajadoras que ya gozaron del permiso postnatal y que se han reincorporado en sus labores de trabajo por la mitad de la jornada, este año durante el cual podrá postergar o adelantar en una hora el inicio o el término de su jornada laboral, se contará desde el momento de la reincorporación.

Finalmente, el proyecto de ley contempla la posibilidad de que la mujer, por elección personal, decida entregarle al padre la posibilidad de gozar de este derecho, también durante el plazo de un año, cuando el padre también tenga la calidad de trabajador.

Por consiguiente, y con el mérito de los antecedentes expuestos, vengo en someter a la consideración de ésta Honorable Corporación, el siguiente Proyecto de Ley:

---

7 *Ibídem*.

PROYECTO DE LEY

ARTÍCULO ÚNICO: Modifíquese el Código del Trabajo de la siguiente manera:

Agréguese un nuevo inciso final en el artículo 197 Bis del Código del Trabajo que diga lo siguiente: "Las trabajadoras tendrán derecho, a su elección, para postergar o adelantar en una hora el inicio o el término de la jornada de trabajo durante un año contado desde el término del permiso postnatal parental. Tratándose de trabajadoras que se hayan reincorporado a sus labores por la mitad de su jornada una vez terminado el permiso postnatal, este año se contará desde el momento de la reincorporación. Este derecho podrá ser ejercido conjuntamente con el derecho del inciso primero del artículo 206. Si el padre también es trabajador, podrá gozar de este derecho, a elección de la madre".

Cristóbal Urruticoechea Ríos
H. Diputado de la República