Proyecto de ley que amplia el permiso laboral concedido a la madre trabajadora en caso de enfermedad o accidente de un hijo al caso de enfermedad o accidente grave del cónyuge

La ley numero 19.505 modifico el Código del Trabajo otorgándole el derecho a la madre trabajadora para ausentarse hasta por el numero de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas las que se consideraran trabajadas para todos los efectos legales, en caso de que la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave, o de una enfermedad terminal en su fase final, o enfermedad grave , aguda y con peligro de muerte.

La misma ley estableció que si ambos padres son trabajadoras dependientes, cualquiera de ellos a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso.

Dicha ley recién comentada se enmarca dentro de un proceso de fortalecimiento sostenido de los derechos de las trabajadoras, que han sido promovidas por los últimos gobiernos y que han contado con el apoyo de todos los sectores políticos, y que sin duda han otorgado una mayor protección para las trabajadoras dependientes.

Dentro de las leyes aprobadas cabe destacar las siguientes:

1.- Ley base de cálculo de subsidio maternal, Ley N°19.299, promulgada el 8 de Marzo de 1994.

Esta Ley contempla una fórmula que asegura a las trabajadoras un subsidio de montos similar a su remuneración real.

2.-Ley que modifica el Código del Trabajo en materia de protección de la maternidad, N°19.591, publicada el 9 de Noviembre de 1998.

Dicha ley prohibe condicionar el acceso, la movilidad, los ascensos y la renovación del empleo de las mujeres a la inexistencia de embarazo; elimina la excepción que afectaba a las trabajadoras de casa particular, en el sentido de que estaban excluidas del derecho a gozar del fuero maternal; y amplia el beneficio de salas cunas a las trabajadoras de cadenas de empresas, ya que actualmente el mínimo de 20 trabajadoras para acceder a este derecho no se exige en cada establecimiento o filial, sino que en la empresa en su totalidad. De esta forma, las mujeres que trabajan, por ejemplo, en una determinada tienda, tienen derecho a sala cuna si es que al contar a todas las mujeres que trabajan en la misma tienda pero en otros locales comerciales, suman en total 20 trabajadoras.

3.- Ley de Adopción N°19.670, publicada el 15 de Abril de 2000 que tiende en determinados casos el beneficio del fuero maternal a mujeres que adoptan un hijo.

4.- La Ley 19.250 otorgó el permiso post natal al padre, si la madre muere en el parto o mientras estuviera utilizando dicho permiso, pero no le concedía el fuero que tienen las mujeres trabajadoras y que impide que las despidan del trabajo hasta un año después de expirado el permiso post natal. Esta Ley pretende equiparar a estos padres que usufructúan, a causa de la muerte de la madre, del permiso post natal y les otorga también a ellos dicho fuero.

Asimismo, otorga fuero por un año a las mujeres y a los hombres viudos o solteros que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la Ley de Adopción. El año de fuero se cuenta en este caso desde

que el juez dicte la resolución que confía el cuidado personal o la tuición a estos trabajadores.

5.- Por ultimo la ley 19.250, publicada el 30 de Septiembre de 1993 contiene reformas al contrato individual de trabajo en orden a mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, como por ejemplo: eliminación de la prohibición legal que tenía la mujer de desempeñar ciertas faenas como las subterráneas; permiso post natal y el respectivo subsidio para el padre en caso de fallecimiento de la madre trabajadora; opción para que el padre, a elección de la madre, ejerza el permiso por enfermedad de un hijo menor de un año; permiso por enfermedad del menor de un año para la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado al menor por tuición o medida de protección; establecimiento de jornada legal y porcentaje de ingreso mínimo para las trabajadoras de casa particular.

Si observamos detenidamente el contenido de las leyes precedentemente citadas resulta claro su espíritu de no solo beneficiar con los derechos allí establecidos a la madre o mujer trabajadora, sino que junto con ello, o mas bien en razón de ello, otorgar una especial protección a los menores que son hijos de dichas madres trabajadoras, así como también otorgar al padre casado con dicha madre trabajadora una serie de derechos que le eran desconocidos.

Sin duda que es positivo esta preocupación por el entorno familiar de la madre trabajadora, y responde a todas las orientaciones internacionales dadas por la Organización Internacional del Trabajo OIT en relación con los derechos de los trabajadores.

No obstante considerar que todas esta leyes dictadas han dado un innegable mejoramiento a las condiciones de vida familiar de los trabajadores sobretodo en

aquellas circunstancias de vida mas delicadas como son el caso del nacimiento de un hijo o el accidente o enfermedad grave del mismo, creemos necesario aumentar dicha protección otorgándole los mismos derechos otorgados por la ley 19.505 al trabajador cuyo cónyuge sufra alguna de las circunstancias establecidas en el inciso primero del articulo 199 bis del Código del Trabajo

Por las razones anteriores es que vengo en presentar el siguiente :

Proyecto de ley

Articulo Único: Incorpórese el siguiente inciso tercero nuevo al articulo 199 bis del Código del Trabajo:

El mismo derecho concedido en los incisos anteriores se otorgara al trabajador cuyo cónyuge requiera atención personal con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave , aguda y con probable riesgo de muerte

CARLOS BIANCHI CHELECH
SENADOR