Modifica el Código del Trabajo, para extender la duración del fuero laboral, en caso de fallecimiento de las personas vinculadas al trabajador que se indican

Boletín N°11754-13

1. Dentro de los hechos que protege el Derecho del Trabajo existen varios de origen familiar. Esta rama del Derecho entiende que la protección del trabajador no solo se limita a los aspectos propiamente relacionados con el trabajo, como son la jornada o la remuneración, sino que también otras de sus dimensiones, como lo es el reconocimiento del trabajador como persona. Así, ya se han dictado sendos cuerpos legales resguardando derechos fundamentales del trabajador, como, asimismo, otros que han protegido, promovido y fomentado la paternidad y maternidad de los trabajadores.

2. Dentro de estos últimos beneficios cabe mencionar los de las leyes 20.137 y 20.545, las que se refieren a diversos hechos de origen familiar, respecto de los cuales se amplían los beneficios que los trabajadores poseen. A mayor abundamiento, la primera ley citada, entre otros, concede, a todo trabajador, un mes de fuero en caso de fallecimiento del hijo o muerte del cónyuge; del mismo modo, también otorga permiso pagado por siete días corridos, adicionales al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio, para los mismos casos. Es destacable que esta ley, finalmente, haya concedido un permiso por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en periodo de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador. La segunda, a su vez, introdujo modificaciones al descanso maternal y respecto de las situaciones relativas al parto anticipado, al parto múltiple y al fuero maternal; introdujo un nuevo permiso postnatal parental y sanciones por impedir su uso, entre otras diversas modificaciones.

3. Pese al notorio avance en materia de protección de la maternidad, aun persisten flancos descubiertos. Uno de ellos –el que abordará este proyecto de ley– consiste en hacerse cargo de la muerte del hijo en gestación y, siguiendo los casos de fuero maternal del Código del Trabajo, de los menores que, estando en proceso de adopción, fallecen. El fundamento de esta extensión del beneficio del fuero maternal a ambos casos obedece principalmente a dos tipos de razones: una, atiende a la protección de su integridad psíquica; la otra, derivada de ella, eminentemente laboral. Así, respecto de la primera, la extensión del fuero maternal a la trabajadora que pierde al hijo en su vientre, es un reconocimiento al dolor no solo físico, sino principalmente, al dolor psíquico que ocasionará una difícil compatibilidad con el trabajo en lo inmediato. Desde el punto de vista laboral, es una forma de dar seguridad durante el proceso de recuperación, especialmente psíquica, facilitando la reincorporación de la mujer, con mayores garantías.

4. Actualmente, además de los fueros sindicales, se contemplan en el Código del Trabajo fueros en razón de la maternidad y/o paternidad en los artículos 66 y 201. El primero acaece en el caso de muerte del hijo o del cónyuge, concediendo la ley un mes de fuero; en el caso del segundo, corresponde al llamado *fuero maternal* y se extiende durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental. Con todo, la norma del artículo 66, si bien concede permiso en caso de muerte del hijo en gestación, no concede fuero a su respecto.

5. El proyecto de ley que se propone versa sobre la extensión de fueros maternales,

primero, aumentando de uno a tres meses el fuero al que alude el inciso cuarto del artículo 66 del Código del Trabajo y consagrando el derecho a fuero, por el mismo plazo, para las madres cuyo embarazo se interrumpe naturalmente o debido a procedimientos médicos lícitos en nuestro ordenamiento jurídico. De este modo, se mantiene la armonía con las disposiciones sobre aborto del Código Penal y el Código Sanitario, además de las demás disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que fueren procedentes.

6. El Código del Trabajo también contempla, en el segundo inciso del artículo 201, el beneficio del fuero maternal para los o las trabajadoras que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley Nº 19.620, si se cumplen los requisitos indicados por el Código del Trabajo. Por ello, el proyecto de ley, siguiendo la línea de la legislación vigente, también contempla un fuero especial para el caso en que el menor cuyo proceso de adopción se encontrare vigente y siempre que se hayan verificado los supuestos del artículo 201 en su inciso segundo, fallezca. Así, para los adoptantes también se contempla el mismo periodo de fuero, siguiendo el criterio del artículo 201.

Por las razones expuestas, los senadores que suscribimos venimos en someter a vuestra consideración el siguiente

PROYECTO DE LEY

ARTÍCULO ÚNICO: introdúzcanse la siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

1. Reemplácese en el cuarto inciso del artículo 66 la expresión “un mes” por “tres meses”.

2. Incorpórese un artículo 201 bis, nuevo, en el siguiente sentido:

“***Artículo 201 bis.-*** *Si el embarazo se interrumpiere naturalmente o si dicha interrupción fuese causada por procedimientos médicos lícitos por el ordenamiento jurídico, la trabajadora gozará de fuero laboral por el plazo de tres meses contados desde que el embarazo se hubiere interrumpido y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174.*

Si en el caso del inciso segundo del artículo precedente, el menor sobre el cual versa el procedimiento de adopción falleciere, los trabajadores que hubieren solicitado dicho procedimiento y respecto de los cuales se hubieren dictado las resoluciones indicadas en la norma antedicha gozarán de un fuero de tres meses.”