Modifica el Código del Trabajo en el sentido de aumentar el plazo del aviso previo de terminación del contrato, por las causales que indica, del trabajador cuya cónyuge o conviviente civil está embarazada

Boletín N°11820-13

I. FUNDAMENTOS DEL PROYECTO

El mundo laboral no ha sido ajeno a los cambios sociales y económicos que ha experimentado Chile en los últimas décadas, caracterizado por la progresiva inclusión y participación de la mujer al mercado laboral, sin distinción de ámbitos y con las mismas capacidades que los hombres. Esto ha repercutivo en otros aspectos de la vida social, como lo es la familia, el cuidado de los hijos y la responsabilidad respecto del hogar en común. Estos cambios han exigido una reiterativa revisión de la legislación vigente, a fin de resguardar el aumento de la participación de la mujer y a su vez responder a las necesidades de las trabajadores y trabajadoras, tanto como padres y cónyuges.

La tendencia actual se inclina a generar incentivos institucionales a fin de que los derechos y las responsabilidades de madres y padres tengan una clara equivalencia. Ella asegura la igual participación en el cuidado de los hijos e hijas y el hogar común, procurando la compatibilidad urgente entre el trabajo y la familia. En este punto, tradicionalmente esta problemática ha sido abordada desde el resguardo de los derechos de las mujeres trabajadoras, avanzando paulatinamente hacia considerar al hombre como un titular de derechos en este ámbito. Así lo reconoció la reforma al post natal estableciendo el post natal parental.

Sin perjuicio de los avances, actualmente es necesario revisar el estatuto respecto de los trabajadores, en cuanto a establecer mayores seguridades y estabilidad laboral cuando exista la contigencia de ser madres o padres en el futuro próximo, en cuanto a asegurar el ingresos de recursos económicos para hacer frente a la nueva realidad familiar.

La legislación actual contempla una serie de derechos a favor del padre, a saber:

- Permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo/a, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto en días corridos, o distribuirlos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.
- Permiso pagado de cinco días en caso de que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la sentencia definitiva que le otorgó el derecho.
- Permiso postnatal parental, si es que la madre decide traspasarle semanas, pudiendo traspasar un máximo de seis semanas a jornada completa; pero si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar un máximo de 12 semanas en media jornada. En ambos casos, las semanas utilizadas deben ser las semanas finales del período de descanso y habrá derecho a un subsidio en base a sus remuneraciones con un tope de 66 UF.

- Derecho a sala cuna mantenida o financiada por la empresa en que trabaja, si es que ya es exigible al empleador (es decir, si en la empresa ya hay 20 ó más trabajadoras mujeres) y si, por sentencia judicial, se le ha confiado el cuidado personal de un menor de dos años.
- En caso de muerte de la madre durante el parto o el período posterior a éste, corresponderá al padre cumplir el permiso postnatal o el resto de él para el cuidado del hijo, el fuero maternal y el subsidio correspondiente.

Dentro de los mecanismos de protección de la mujer durante y después del embarazo se encuentra el fuero maternal. En términos generales, el fuero laboral es una medida de protección que se establece para todos aquellos casos de terminación de contratos de trabajo en que la parte trabajadora se encuentra en una situación más riesgosa que el resto, ya sea por detentar una determinada calidad o desempeñarse en funciones de representación dentro del trabajo. Por ello la misma ley les otorga derechos irrenunciables en pro de su estabilidad laboral. En este sentido, el fuero laboral es definido como "el derecho que tienen determinados trabajadores señalados expresamente por la ley, en orden a que no se puede poner término a su contrato de trabajo, cualquiera sea la causa, sin que previamente se haya autorizado su despido por sentencia judicial". En el caso de la madre trabajadora este derecho está consagrado en el artículo 201 del Código del Trabajo, señalando que se extenderá durante el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el periodo post natal.

No existe un beneficio similar a favor del padre en cuanto a asegurar la estabilidad de su trabajo. Posibles situaciones de inestabilidad laboral pueden afectar económicamente de manera directa a la familia en un contexto en el cual más necesitan de ingresos, como el embarazo y la futura maternidad y paternidad. Esta situación es aún más delicada cuando el trabajo es la principal fuente de recursos económicos para la mayoría de los chilenos.

Ante esa necesidad, se han presentado una serie de proyectos de ley con el objetivo de extender el beneficio del fuero maternal al padre. Tal como el presente proyecto de ley, la finalidad es proteger la economía familiar que podría verse alterada por contingencias laborales del padre, lo cual cobra especial relevancia cuando sólo el padre es laboralmente activo.

Similar a lo anterior, concretamente, este proyecto de ley busca ampliar el plazo del aviso previo de despido que debe dar el empleador en caso de que el trabajador sea padre. Vale decir, si el empleador desease poner término al contrato de trabajo de un trabajador que será padre, durante el embarazo, podrá hacerlo en cuanto dé aviso previo de 180 días. Este lapso de tiempo se establece a fin de que el trabajador, sabiendo que su contrato de trabajo terminará próximamente, pueda buscar otras oportunidades de trabajo con debida

antelación a fin de evitar mermas en los ingresos familiares, en vista al futuro nacimiento de su hijo o hija.

II. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

En términos generales, el presente proyecto de ley se basa en los principios del interés superior del niño, la estabilidad económica de la familia, la igualdad de derechos para padre y madre respecto a las obligaciones para con sus hijos y la igualdad de género en el mundo laboral. Todos reconocidos internacionalmente como principios que deben inspirar una legislación que compatibilice la vida familiar y el trabajo.

Su objetivo es aumentar el plazo del aviso previo al despido, en los supuestos que contempla el artículo 161, esto es, cuando se invoca como causal del despido las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, en el caso del trabajador que sea próximamente padre y durante el embarazo. Estas necesidades son aquellas tales como las derivadas de la racionalización o modernización, bajas en la productividad y cambios en las condiciones del mercado o de la economía que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

Cabe hacer presente que el objetivo de este proyecto de ley no es establecer un fuero paternal, sino que tan sólo aumentar el plazo del aviso previo al despido. Existen diferencias importantes entre uno y otro, por cuanto el fuero impide el despido salvo que exista una autorización judicial para ello producto de un juicio de desafuero, en contraposición a que el aumento en el plazo del aviso previo no exigirá la iniciación de un procedimiento judicial para autorizar el despido, pues éste se podrá realizar de manera normal acorde a las facultades de dirección del empleador, tan sólo debiendo comunicar la noticia del despido con mayor anticipación que en el caso de la regla general.

Este proyecto de ley no distingue entre familias en las cuales madre y padre realicen un trabajo remunerado o familias en que sólo el padre esté en dicha situación. La idea central es establecer un resguardo para la familia en general, en cuanto a que la contingencia del desempleo afecte lo menos posible las condiciones económicas con las cuales se enfrentará el embarazo y posteriormente la crianza del menor.

III. PROYECTO DE LEY

ARTÍCULO ÚNICO:

Agregase un nuevo artículo 201 bis del Código del Trabajo del siguiente tenor:

"En el caso del trabajador que será padre, si el empleador pusiese término al contrato de trabajo durante el período de embarazo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 161, deberá comunicarlo por escrito al trabajador ya sea personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda, con ciento ochenta días de anticipación.

Lo anteriormente dispuesto sólo será aplicable respecto del trabajador que, al momento del embarazo, sea cónyuge o conviviente civil de la mujer embarazada."

XIMENA OSSANDÓN IRARRÁZABAL
H. Diputada de la República