Modifica el Código del Trabajo con el objeto de equiparar los derechos de la madre y del padre, en materia de permiso postnatal y de fuero laboral

Boletín N°11888-13

Fundamentos:

1.- En la actualidad nos encontramos en una lucha por la equidad de género, la cual ha sido mirada desde diferentes aristas, pero no nos hemos detenido a mirar los derechos que tienen los padres en el acompañamiento de un hijo recién nacido. Nuestra legislación actual consagra una importante diferencia en cuanto a derechos conferidos a padres y madres. Ampliando aún más la brecha entre hombres y mujeres, hoy en día, sabemos que tanto hombres como mujeres son importantes y fundamentales en todas las etapas de crecimiento, y no solo en eso, también en el periodo de embarazo, para nosotros la familia es el núcleo fundamental de la sociedad, lo cual se encuentra establecido como una base de institucionalidad en nuestra constitución, Art 1 inc. 2. por lo cual, se nos hace imprescindible avanzar en la equidad de responsabilidad en las etapas de embarazo y crecimiento.

En relación a esto, debemos tener en consideración que en nuestro país se contempla un permiso parental de 5 días, establecido en el artículo 195 del Código del trabajo, el cual se puede utilizar a partir del nacimiento o utilizarlo dentro del primer mes, la madre, puede conferir un permiso postnatal en el periodo final del mismo, donde el padre podrá acceder a más de los 5 días otorgados por la ley, pero en esta situación se trata de un permiso separado de la madre. Contrario a lo que está establecido hoy en día, lo que queremos lograr es un permiso en conjunto, donde padre y madre tengan igual oportunidad de acompañar y cuidar al hijo, teniendo una corresponsabilidad en la crianza del menor.

2.- Por otra parte, debemos establecer la discriminación que viven hoy en día cientos de mujeres por su condición, muchos empleadores han tenido una respuesta poco satisfactoria para lo que se esperaba con el otorgamiento de estos derechos, así mas que un beneficio a la

madre resulta perjudicial ya que es muy difícil para muchas conseguir trabajo dado que el empleador encuentra “excesivamente oneroso” contratar mujeres en edad fértil ante la eventualidad de un embarazo, motivo por el cual se opta en la mayoría de los casos por contratar varones y así cubrir la mayoría de ofertas laborales. Lo que buscamos acá, además de equiparar los derechos en materia laboral para hombres, es solucionar este problema, ya que, al otorgar una equidad en derechos ante un embarazo eventual, padre y madre podrían acceder a estos beneficios, resultando a ojos del empleador prácticamente similares, por ende, no cabría una discriminación en la contratación por temas de género. Además de esto, equiparar el fuero laboral, estableciendo igualdad para trabajadores y trabajadoras, cumplirá con la función de entregar tranquilidad económica al hombre, quien también se ve afectado con la felicidad que trae consigo una consecuencia económica importante, la cual emana del deber de cuidado y crianza, tanto del hijo, como de la madre, y resolverá en parte el problema de la discriminación arbitraria a la cual son sometidas cientos de mujeres al momento de no ser contratadas por los beneficios o “cargas”, según el empleador, que se les reconoce por su estado de embarazo.

3.- El fuero maternal impide que la mujer sea despedida de su trabajo mientras está embarazada y cumple el rol de madre, aunque esté trabajando, generando estabilidad en el período más complejo y cuyos costos solo pueden amortizarse con una situación laboral indubitada. Es por esto que extender el fuero al padre trabajador, no hace sino mejorar la situación de la mujer que es, o será madre en el corto plazo. Al existir para ambos padres una igual certeza de la inamovilidad en su trabajo, el empleador carece de incentivos para no contratar a una mujer en edad fértil, pues dicha situación también es válida para el hombre quien entraría a gozar de los mismos derechos. En este sentido también es importante destacar que le entrega seguridad y tranquilidad al padre, quien muchas veces es quien entrega el importe económico al núcleo familiar, quien enfrenta, en conjunto con la felicidad de tener un hijo, un estrés importante, con todos los gastos que se incurren en esta etapa, lo cual también se ve solucionado al brindarle una seguridad en tema laboral. Estudios psicológicos recientes han arrojado resultados sobre la productividad laboral de

padres trabajadores cuando su pareja se encuentra en estado de embarazo, los resultados arrojan resultados de poca productividad antecedida por un cuadro de estrés, justificado en la preocupación monetaria que conlleva el tener un hijo. Problema que se ve resuelto al asegurar un estabilidad económica al padre, quien al tener un trabajo seguro, tendrá una preocupación menos y podrá rendir de forma óptima y oportuna con sus deberes y obligación, contribuyendo de igual forma, a una mejor convivencia familiar.

4.- Desde la perspectiva parental, es indispensable establecer un vínculo con el recién nacido, ya que entrega bases de un ambiente seguro y un confort emocional para la expresión y satisfacción de necesidades. Este piso emocional debe ser entregado por padres y madres. Estudios científicos establecen que es fundamental para el desarrollo de una buena salud mental a futuro el acompañamiento del bebe en sus primeros ciclos de vida, según la teoría del apego, reafirmada en Chile el año 2005. Otro problema que se busca remediar con la responsabilidad compartida es la salud psicológica, debido al creciente aumento de la depresión postparto en las mujeres, una madre con depresión posee un piso inestable para establecer una relación de apego seguro con su hijo, debido a la inestabilidad emocional. Esto se lograría solucionar con un acompañamiento a la maternidad brindada por el padre, así la tarea de la mujer en la última etapa del embarazo la cual es la más complicada, se vería más alivianada, lo cual evitaría una posible depresión al momento del nacimiento.

IDEA MATRIZ:

En nuestra legislación actual se consagra un permiso post natal al trabajador de solo 5 días, los cuales puede utilizar desde el parto o distribuirlo dentro del primer mes de nacimiento, debemos señalar que en este sentido, la madre puede conferir parte de su permiso al padre, pero de ninguna manera este permiso será de forma conjunta con la madre, lo cual es contrario a lo que se pretende logra.

Por ello, creemos con absoluta convicción que la solución recae en asimilar los beneficios establecidos en los artículos 195 y 201 de nuestro Código del Trabajo. Dicho de otra forma, al sumar al padre como beneficiario en similares condiciones que la madre, para acceder a un periodo post natal y dotarlo con un fuero laboral similar al de la madre, este podrá acompañar y compartir desde un inicio esta etapa, así como también dividir las tareas de nacimiento, estimulando el apego y los lazos de las primeras semanas de vida. Teniendo como beneficio adicional, desde la perspectiva laboral, que al empleador le resultara indiferente optar por un hombre o mujer al momento de la selección para un empleo.

Estamos conscientes que esta iniciativa pudiere generar crispaciones en ciertos sectores productivos, quienes podrían argumentar que con este tipo de medidas se perjudica el crecimiento económico del país. Sin embargo, estamos convencidos que los derechos sociales siempre han de estar por sobre los intereses económicos, y que la actual situación de desventaja vivida por las jóvenes mujeres en edad fértil se provoca en virtud de criterios arbitrarios y discriminatorios que deben ser combatidos desde lo legal. En este caso, si bien la modificación legal propuesta va en directo beneficio de los padres trabajadores y de sus hijos, consecuencialmente se busca equiparar situaciones, para que el hecho de ser una mujer en edad fértil no implique una dificultad a la hora de conseguir un trabajo remunerado. Si todos podemos acceder a los mismos beneficios, dejará de importar el género, edad y condición de una persona al momento de ser seleccionada para un empleo, y primarán los criterios de capacidad y aptitudes para el mismo.

Por estos motivos, tengo el honor de someter al conocimiento de la Honorable Cámara de Diputados el siguiente

PROYECTO DE LEY

Articulo uno: modifíquese el artículo 195 en el siguiente sentido:

a) En el inciso segundo, remplazase las palabras “cinco días” por “cuatro semanas”
b) En el inciso segundo, después de la coma y después de la frase “o distribuirlo dentro del” remplazase las palabras “primer mes” por “primer semestre”

Artículo dos: modifíquese el artículo 201 en el siguiente sentido:

a) En el inciso uno, luego de la segunda coma, remplazase las palabras “la trabajadora gozara de fuero laboral y estarás sujeta” por “los trabajadores gozaran de fuero laboral y estarán sujetos”
b) En el inciso uno, elimínese la frase “Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses” a contar del segundo punto seguido, que pasara a ser punto final
c) Agréguese al inciso tercero, luego del punto final, que pasara a ser punto seguido, lo siguiente: “Cesará también este derecho en el caso del trabajador o trabajadora que de total incumplimiento a las obligaciones alimentarias establecidas en la ley para el menor, independiente de la relación de parentesco que medie entre el menor y trabajador o trabajadora, en este sentido, el trabajador incumplidor o trabajadora incumplidora no podrá invocar el derecho a inmovilidad laboral establecido en este artículo. ”
d) Modifíquese el inciso cuarto de la siguiente manera: intercálese entre las palabras “trabajadora” y “volverá”, la expresión “o trabajador”; intercálese entre las palabras “afectada” y “deberá”, la expresión “o afectado”



Hugo Rey
Diputado de la República