Boletín N° 14.604-13

Proyecto de ley, iniciado en moción de la Honorable Senadora señora Goic, que modifica el artículo 195 Código del Trabajo, en materia de permiso para el padre trabajador en caso de nacimiento de un hijo.

Fundamentos

El artículo 195 del Código del Trabajo, en su inciso segundo, otorga al padre trabajador un permiso pagado con ocasión del nacimiento de un hijo, el cual se extiende por un total cinco días. El permiso se puede utilizar, a su elección, desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuyéndolo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorga al padre que se encuentre en proceso de adopción, en cuyo caso se cuenta a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley Nº 19.620.

A pesar de haberse concebido como un derecho irrenunciable, es posible constatar que este permiso evidencia una reducida utilización. En la medida que se comparta la necesidad de fomentar la corresponsabilidad parental, se impone el desafío de mejorar el diseño de este derecho de los padres trabajadores, de manera tal que sea ejercido y permita realmente contribuir al desarrollo del vínculo paternofilial.

Es posible constatar que se han presentado diversas mociones orientadas a modificar la regulación del mismo, en el sentido de ampliar los sujetos cubiertos y extender la duración del mismo[1]. Planteamos una alternativa de regulación diferente a la ley actual y las otras iniciativas en tramitación. Con el objeto de que este permiso realmente sea utilizado por los padres trabajadores y efectivamente se contribuya al fomento y desarrollo de la corresponsabilidad parental, se propone un permiso más extenso que el actual, pero financiado con un subsidio público, del mismo modo en que se financia el permiso prenatal y postnatal de las madres trabajadoras.

Una modificación legal en el sentido indicado en el párrafo precedente tiene la virtud de no imponer exclusivamente a los empleadores de padres trabajadores la carga económica de este derecho, lo que en el caso de las pequeñas y microempresas podría resultar muy gravoso. Con todo, evidentemente, corresponderá a los empleadores gestionar esa ausencia, organizando su actividad y el reemplazo del trabajador que se ausente, tal como acontece hasta ahora con las madres trabajadoras en el caso de los permisos prenatales y postnatales.

1 Ver Boletines núms. 10.067-13, 11.027-13, 11567-13, 11596-13, 11.888-13, 11.942-13 , 11.993-13 y 13271-13

Respecto de la duración de este permiso, proponemos que sea bastante más extensa que la actual, aunque sin equiparla a la duración del permiso maternal postnatal, puesto que de efectuar tal equiparación la iniciativa podría implicar el compromiso de importantes recursos públicos. Sugerimos que el permiso para el padre trabajador alcance a las cuatro semanas continuas, contadas desde el nacimiento del hijo o desde la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, según el caso. Ello permitiría la creación de un fuerte vínculo del padre con su hijo en los primeros días de su vida y, a la vez, un alivio importante de las excesivas responsabilidades que recaen, hasta ahora, en las madres. Además, al tratarse de un período de tal duración, se permitiría al empleador una mejor organización de las actividades durante la ausencia del trabajador.

De acuerdo a estimaciones de la Subsecretaría del Trabajo, efectuadas en el año 2017, a partir de la Encuesta Casen del mismo año, un subsidio de treinta días a los padres trabajadores tendría un costo fiscal aproximado de US$ 270,2 millones de dólares anuales. Ello hace aconsejable contemplar una extensión gradual en el tiempo del derecho que por esta iniciativa se regula. En tal sentido, se propone su desarrollo en tres etapas, en las que, respectivamente, el permiso sería de dos, tres o cuatro semanas, siendo esta última extensión la norma permanente.

En consideración a lo precedentemente señalado, venimos en presentar el siguiente

PROYECTO DEL LEY

“Artículo único.- Sustitúyese el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo por el siguiente:

“En caso de nacimiento de un hijo, el padre tendrá derecho a un permiso de cuatro semanas continuas, el que se deberá utilizar desde el momento del parto. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley Nº 19.620. Este derecho es irrenunciable. El trabajador que haga uso de este permiso tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.”.

Artículo transitorio.- La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Diario Oficial. Con todo, la duración del permiso establecido en el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo se sujetará a las siguientes reglas:

a) Será de dos semanas para los nacimientos y adopciones que tengan lugar desde la publicación de la ley y hasta el 31 de diciembre de 2023.

b) Será de tres semanas para los nacimientos y adopciones que tengan lugar desde 1 de enero de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2025.

c) Será de cuatro semanas, en los términos que se señalan en la norma permanente, para los nacimientos y adopciones que tengan lugar con posterioridad al último día del tramo anterior.”.