Modifica el Código del Trabajo, en orden a establecer fuero maternal en el caso que indica
Boletín N° 6167-13

I- ANTECEDENTES.

La noticia de la futura llegada de un hijo es, sin duda, una de las noticias más conmovedoras y ansiosamente alegres que puede recibir una persona, una pareja o una familia. La vida cambia y es necesario prepararse emocional y también económicamente para el evento.

En el aspecto económico, la estabilidad laboral constituye uno de los aspectos sensibles para los futuros padres. Por ello, y teniendo como objetivo la protección tanto de la gestación del menor como de sus primeros meses de vida, se ha consagrado en nuestro derecho la figura de la protección de la maternidad que según lo previsto en el artículo 194 del Código del Trabajo se aplica respecto de todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio y, en general, todas las mujeres que estén acogidas a algún sistema provisional.

Uno de los aspectos relevantes de la protección a la maternidad es la consagración legal del fuero maternal. El artículo 201 del Código del Trabajo previene que “durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174, esto es, en palabras muy simples que el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien puede concederla en los casos del los números 4 y 5 del artículo 159 (vencimiento del plazo convenido en el contrato y conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, en el caso de los contratos por obra, pieza o faena terminada) y todas las causales del artículo 160 (causales de terminación del contrato de trabajo denominadas de caducidad).

Es importante también tener presente que en caso de muerte de la madre en el parto o durante el permiso post natal, dicho permiso o el resto de él corresponderá al padre, quien gozará de fuero y tendrá derecho al subsidio maternal.

II- LA VISIÓN DE LA OIT.

En torno al tema planteado resulta pertinente destacar que el Convenio N° 156 que se refiere a los trabajadores con responsabilidades familiares, establece en su artículo 3 n° 1: "Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares". Este convenio fue ratificado por Chile en el año 1994.

III- LOS HOGARES CON ROLES LLAMADOS TRADICIONALES.

Los roles asignados social y culturalmente a los hombres y a las mujeres sin duda han experimentado cambios significativos. La nueva generación adulta bien lo sabe. Ahora se estila que ambos trabajen y compartan las labores del hogar y crianza de los hijos. Sin embargo, debemos recordar que los hogares en donde el hombre es el único sostén económico de la familia son muchos tanto en los estratos sociales altos como en aquellos vulnerables socialmente.

Por otra parte, creemos que en aras de la debida protección del que está por nacer, la ley debe contemplar mecanismos para asegurarle bienestar familiar y recursos para la llegada de un hijo. En ese contexto, la terminación del contrato de trabajo a un futuro padre quien por añadidura es el único proveedor de ingresos en el hogar impacta negativamente la debida protección de esta nueva vida.

El hecho que el padre único proveedor pierda su fuente de ingresos genera un impacto desastroso en la dinámica familiar, en el estado anímico de la mujer embarazada o que recientemente ha dado a luz lo que afectará sin duda, en mayor o menor medida al niño en cuyo favor se consagró la figura del fuero maternal.

Por ello, es que proponemos que, en los casos en el que el padre tenga la calidad de trabajador y sea la única fuente de ingresos porque la madre de su hijo no los percibe, la protección que la ley confiere a la madre trabajadora se traslade, para los efectos previstos en el artículo 174 al padre.

POR TANTO,

En virtud de las consideraciones expuestas, de lo previsto en el artículo 65 de la Constitución Política de la República de Chile, lo expuesto en el artículo 12 de le ley N° 18.918 en concordancia con el Reglamento Interno de la H. Cámara de Diputados vengo en presentar el siguiente:

PROYECTO DE LEY:

ARTÍCULO ÚNICO.- Agrégase un nuevo inciso segundo al artículo 201 de Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el DFL Nº 1, del año 2002, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto y quinto a ser tercero, cuarto, quinto y sexto respectivamente:

> **“El fuero establecido en el inciso precedente corresponderá al padre de la criatura en caso en que la madre no tenga derecho al fuero maternal porque no tiene la calidad de trabajadora y no perciba ingresos de otra naturaleza. Para que el padre impetre este derecho, deberá tener la calidad de trabajador en conformidad con lo dispuesto en el artículo 3”.**