Modifica el Código del Trabajo para establecer el derecho de los trabajadores a asistir a controles de niño sano, respecto de sus hijos, en las condiciones que indica

Boletín N°11993-13

Antecedentes

Hace décadas nuestro país se encuentra desarrollando una política de protección a la maternidad y recientemente avanzando hacia una amplia regulación de este derecho para los padres, con la intención que ambos puedan conciliar mejor la vida familiar y laboral. Comprendemos que la responsabilidad de ser un padre presente, en muchas ocasiones va mas allá de su propia voluntad, ya que ni siquiera existe la posibilidad de optar entre asistir o permanecer en el trabajo, es por ello que nos proponemos comenzar un arduo trabajo para equiparar los derechos en materias de protección a la infancia.

El apego que puede existir entre ambos padres y el niño o la niña, es parte de lo que significa proteger la infancia y en ello existe una tendencia a nivel mundial para que ambos padres participen de forma equitativa en el cuidado de los niños, avanzando en derechos principalmente en materia laboral. Siendo así, el convenio 156 de la OIT, promulgado en junio de 1981, tiene como uno de sus objetivos principales la necesidad de establecer igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, así como fomentar la igualdad entre trabajadores con responsabilidad familiar y sin ella. Dicho convenio ha constituido una base sobre la cual muchos países han comenzado a desarrollar marcos legales que resguardan el ideario de que las responsabilidades familiares no se constituyan en razones que le impidan al trabajador realizar una labor ni escoger libremente su empleo. En este sentido, se ha constituido como fundamental el que se implementen permisos, subsidios, horarios flexibles y servicios dirigidos a trabajadoras y trabajadores, para facilitar el cuidado infantil, posibilitando que tanto hombres como mujeres, puedan competir en condiciones de igualdad en el mercado laboral.[1]

1 Informe permisos y subsidios parentales en Chile y el extranjero, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Pág. 3.

En derecho comparado, países como España, Noruega, Reino Unido - entro otros - se han preocupado de establecer derechos a favor de los padres permitiéndoles ser parte de este proceso que nuestra legislación impide y solo permite con prioridad a las madres. Por su parte Noruega le asegura seis semanas de post natal pagados al padre y dos sin pago, España ofrece un post natal de cuatro semanas pagadas, mientras el Reino Unido ofrece un permiso de post natal de hasta dos semanas para el padre y en Chile por ahora solo contamos con 5 días para generar una especie de apego.

Es urgente actualizar nuestra legislación, crear nuevos derechos que promuevan la participación conjunta de los padres en el cuidado y crianza de los hijos e hijas, de tal forma que Chile avance hacia una crianza comprometida e igualitaria en materia de infancia.

Idea matriz

La presente propuesta de ley, tiene por objeto avanzar hacia una paternidad inclusiva en el crecimiento de los hijos e hijas, generando la posibilidad que ambos padres puedan asistir a los controles del niño sano hasta la época de lactante mayor (18 meses), siendo compensando por el trabajador -independiente del tipo de contrato- aquellas horas no trabajadas en su próximo feriado anual, laburando horas extraordinarias o de la forma que acuerden con el empleador.

PROYECTO DE LEY

ARTÍCULO ÚNICO: introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1. Agrégase el siguiente Articulo 66 quater:

"Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, padres o madres de niños o niñas no mayores de 24 meses, tendrán permiso para asistir a los controles del niño

sano, hasta su último control de lactante mayor, compensando el tiempo no trabajado en su próximo feriado anual, laborando horas extraordinarias o de la forma que acuerden con el empleador.

De no ser posible aplicar los mecanismos señalados en el inciso anterior se descontará el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

La solicitud del permiso deberá formalizarse por cualquier medio escrito físico o electrónico con 24 horas de anticipación, acompañando el documento que acredite dicha concurrencia."