Modifica el Código del Trabajo para extender el fuero maternal al padre, vinculado por matrimonio o acuerdo de unión civil con la madre trabajadora

Boletín N° 12904-13

Considerando:

1.- La Constitución de la República, en su artículo primero, inciso segundo, indica que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad, pero ¿basta con el solo reconocimiento constitucional? Claramente, esa no es la respuesta, es necesario activar todos los mecanismos posibles para asegurar los núcleos familiares y es justamente el Estado el garante de su protección.

2.- Si bien es cierto, el enunciado constitucional se encarga de elevar una institución tan importante como la familia a este rango, en la práctica evidenciamos prácticas que nos permiten dudar sobre su correcta protección. En consecuencia, existen normas y situaciones fortuitas que dejan una sensación más bien de desprotección e inseguridad.

Entre dichas situaciones, se encuentra la protección de la maternidad, contenida en el Código del Trabajo. Si bien es cierto, existe efectivamente una normativa vigente que se encarga de temas trascendentales, como el fuero maternal, pre y post natal, entre otras, no existe un fuero para el padre trabajador.

3.- Si queremos tener familias sólidas y capaces de cubrir cada una de las necesidades del hijo, es fundamental poder asegurar que al menos, durante una de las etapas más cruciales de la crianza, existirá estabilidad laboral, tanto para el padre, como para la madre.

4.- Hace ya buen tiempo, se viene acuñando el concepto de "corresponsabilidad" principio que tiene como fundamento la máxima *"padre y madre, hombre y mujer, están compartiendo progresivamente ámbitos que históricamente habían sido espacios exclusivos de uno u otro"*[1] Bajo esta lógica, se derriba el mito estereotipado sobre los roles que se deben cumplir en la relación, ya que tanto

---

1 LATHROP GÓMEZ, Fabiola (2009): "Custodia compartida y corresponsabilidad parental. Aproximaciones jurídicas y Sociológicas", *Diario La Ley*, N° 7206, Sección Doctrina, Año XXX, Ref. D-231, Editorial La Ley. Sobre los cambios en las dinámicas internas de las familias latinoamericanas se puede ver el estudio: CERRITTI, Marcela y BINSTOCK, Georgina (2009): "Familias Latinoamericanas en transformación: desafíos y demandas para la acción pública", *Serie Políticas Sociales* N°147, Santiago: CEPAL, División de Desarrollo Social.

padre como madre están capacitados para cuidar y criar un niño, de allí la importancia de darle al padre la protección de desenvolverse tranquilamente en su ambiente laboral con la certeza de no perder el empleo.

En el plano internacional, países europeos como España, Noruega, Islandia y Suecia llevan la delantera, así, "*en la legislación comparada la institución del fuero o inamovilidad laboral se ha reconocido por distintas circunstancias, estando asociado por regla general a la maternidad o a las actividades sindicales. Así, la inamovilidad laboral para el padre trabajador o fuero paternal ha respondido a una evolución cultural y jurídica que tiende a la corresponsabilidad de los padres en la vida familiar".*[2] Ahora bien, a nivel latinoamericano, Bolivia es el país pionero, en el artículo 48 número 6 de su Constitución Política, tienen consagrado el siguiente enunciado normativo:

"Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad."[3]

Paralelamente, la Organización Internacional del Trabajo, el año 1981 postuló el convenio 156 que entró en vigor el 11 de agosto de 1983 llevando de título *"Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares"* desarrollándose en su artículo octavo el siguiente tenor:

"La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo."

5.- La interpretación de dicha norma permite concluir que se consagraba ya en la década de los 80's la importancia del fuero tanto maternal como paternal, igualando las condiciones y oportunidades que tiene el uno y el otro.

No se debe perder de vista, que en Chile, un porcentaje considerable de los padres son los que proporcionan el sustento económico a sus familias, así lo identificó Verónica Gómez, investigadora del centro de estudios y gestión social (CEGES) de la Universidad Autónoma de Chile *"en los hogares nucleares biparentales, más del 70% de la jefatura de hogar declarada son hombres, lo cual sí permite inferir que, cuando ambos padres están presentes en el hogar, lo más habitual es que se atribuya ese papel al hombre."*[4]

---

2 ÁLVAREZ D, PAOLA (2019): "Protección a la paternidad: Fuero paternal", Biblioteca del Congreso nacional de Chile.

3 CONSTITUCION POLÍTICA DEL ESTADO DE BOLIVIA (2009).

4 GÓMEZ URRUTIA, VERÓNICA (2019): ¿Cuánto han cambiado los hogares chilenos en las últimas décadas?, Centro de Estudios y Gestión Social (CEGES) de la Universidad Autónoma de Chile.

6.- Interpretativamente hablando, cada familia es un mundo individual donde se identifican distintos estilos de vidas, empero, este estudio permite concluir que existe un punto en común muy sustancial y es que, a nivel familiar, se reconoce en el padre la jefatura del hogar, probablemente es así, porque es él quien permite sustentar económicamente el núcleo, de allí la importancia de proteger la fuente laboral.

No se debe perder de vista una variable que, debida su importancia, puede provocar inestabilidad a la familia, y ella es, la salud mental. El estrés al que está sometido un trabajador desvinculado sabiendo que tiene un hijo en camino o en su defecto, un hijo pequeño en casa.

7.- Según Robert L. Leahy, director del Instituto Americano para Terapia Cognitiva en Estados Unidos y autor de The Worry Cure (La cura de la preocupación) *"Estar desempleado es una de las experiencias más difíciles y más devastadoras que las personas atraviesan"*. El impacto emocional al que se enfrenta tanto el trabajador, como su familia tienen una serie de consecuencias, entre ellas se cuentan la ansiedad y la depresión. En suma, el trasfondo no solo afecta a un miembro, sino que sus efectos, se presentan de forma colectiva.

Ahora bien, para que los padres puedan acceder al anhelado fuero, será necesario que ellos estén bajo régimen matrimonial o bien, acuerdo de unión civil. Este requisito es indispensable ya que permite otorgar certeza al empleador, pues, presentando el documento correspondiente y el certificado que verifique el embarazo, será suficiente para hacer valer este derecho. Este requisito tiene como fin evitar el vicio del sistema, es decir, que se mal utilice un beneficio invaluable.

8.- Es justamente el estatuto laboral el que contempla el fuero, es él el instrumento que debe potenciar lo que la carta constitucional ya reconoce y dotar de mayor protección a los trabajadores que son padres, pues ¿nos hemos preguntado por la situación de aquellos papás que se hacen cargo solos de sus hijos? Si no tienen el apoyo de la madre, ni tampoco tienen fuero, ¿hay desprotección? Es esta hipótesis en particular la que pugna con el principio de protección al trabajador, porque evidentemente, existe una incertidumbre potente para dicho padre.

En suma, consideramos que es urgente regular el fuero paternal, para efectivamente, dotar al sistema de iguales condiciones y oportunidades, puede que, frente a otras reformas de mayor envergadura, este pueda verse pequeño y cuyo valor no se pueda cuantificar, pero, honestamente, el impacto para la estabilidad y certeza familiar es invaluable.

Por tanto, los diputados firmantes presentamos el siguiente:

Proyecto de ley

<u>Artículo primero</u>: Agréguese un nuevo inciso segundo al artículo 201 del Código del Trabajo pasando el segundo a ser tercero y sucesivamente, del siguiente tenor:

“ En el caso de la trabajadora y el trabajador vinculados por matrimonio o acuerdo de unión civil durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, gozarán de fuero laboral y estarán sujetos a lo dispuesto en el artículo 174, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis.”

Artículo segundo: Agréguese en el inciso cuarto del artículo 201 del Código del Trabajo luego de “*la medida quedará sin efecto y la trabajadora”* la siguiente expresión: ***“o trabajador”***

Artículo tercero: Remplácese en el inciso cuarto del artículo 201 del Código del Trabajo, “*La afectada deberá”* por “***Los afectados deberán”.***

~~**Artículo cuarto:** Agréguese en el inciso cuarto del artículo 201 del Código del Trabajo, luego de “*mientras la mujer”* la siguiente expresión: ***“o el hombre”.***~~

Marcela Hernando Pérez

Honorable Diputada de la República