



Modifica el Código del Trabajo, para extender el permiso postnatal del padre, asimilándolo al de la madre

Boletín N°11567-13

Fundamentos:

1.- Como bien sabemos, durante la historia de nuestro país no ha sido fácil avanzar en la consolidación de los derechos laborales. Las distintas reivindicaciones llevadas a cabo por los movimientos obreros durante más de cien años han dejado miles de vidas humanas en el camino, verdaderos mártires que lucharon para que otros, las futuras generaciones puedan disfrutar de los beneficios laborales que hoy en día gozan los trabajadores de Chile. Así, por señalar algunos, encontramos a una de las primeras leyes laborales del país: la ley de la silla, vigente hasta el día de hoy pero que en pocos lugares se mantiene su observancia. También es dable mencionar las leyes sobre descanso dominical, el pago del salario en dinero y no en especies y, por cierto, las leyes laborales que protegen la maternidad.

2.- Sobre este último punto debemos señalar que una importante modificación se ha llevado a cabo a raíz de la dictación de la ley 20.545 del año 2011 donde se extendió el beneficio del post natal a los padres trabajadores, sean estos de carácter biológico o quienes han llevado a cabo un procedimiento exitoso de adopción de menores, entre otros avances. Este hito se suma al importante avance de extender el post natal en doce semanas adicionales al descanso maternal ya consagrado en nuestra legislación anteriormente, también propuesto en la mencionada ley 20.545, donde se otorgó a las madres trabajadoras de nuestro país la posibilidad de crear lazos y generar vínculos de suma importancia con el o los recién nacidos, respetándose el derecho a la maternidad por sobre todas las cosas. Sin dudas que, con dicho avance, Chile se posiciona a la vanguardia de América Latina, respecto a los derechos laborales que tratan materias propias de la maternidad y que otorgan un tiempo mínimo necesario para los recién nacidos y sus madres.



3.- Si bien dichos avances han significado un reconocimiento y protección de los derechos de los trabajadores en relación con la protección a la familia y a la maternidad, en la práctica hemos notado que la postura adoptada por los empleadores no ha sido del todo satisfactoria para el espíritu de la ley. Al parecer, la extensión del beneficio del post natal por doce semanas adicionales a las doce semanas originales (lo cual da como resultado un post natal de 6 meses), más que beneficiar a la madre trabajadora resultaría decidir al momento de conseguir un trabajo, toda vez que al empleador le resultaría *“excesivamente oneroso”*, contratar mujeres en edad fértiles ante la eventualidad de un embarazo. Por ello, se optaría por contratar a varones para cubrir las distintas ofertas laborales, ya que ellos no presentan dicha *“indisposición”* al trabajo.

4.- Por ello, creemos con absoluta convicción que la solución recae en asimilar el beneficio establecido en el inciso primero del artículo 195 de nuestro Código del trabajo, al padre. En otras palabras, si sumamos al padre como beneficiario en similares condiciones que la madre, para acceder al post natal de doce semanas, consagrado en dicho artículo, éste podrá compartir los primeros días de su hijo y dividir las tareas propias del nacimiento de un hijo, en conjunto con la madre del menor, estimulando el apego y los lazos de las primeras semanas de vida. Así, y visto desde un punto de vista plenamente laboral, al empleador le será indiferente optar por un hombre o una mujer al momento de seleccionar a un trabajador para un empleo, ya que ambos contarán con el beneficio del post natal ante el eventual nacimiento de un hijo. Respecto a lo que acontece con el beneficio de las doce semanas siguientes al post natal del artículo 195 del Código del trabajo, esto es, al beneficio consagrado en el artículo 197 bis, este no incide, ya que se nos presenta como una etapa posterior el cual, incluso puede ser traspasado al padre cumpliendo con los requisitos legales.

5.- Desde una perspectiva comparada, distintas legislaciones alrededor del mundo recogen la idea matriz de esta moción, dentro de las cuales podemos destacar el caso alemán. En la nación europea las mujeres tienen derecho a un post natal de hasta 3 años contados desde el nacimiento del hijo, beneficio que se extiende al padre hasta en un año, lo cual supera ampliamente a los actuales 5 días a que tiene derecho el padre trabajador tras el nacimiento de su hijo. Se critica dicha legislación por el extenso plazo de reintegro de la madre y, principalmente, por las consecuencias negativas que ha generado: una significativa baja salarial que afecta a las mujeres, dando origen a una brecha entre hombres y mujeres que cumplen similares funciones. Sin embargo, en nuestro país luego de la dictación



de la ley 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad de las remuneraciones, dicha situación debiera ser superada.

6.- 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, consecuentemente 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

Artículo único: Reemplazase el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido:

“A su vez, el padre también tendrá derecho a un permiso de doce semanas contados desde el momento del parto. Para el caso del padre que se encuentre en proceso de adopción, este permiso 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 N° 19.620. Este derecho es irrenunciable”.



FELIPE LETELIER NORAMBUENA

Diputado de la República.