

PROYECTO DE LEY INICIADO EN MOCION, QUE MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO PARA INCORPORAR FUERO PATERNAL.

I. IDEA MATRIZ

Incorporar en el código del trabajo, el derecho a fuero paternal

II. FUNDAMENTOS

En la actualidad, los padres hombres, solo tienen derecho a fuero laboral, si es que utilizan el permiso post natal parental del artículo 197 del código del trabajo, desde los 10 días anteriores a comenzar a ocupar dicho permiso, por un periodo que se extiende hasta el doble del tiempo ocupado en el permiso, con el límite máximo de 3 meses.

Las cifras en esta materia no son alentadoras, puesto que los hombres que hacen uso del post natal parental hasta 2018 era de un 0,2% del total de hombres que cumplen con los requisitos para ocuparlo, lo cual tiene explicaciones de carácter cultural, mayoría de la responsabilidad en la crianza y cuidados recae sobre las mujeres, pero también razones económicas, puesto que el subsidio que recibe el hombre en caso de tomárselo, se calcula en base a la remuneración de la madre, que si resulta ser mas baja, el castigo económico es mayor para el hogar, por lo que tampoco hacen uso del permiso y por tanto, los padres cubiertos con fuero, son marginales en el mercado laboral chileno.

El fuero maternal y así como otras medidas de protección hacia la mujer trabajadora, colateralmente producen desigualdades que son aprovechadas por los empleadores para discriminar en la contratación de mujeres y preferir a hombres que el marco jurídico no les reconoce medidas de protección permanente en relación con la paternidad, como por ejemplo el fuero.

Se necesita avanzar en igualar las condiciones de contratación de hombres y mujeres sin retroceder en los beneficios y protección que ya existen hacia la maternidad.

a) El origen y fundamentos del fuero.

El fuero maternal, concebido en el artículo 201 del código del trabajo, que cubre el periodo de embarazo y hasta un año después de terminado el permiso post natal maternal, tiene por objeto cuidar la estabilidad en el puesto de trabajo y los ingresos económicos de la futura madre durante el periodo de gestación y hasta que el menor cumpla 1 año y 3 meses. Dicho mecanismo, impide que la mujer durante ese periodo pueda ser puesto termino a su contrato de trabajo, sin autorización de un juez del trabajo, que supervigile y autorice dicho despido, por tanto, es un mecanismo de protección de la estabilidad en el empleo y los ingreso producto del trabajo. Existe, puesto que, como sociedad interpretamos que durante el embarazo y los meses posteriores hay una situación especial que cautelar para asegurar que el ejercicio de una labor formal remunerada, no se convierta en momentos de angustia y de desesperación para la madre y grupo familiar.

b) Necesidad de igualar las condiciones de contratación entre hombres y mujeres



En la actualidad, el fuero es ejercido prácticamente en forma exclusiva solo por mujeres, lo que ha provocado que en la dinámica de contratación de muchos empleadores se prefiera contratar hombres en sus puestos de trabajo, por cuanto estos no cuentan con las medidas de protección para poner término al contrato de trabajo (en el caso de la mujer la protección completa dura 2 años), generándose un efecto de discriminación colateral hacia las mujeres, que apunta en la dirección contraria del espíritu que se busca cautelar con la existencia del fuero.

Creemos necesario que para que esa discriminación derivada de una buena política de protección hacia las mujeres se igualen condiciones de contratación respecto de medidas de protección en torno a la maternidad hacia los hombres, eliminando el incentivo o fundamento que pudiera tener algún empleador en el futuro a la hora de decidir.

Finalmente, es preciso señalar, que la creación de este fuero paternal tiene por objeto igualar condiciones de contratación, pero en ningún caso beneficiar a padres que ejerzan o hayan ejercido violencia de género sobre la madre o sus hijos, o que se encuentren en mora de pagar la pensión alimenticia del hijo o hija que origina el derecho a fuero paternal, para de esta manera no beneficiar a padres que no cumplen con sus deberes y responsabilidades legales.

Por tanto, en virtud de todo lo anterior, venimos a proponer el siguiente,

PROYECTO DE LEY

Artículo Único: Introdúzcase al DFL N°1 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del año 2002, que contiene el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, las siguientes modificaciones:

1) Agréguese un nuevo artículo 201 bis del siguiente tenor:

“Artículo 201 bis: Desde el día de la inscripción de nacimiento y hasta un año después el trabajador gozará de fuero laboral con independencia del derecho de la madre y estará sujeto a lo dispuesto en el artículo 174.

Si por ignorancia de la inscripción de nacimiento de un menor en el plazo y condiciones indicados en este artículo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto y la trabajador volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado o acta de reconocimiento ante el Servicio de registro civil e identificación, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. El afectado deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

No tendrá derecho al fuero establecido en este artículo, el padre, cuya filiación hubiese sido determinada judicialmente contra su oposición.

Cesará de pleno derecho el fuero establecido en este artículo, si el padre se encontrare sujeto a medida cautelar o condenado por hechos constitutivos de infracción a la ley N°20.066 sobre violencia intrafamiliar. Cesará también de pleno derecho, el fuero establecido en este artículo,



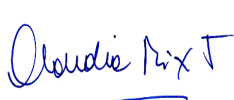
respecto del padre que se encuentre en mora de pagar pensión alimenticia a sus descendientes que originen el derecho a fuero conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 7 del Decreto con Fuerza de ley N° 1 del Ministerio de Justicia, que contienen el texto refundido coordinado y sistematizado de la ley N°14.908 sobre abandono de familia y pago de pensiones alimenticias.”

- 2) Suprímase el párrafo “*En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.*” del inciso primero del artículo 201 del código del trabajo.



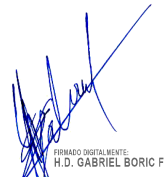

FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. GAEL YEOMANS A.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MARCELA SANDOVAL O.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CLAUDIA MIX J.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. JORGE BRITO H.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MAITE ORSINI P.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. GABRIEL BORIC F.

