PROYECTO DE LEY QUE EXTIENDE A LOS PADRES TRABAJADORES EL DERECHO DE ALIMENTAR A SUS HIJOS Y PERFECCIONA NORMAS SOBRE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD (BOLETÍN Nº 4.930-18)

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
CÓDIGO DEL TRABAJO	PROYECTO DE LEY:		PROYECTO DE LEY:
	"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:	**Artículo único**	"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:
	1. Agréganse en el artículo 206, los siguientes incisos:	**Número 1.**	1. Agréganse en el artículo 206, los siguientes incisos:
Artículo 206. Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador: a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo. b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.			

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado. El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203. Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.	"En caso que el padre y la madre sean trabajadores, **a partir de los seis meses de vida del hijo**, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta	**Primer inciso propuesto** - Suprimir la frase "**a partir de los seis meses de vida del hijo**,". **(Unanimidad 4X0.**	"En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por **ambos padres**, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo. Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él. Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.620 o como medida de protección de acuerdo **con el N°4, del artículo 29° de la ley N°16.618**, de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.".	**Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand y Larraín).** - Reemplazar la locución "**ambos padres**" por "**el padre y la madre**". **(Adecuación formal).** **Tercer inciso propuesto** -Sustituir la frase "**con el N° 4, del artículo 29 de la ley N° 16.618**" por "**con el número 2) del artículo 30 de la Ley de Menores". (Adecuación formal).**	de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo. Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él. Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2) del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.".

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Artículo 207. Corresponde a la Junta Nacional de Jardines Infantiles y a la Dirección del Trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones de este título. Cualquiera persona puede denunciar ante estos organismos las infracciones de que tuviere conocimiento. Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del período a que se refiere el artículo **<u>201</u>**[1]**<u>.</u>**	2. Intercálase, en el inciso final del artículo 207, entre el guarismo "201" y el punto (.) final, el siguiente texto: "**<u>,salvo en lo referido a los derechos de</u>**	**Número 2.** -Reemplazarlo por el siguiente: **“2. Sustitúyese el inciso final del artículo 207 por el siguiente:** **“**Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del período a	2. Sustitúyese el inciso final del artículo 207 por el siguiente: “Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del período a que se refieren los respectivos derechos.”.”.

[1] Artículo 201.- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. 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.

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley Nº 19.620, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la ley Nº 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.

Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	sala cuna y de dar alimento a los hijos menores de dos años, que se extinguirán cuando éstos cumplan dicha edad".".	que se refieren los respectivos derechos.”. **(Unanimidad 4X0. Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand y Larraín).**	

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, 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. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental a que aluden los artículos 195, 196 y 197 bis, continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.