

Minuta legislativa para Honorable Senador Rafael Prohens sobre proyecto de Ley que Modifica el Código del Trabajo, con el objeto de otorgar un permiso laboral a la madre, padre o persona significativa en el cuidado de un menor, para asistir a controles prenatales, exámenes de ecografías y controles de niño sano.

Nombre del Proyecto: Modifica el Código del Trabajo, con el objeto de otorgar un permiso laboral a la madre, padre o persona significativa en el cuidado de un menor, para asistir a controles prenatales, exámenes de ecografías y controles de niño sano.

Boletín: 14718-13

Autores: Senadoras Carmen Gloria Aravena, Loreto Carvajal y las ex Senadoras Carolina Goic, Adriana Muñoz y Marcela Sabat.

Fecha de Ingreso: 30 de noviembre de 2021

Cámara de origen: Senado

Tramite del proyecto: Primer Tramite Constitucional

Resumen del Proyecto: Hoy en día ambos progenitores tienen una vida laboral similar, lo que conlleva a que la crianza de las niñas, niños y adolescentes sea compartida, lo es extremadamente necesario que ambos padres puedan ser parte de la crianza, por lo que es vital que ambos padres tengan un trato igualitario ante la ley.

Objetivos del Proyecto: de acuerdo al programa Chile crece contigo, los siguientes controles de salud son obligatorios

Tabla N° 1: Controles de salud obligatorios en Chile

Recién nacido y recién nacida	Diada, antes de los 10 días de vida
	1 mes
Lactante menor	2 meses
	3 meses
	4 meses
	5 meses
Lactante	6 meses

	8 meses
Lactante mayor	12 meses
	18 meses
Prescolar	2 años
	3 años
	4 años
	5 años
Escolar	6 años
	7 años
	8 años
	9 años

Fuente: Chilecrece contigo

Asimismo, desde el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género impulsan los cuidados, a través de la corresponsabilidad, entendiendo por ella lo siguiente:

“[Corresponsabilidad es] el reparto equitativo o responsabilidad compartida y asumida por igual entre dos o más personas. Se trata de un equilibrio en el reparto de las tareas, la toma de decisiones y la responsabilidad entre las personas en las distintas esferas de la vida, es decir, en la vida personal, en el hogar, en el trabajo y en la esfera pública.

La corresponsabilidad en los hogares significa repartir las tareas domésticas y de cuidado entre las y los adultos presentes, prestando especial atención a que haya un balance de las tareas entre mujeres y hombres, a fin de evitar la sobrecarga del trabajo no remunerado en las mujeres.

De igual manera, es importante ir incluyendo a niños, niñas y adolescentes dentro del reparto de responsabilidades a medida que van creciendo, las cuales deben ser acorde a su edad y sin generar diferenciaciones por sexo que sobrecarguen a las niñas y mujeres adolescentes del hogar.”.¹

¹ Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. “Paso a paso, corresponsabilidad en los hogares”, año 2020, pág. 6. Disponible en <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2020/11/GUIA-CORRESPONSABILIDAD.pdf>

En la primera etapa donde la madre se encuentra con postnatal es fundamental que ambos padres o una persona significativa sean igualmente participativos, contar con estos permisos deben ser contemplados en nuestra legislación como algo básico que permita que la persona importante o el padre puedan gozar de un beneficio tan básico como ser parte de la crianza del niño o niña adolescente, que nuestro ordenamiento comience a promover este tipo de derechos, como son los permisos para el control sano del menor y los controles durante el embarazo, incentivando una participación corresponsable.

PROYECTO DE LEY

Artículo único: Modificase el DFL 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del trabajo en el siguiente sentido:

1.- Agrégase un artículo 194 bis, nuevo, en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado ha sido fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 2002 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del siguiente tenor:

“Art. 194 bis.- Tanto la mujer embarazada como el padre o la persona significativa para ella tendrán derecho a un permiso de 2 horas al mes, para controles médicos prenatales durante la gestación y ecografías propias del embarazo.

En el transcurso del descanso prenatal de la madre, el padre o la persona significativa podrá seguir gozando de este derecho.

Para el ejercicio de este derecho, tanto la trabajadora embarazada, como su persona significativa deberán dar aviso al empleador del ejercicio del derecho a los que se refieren los incisos anteriores, con una semana de anticipación a la realización del control u ecografía. Asimismo, deberán presentar, con posterioridad a estos, los comprobantes suficientes que acrediten que dicho control o ecografía fue realizada en el día y hora estipulada, o bien, los fundamentos de que se haya realizado en un día u

hora distinto, por causa ajena a la madre embarazada o a la persona significativa.

El tiempo que los trabajadores se ausenten por estos motivos, será considerado como trabajado para los efectos legales.

Este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante el termino de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.”

2.- Agrégase el artículo 200 bis, nuevo, en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado ha sido fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 2002 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

“Artículo 200 bis.- Durante el descanso postnatal de la madre, tendrá derecho a un permiso mensual de dos horas, el padre o persona significativa para la madre, para acompañar a la madre y al niño o niña al control pediátrico mensual.

Una vez terminado el descanso postnatal de la madre, ella gozará de este mismo permiso para el control del niño o niña a sus 8 meses, 12 meses y 18 meses. Dicho permiso podrá ser transferido al otro progenitor o persona significativa.

Quien detente el cuidado personal del niño o la niña podrá hacer uso del permiso para este fin desde los 2 años de vida, una vez al año, hasta los 9 años de vida del menor. Este permiso podrá ser transferido al otro progenitor, o persona significativa de quien detente el cuidado personal.

Para el ejercicio de este derecho, el trabajador deberá dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización del control. Asimismo, deberá presentar con posterioridad a estos, los comprobantes suficientes que acrediten que el control fue realizado en el día y hora estipulada, o bien, los fundamentos de por qué dicho control debió ser realizado en un momento distinto, por causa ajena a los padres o persona significativas.

El tiempo que los trabajadores se ausenten por estos motivos, será considerado como trabajado para los efectos legales.

Este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante el término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.”.”.