

**INFORME DE LA COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL,
RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE CREA EL PERMISO
POSTNATAL PARENTAL Y MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO EN
MATERIAS QUE INDICA.**

HONORABLE CAMARA:

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informar, en primer trámite reglamentario, sobre el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, iniciado en Mensaje de S. E. el Presidente de la República, que crea el permiso postnatal parental y modifica el Código del Trabajo en materias que indica. Cabe señalar que S.E el Presidente de la República ha hecho presente la urgencia para el despacho de este proyecto, calificándola de “suma” en este trámite constitucional.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistió la señora Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer, doña Carolina Schmidt Zaldivar, y la abogada asesora de esa Secretaría de Estado, doña Andrea Barros Iverson.

Asimismo, la Comisión recibió en audiencia a Romina Ruz, Presidenta de la Asociación de Padres de Hijos Prematuros; María Fernanda Marchant, del Programa Asesoría Legislativa, y Paola Cabello, Economista, ambas del Instituto Libertad; Francisca Morales, Psicóloga del Área de Desarrollo Infantil Temprana de UNICEF; Sandra Trafilaf, dirigente de la Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas; Leslie Power; Amparo Bravo; Rocio Cáceres; Carmen Gloria García; y los señores Álvaro Reyes y Cristián Amarales, todos dirigentes del Movimiento por un postnatal de 6 meses íntegro; Georgina Cortés; Patricia Coñoman; Amalia Pereira; Gloria Galarce; y María Luz Navarrete, representantes del Comité Sindical de Mujeres “Programa de Economía del Trabajo – Pet”; Camila Maturana, representante de Corporación Humanas; Cecilia Cifuentes Hurtado, Investigadora del Programa Económico del Instituto Libertad y Desarrollo; Cecilia Flores, Analista de la Fundación Jaime Guzmán; Alejandra Sepúlveda, Directora Ejecutiva, y Andrea Betancor, Directora de estudios, ambas de Comunidad Mujer; Claudio González Jara, Presidente de Federación Nacional de Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud; Nury Benítez, Presidenta Subrogante, y, Ana Bell, Representante de Temas de Genero, ambas de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales; quienes entregaron sus opiniones, antecedentes y documentos que quedan a disposición de las señoras y señores Diputados en la Secretaría de ella.

I.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS.

1.- Idea matriz o fundamental del proyecto: crear el permiso postnatal parental y modificar el Código del Trabajo en materias relacionadas, con el objeto de garantizar el mejor cuidado de los hijos, permitir que más madres se beneficien con la protección a la maternidad y aumentar la corresponsabilidad del padre y madre en el cuidado de los hijos, facilitando una mayor conciliación entre familia y trabajo.

2.- Normas de quórum especial: todos los artículos permanentes y tercero transitorio, del proyecto revisten el carácter de norma de tal naturaleza, en atención a que regulan el ejercicio del derecho a la seguridad social, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 19 N° 18 de la Constitución Política de la República, en relación a lo establecido en el artículo 66, inciso tercero, de esa Carta Fundamental.

3.- Artículos de competencia de la Comisión de Hacienda: Los artículos 195, 197 bis, 198 y 200, contenidos en el artículo 1° y el artículo 2° permanentes; y los artículos transitorios primero, segundo, tercero y cuarto del proyecto requieren estudio por parte de dicha Comisión, de acuerdo con lo dispuesto en el reglamento de la Corporación.

4.- Aprobación en general del proyecto: fue aprobado por doce votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

5.- Artículos e indicaciones rechazadas por la Comisión: no existen disposiciones rechazadas o declaradas inadmisibles.

6.- Diputado Informante: se designó a la señora Diputada Carolina Goic Borojevic.

II.- MINUTA DE LOS FUNDAMENTOS DEL PROYECTO.

El objetivo central del proyecto presentado por el Ejecutivo, y aprobado con modificaciones por el H. Senado, es garantizar el mejor cuidado de los hijos, permitir que más madres se beneficien con la protección a la maternidad y aumentar la corresponsabilidad del padre y madre en el cuidado de los hijos, facilitando una mayor conciliación entre familia y trabajo, a través de la creación de un permiso postnatal parental y la modificación de diversos artículos del Código del Trabajo relacionados con dicho objetivo.

Como lo sostiene el Mensaje que dio origen a este proyecto de ley, el reconocimiento del valor de la maternidad, la familia y la infancia, hace que sea conveniente que el Estado establezca las herramientas necesarias para proteger el embarazo y cuidado de los niños, particularmente de los más vulnerables.

Hace presente que las mujeres quieren ser madres, pero muchas veces se les dificulta poder hacerlo por el costo que ello implica y

por las barreras existentes hoy, que impiden a la mayor parte de ellas poder trabajar y cuidar de buena manera a sus hijos.

Agrega que es fundamental para el desarrollo de Chile que existan niños sanos, felices y capaces de enfrentar los desafíos que se les vienen por delante. Ello solo será posible si se enfocan los esfuerzos en darles un cuidado de calidad, particularmente en la primera infancia ya que, como se sabe, nadie cuida mejor a sus hijos que sus propios padres.

Nuestra Constitución, añade, señala que el Estado protege y reconoce a la familia como el núcleo fundamental de la sociedad. Son justamente esas familias a las que se les debe entregar las máximas herramientas para el pleno desarrollo tanto físico como humano de los niños, permitiéndoles así a todos sus integrantes alcanzar el cumplimiento de sus aspiraciones y metas.

Destaca que una situación que preocupa como país es la disminución de la tasa de natalidad: hoy, las mujeres están teniendo 1,9 hijos, bastante por debajo de los 2,1 que son necesarios para renovar la población actual. Chile se hace viejo y las familias están optando por tener menos niños. Por esto, se les debe entregar a las madres y padres de nuestro país el mayor apoyo. La protección a la maternidad trae beneficios para toda la sociedad y es eso lo que la ley debe reconocer y proteger.

Señala que para todas las mujeres es necesario contar con un periodo de recuperación posterior al parto. De acuerdo a antecedentes médicos, en promedio las mujeres necesitan de nueve semanas de reposo y cuidados, lo que incluye lograr la recuperación física de los órganos reproductivos, la adecuación psicosocial a su nueva condición de madre, y la identificación precoz de complicaciones derivadas del embarazo y parto.

Por otra parte, los requerimientos, agrega, del recién nacido hacen que necesite de un tiempo junto a su madre, tiempo necesario tanto para su mayor desarrollo psicosocial como desde un punto de vista nutricional y físico.

Manifiesta, a continuación, que existe consenso entre los médicos respecto de la importancia que tiene el apego y la lactancia materna tanto para el desarrollo físico como intelectual del menor. La leche materna es la principal fuente de nutrientes que necesitan los niños para un mejor desarrollo. Los niños alimentados con leche materna son más sanos, ya que están más protegidos contra enfermedades como diarrea, neumonía, sobrepeso y diabetes, entre otras, y tienen mayores niveles de inteligencia.

Además de la lactancia, el apego que se genera desde el nacimiento y durante los primeros meses entre la madre y el niño, es fundamental para su desarrollo futuro.

Últimamente, recalca, se ha destacado también la importancia de la figura paterna en el desarrollo infantil temprano y existen estudios que muestran que el apego seguro materno y paterno se influyen

mutuamente y de manera interdependiente. Adicionalmente, la participación del padre en el período perinatal se asocia con un mayor nivel de desarrollo cognitivo y social del niño, una menor tasa de depresión materna, menor estrés parental y una mayor participación del padre en la crianza del hijo durante su vida.

Por otra parte, añade, la protección a la maternidad trae beneficios a la sociedad completa. Efectivamente, la sociedad reconoce que es necesario para su desarrollo y permanencia el compensar a las mujeres el hecho de tener que dejar de trabajar por tener hijos. La maternidad se considera un bien social y el Estado se hace cargo de apoyar a los padres en este proceso, en la medida de sus posibilidades.

El reconocimiento de todo lo anterior se hace, en la práctica, a través de la concesión de un periodo de descanso y del subsidio maternal.

La importancia, expresa el Mensaje, que tiene para el Estado de Chile la protección de la maternidad para las madres y de los niños, ha llevado a que Chile tenga una de las legislaciones de protección a la maternidad más avanzadas y extensas de Latinoamérica.

Hace presente que, en nuestro país, toda trabajadora embarazada tiene derecho a un permiso y subsidio por maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de éste, sin perjuicio de la posibilidad de que alguno de estos periodos se extienda en razón de su estado de salud (en caso que la madre presente alguna enfermedad o complicación asociada al embarazo o parto, su prenatal comenzará antes o su postnatal se prolongará). Durante todo ese tiempo, a la trabajadora le queda prohibido el trabajo y goza de un subsidio fiscal equivalente a la totalidad de sus remuneraciones, con un límite legal en relación a sus cotizaciones previsionales y de salud.

Destaca que el total del permiso maternal financiado por el Estado, en Chile, es de dieciocho semanas, siendo uno de los más largos de toda Latinoamérica. En general, el resto de los países de la región contemplan permisos por maternidad más breves, tanto en lo relativo al permiso prenatal como al postnatal, que se extiende mayoritariamente solo entre seis y ocho semanas.

Así también, si como consecuencia del alumbramiento se produce una enfermedad comprobada con certificado médico, que impida el regreso al trabajo por un plazo superior al postnatal, éste se prolonga por el tiempo que determine el médico o matrona encargado, mediante un postnatal suplementario.

Por otra parte, añade, a los padres adoptantes también se les reconoce el derecho de tener un periodo postnatal de doce semanas, pero solo cuando el niño es menor de seis meses.

Asimismo, agrega, en caso de enfermedad grave del hijo menor de un año, la madre tiene derecho a un permiso y subsidio de su

remuneración, por el periodo que dure el permiso. Este derecho también lo puede ejercer el padre cuando la madre así lo prefiere si ambos trabajan o cuando el padre ejerce la tuición del menor. Se trata de un permiso y un subsidio que no contemplan el resto de las legislaciones a nivel mundial y se trata, además, de una licencia única en su tipo, completamente financiada por el Estado.

Del mismo modo, hace presente, las trabajadoras de nuestro país gozan además de fuero maternal, que consiste en el derecho de toda mujer embarazada a no ser despedida por motivo de su maternidad, garantizándole la permanencia en su puesto de trabajo desde el momento del embarazo hasta un año después de expirado el descanso de maternidad. En caso de las trabajadoras adoptantes, el año se cuenta desde la fecha de la sentencia que confía el cuidado personal del menor.

Destaca, que el fuero maternal chileno es el más largo del mundo, alcanzando en total los 2 años. Muchos países no contemplan fuero y aquéllos que si lo tienen lo limitan a la vuelta de la mujer al trabajo después de su postnatal.

Las trabajadoras con hijos menores de 2 años en Chile gozan también de un permiso de una hora al día para dar alimento a su hijo menor de dos años, con cargo al empleador. Dicho período se considera como trabajado efectivamente para efectos del pago de las remuneraciones. El empleador, adicionalmente, está obligado a pagar los costos de movilización que la madre deba emplear para concurrir a dar alimento a su hijo.

Finalmente, expresa, se reconoce al padre el derecho a un permiso pagado por el empleador de 5 días desde el nacimiento del hijo, que puede utilizar desde el momento del parto y hasta un mes después de éste. En caso de trabajador adoptante, los cinco días se cuentan desde la fecha de la sentencia que entrega el cuidado personal del menor.

A continuación, el Mensaje señala de que, sin perjuicio de la extensa protección antes referida, el sistema actual de protección a la maternidad, tiene carencias de las cuales hay que hacerse cargo.

La duración actual del permiso maternal impide que madre e hijo puedan aprovechar los beneficios que tiene, para ambos, el estar juntos los primeros meses. Hoy, una madre vuelve a trabajar cuando su hijo tiene 12 semanas de vida y muchas veces tiene que salir a trabajar con él, exponiéndolo a una temperatura y ambientes que no son los más adecuados para la salud de un menor de esa edad.

De acuerdo a estudios médicos, una condición necesaria para una salud óptima de los menores es que tengan lactancia materna durante sus primeros seis meses de vida. Con el actual periodo de postnatal, esto es muy difícil para la gran mayoría de las madres, que deben volver a sus trabajos en largas jornadas, lo que les impide prolongar la lactancia más allá de las 12 semanas de postnatal.

Señala que, efectivamente, solo un 14% de las madres que trabajan fuera del hogar mantienen la lactancia exclusiva de los niños hasta los 6 meses, versus el 55% de las que se quedan en la casa, quienes si la mantienen.

Esta es una señal de que, si se quieren niños más sanos, se deben entregar todas las herramientas que estén a nuestro alcance para que reciban un mayor periodo de lactancia materna.

La distribución rígida del tiempo del pre y postnatal actuales es otro de los inconvenientes de la legislación. Cada mujer vive sus embarazos de forma distinta, y para una mujer un embarazo es muy distinto de otro, y esa realidad no es reconocida por la legislación. Mientras algunas necesitan de las seis semanas de descanso prenatal para terminar de buena forma su embarazo, otras mantienen su ritmo de vida sin mayores cambios.

Además, existe evidencia científica y médica que el descanso previo al parto necesario es de al menos 2 a 3 semanas e idealmente de 3 a 4 semanas. La Organización Internacional del Trabajo no recomienda un periodo específico para el prenatal, sino solo un periodo total entre pre y postnatal de doce semanas.

La rigidez de los periodos de descanso actuales imposibilita a las mujeres chilenas y sus familias poder adaptar el tiempo del permiso de la manera que mejor satisfaga sus necesidades y las de sus hijos.

El sistema laboral actual dificulta el poder conciliar trabajo y familia y generar una mayor corresponsabilidad entre padres y madres.

Agrega que, con el ingreso de la mujer al mundo del trabajo y su participación en el sustento económico del hogar, se debiera esperar un apoyo más sistemático de los hombres en las labores domésticas, especialmente aquellas asociadas al cuidado de los niños. Chile no alcanzará el verdadero desarrollo social y económico si hombres y mujeres no pueden participar activamente del mundo laboral y compartir más equitativamente las tareas del hogar y crianza de los hijos.

Los 5 días actuales de postnatal de los padres son solo una pequeña señal, pero sin duda no son suficientes.

Otro de los problemas, expresa, que se ha presentado en la puesta en práctica de la legislación, dice relación con el permiso y subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año. Dicho permiso se ha prestado para mal uso, ya que muchas mujeres, utilizan este mecanismo con el objeto de aumentar artificialmente su periodo postnatal, con financiamiento del Estado.

Las cifras dan cuenta que este permiso es usado mayoritariamente por mujeres pertenecientes a los mayores niveles de ingreso, que son las que tienen los contactos necesarios para poder

obtenerlo, lo que incrementa aún más los niveles de desigualdad con las madres y niños más vulnerables.

Hoy, en promedio, las mujeres agregan diez semanas y cinco días adicionales a su postnatal mediante este permiso. Esto hace que hoy en Chile tengamos un postnatal efectivo de 5 meses y medio.

Sobre las causas que dan origen a las licencias por enfermedad grave del hijo menor de un año, el 57% corresponde a reflujo gastroesofágico. La evidencia internacional, sin embargo, muestra que la incidencia de esta enfermedad es de sólo un 0,3% de los niños.

Hace presente que los incentivos a usar de forma incorrecta este beneficio se deben a varias razones. En primer lugar, los médicos consideran que extender el postnatal a 6 meses a través de este mecanismo es por el bien de los niños, ya que reconocen la importancia de que la madre esté con su hijo durante los primeros 6 meses y lo pueda amamantar. En cuanto a las madres, ellas usan artificialmente este subsidio sin que haya ningún costo asociado a su mala utilización: permanecen más tiempo con sus hijos, prolongan la lactancia y mantienen íntegramente su remuneración.

Destaca que, a pesar de todos los esfuerzos que se han puesto en tratar de disminuir este abuso, ello no ha sido posible.

Indica, asimismo, que otro derecho que se debe perfeccionar es el fuero maternal. Su objetivo es asegurar que las mujeres no sean despedidas a causa de su embarazo o su condición de madres.

Siendo absolutamente relevante proteger el fuero, se debe igualmente perfeccionar la forma en la que está estipulada la ley para que ésta cumpla con su objetivo, y no se transforme en una traba que impida la contratación de mujeres para trabajos que, por su naturaleza, se extinguen, tales como los contratos a plazo fijo o por obra o faena determinada. Actualmente, en estos casos, si la mujer se embaraza, aunque termine la obra que dio origen al contrato, se necesita de un procedimiento de desafuero para poder poner fin a la relación laboral. En más del 95% de los casos el desafuero se concede, con todos los costos que el procedimiento conlleva: la mujer debe asumir los costos legales de su representación judicial y el empleador no quiere volver a contratar mujeres para este tipo de labores.

Esta realidad afecta fuertemente las oportunidades de acceso de las mujeres en este tipo de trabajos, particularmente en industrias intensivas en mano de obra como la construcción, donde se prefiere evitar contratar una mujer que deban mantener artificialmente, hasta por dos años adicionales al término del plazo u obra que dio origen a su contratación. Lo anterior, lejos de favorecer la inserción laboral de la mujer, la excluye de trabajos por esencia temporales.

Manifiesta que, en cuanto a la cobertura del sistema de protección a las madres trabajadoras, de acuerdo a las estadísticas del año

2009, de los 235.365 niños que nacieron, solo 83.997 madres gozaron del permiso y subsidio por maternidad. Es decir, solo un tercio de los niños que nacen en nuestro país tienen derecho a que sus madres cuenten con la protección legal, lo que refuerza una mayor desigualdad entre ellos.

La baja tasa de participación laboral de la mujer y la precariedad, temporalidad e informalidad de su trabajo hace que menos de un tercio de los niños nacidos hoy en Chile tengan madres con algún tipo de protección a la maternidad.

Esta realidad se hace más dramática al conocer que los sectores con menor participación laboral corresponden a los quintiles de más bajos ingresos, y que son justamente estas madres las que tienen mayores dificultades para poder trabajar y cuidar de sus hijos. Estudios internacionales demuestran que permisos maternales más largos incrementan la participación laboral, especialmente de las madres más vulnerables.

Destaca el Mensaje que existe un desafío como país de permitir el acceso de más mujeres a la fuerza de trabajo y, con esto, al sistema de protección de la maternidad, permitiendo no solo que cuenten con los recursos necesarios para la satisfacción de las necesidades mínimas de sus familias y el mejor cuidado de sus hijos, que permita a las madres ser parte del desarrollo del país y que les haga sentirse orgullosas de sí mismas, rompiendo el círculo de la pobreza.

El actual sistema de protección a la maternidad contempla el subsidio más regresivo que tiene el Estado chileno. Del total de recursos gastados en el subsidio maternal, solo cinco por ciento se destina al quintil más pobre de nuestro país y más del cincuenta y dos por ciento a las madres del primer quintil de mayores ingresos de Chile.

Finalmente, señala, que con el fin de cumplir el objetivo de proteger a los niños más vulnerables, se necesita ampliar la cobertura de nuestras normas de protección, alcanzando a mujeres que hoy, por no cumplir con los requisitos, no se ven favorecidas por el subsidio y focalizar de mejor forma los recursos limitados del Estado en ellas haciendo un esfuerzo por revertir esta regresividad.

III.- CONTENIDO DEL PROYECTO APROBADO POR EL SENADO

Las propuestas y contenidos esenciales del proyecto aprobado por el H. Senado, para el cumplimiento de sus objetivos son:

- Descanso de maternidad:

La iniciativa legal en análisis mantiene, sin modificaciones, el actual régimen de descanso de maternidad en cuanto a su duración y al subsidio a que éste da lugar. Conforme a ello, se conserva tanto el permiso de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él, como el

subsidio pagado por el Estado. Lo anterior, considerando que se trata de derechos laborales adquiridos que es preciso respetar y proteger.

- Adopciones y cuidado personal:

Reconociendo que el período postnatal no sólo se otorga en beneficio de la madre que se recupera del parto, sino que también en beneficio de los niños y del vínculo que éstos generan con sus padres en los primeros meses, se dispone que los padres de hijos adoptados o los trabajadores que tenga a su cuidado un menor de edad, por habérseles otorgado la tuición o el cuidado personal, menores de 6 meses, gozarán tanto del período de postnatal como del nuevo período de postnatal parental, de acuerdo a las normas generales.

Respecto de los menores que no sean recién nacidos, se propone conceder al adoptante o al que tenga el cuidado personal o tuición, el período de permiso postnatal parental, con el correspondiente subsidio.

Lo anterior, atendida la especial situación en la cual se encuentran estos niños, para quienes es necesario tener un tiempo de adaptación junto a sus nuevos padres, construyendo lazos de apego y cuidado.

- Nuevo permiso postnatal parental:

El proyecto de ley contempla la ampliación del postnatal, mediante la creación del denominado permiso postnatal parental, consistente en un tiempo de descanso inmediato al período postnatal, del cual puede hacer uso la madre o el padre, a elección de la primera.

Este permiso postnatal parental será de doce semanas, seis de las cuales la madre podrá traspasar al padre. En efecto, el permiso podrá ser ejercido completamente por la madre, o fraccionado en 6 semanas para la madre y 6 semanas para el padre, siempre a elección de la madre, con goce del subsidio que le corresponde a ella. En caso de que lo tome el padre, deberá corresponder a las últimas 6 semanas de este período.

De este modo, serían las propias familias las que elijan la forma de cuidar a sus hijos, según la manera que mejor se adapte a sus necesidades y realidad, incorporando el concepto de corresponsabilidad, ya que tanto padre o madre podrán usar este permiso.

Por otra parte, durante este período, la madre, como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio equivalente a su remuneración, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

- Fuero:

Atendida la importancia que tiene el fuero en la protección de la maternidad, y a fin de favorecer el ingreso de las mujeres al mercado

laboral remunerado formal, la iniciativa propone mantener el actual régimen de fuero, pero modificando algunos aspectos del mismo.

Así, se mantiene su inicio junto al del embarazo, pero se extiende hasta un año después del nacimiento del niño. Con ello, el proyecto se hace cargo de no prolongar el fuero maternal con la extensión del post natal.

- Aumento de cobertura:

A este respecto, la iniciativa aborda la situación de aquellas mujeres que, si bien tienen un trabajo formal, sus contratos son a plazo fijo o por obra o faena, como las trabajadoras agrícolas de temporada. En estos casos, la mujer que trabaja conforme a alguna de estas modalidades, no es contratada cuando está embarazada y, por tanto, no registra cotización el mes previo de comenzar su prenatal, por lo que no accede a los derechos o beneficios que contemplan las normas sobre protección a la maternidad. Esta situación afecta particularmente a las mujeres de menores ingresos.

Por lo anterior, el proyecto extiende la aplicación del permiso y subsidio de pre y postnatal, a las mujeres que cumplan los siguientes requisitos: integrar un hogar perteneciente al 60% más pobre de la población; tener doce o más meses de afiliación previsional antes del embarazo; tener ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en los veinticuatro meses anteriores al embarazo; que su última cotización haya sido en virtud de un contrato a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada, dentro de los cuales se entienden incorporadas las trabajadoras agrícolas de temporada.

Con estas modificaciones, sostuvo el H. Senado, el proyecto persigue que queden cubiertas por las normas sobre protección a la maternidad, todas las madres trabajadoras que tienen un contrato laboral, ya sea de carácter indefinido, o a plazo fijo o por obra o faena y, asimismo, las trabajadoras independientes, con lo cual se cumpliría el objetivo de ampliar la cobertura de dichas normas, abarcando la mayor cantidad de mujeres posible.

IV.- DISCUSIÓN EN GENERAL

El proyecto en informe fue aprobado, en general, por vuestra Comisión en su sesión ordinaria de 16 de agosto del año en curso, por **doce** votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención, con los votos de las Diputadas señoras **Goic**, doña Carolina; **Muñoz**, doña Adriana, **Nogueira**, doña Claudia, y **Vidal**, doña Ximena, y de los Diputados señores **Andrade**; **Baltolu**; **Bertolino**; **Jiménez**; **Monckeberg**, don Nicolás; **Saffirio**, **Salaberry** y **Vilches**.

Durante su discusión general, la señora Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer, doña Carolina Schmidt Zaldivar, junto con reafirmar los fundamentos del proyecto, expuestos en el Mensaje que lo

acompañó en su oportunidad, reseñó brevemente el contenido de las indicaciones finales que el Ejecutivo ha presentado, en este trámite legislativo, al proyecto aprobado por el H. Senado.

En ese sentido, hizo presente que, actualmente, tienen derecho al permiso maternal todas las trabajadoras dependientes e independientes, cuando cumplen los requisitos establecidos en la ley. En el caso de las trabajadoras dependientes deben tener 6 meses de afiliación previsional antes del inicio del prenatal y 3 cotizaciones dentro de ese periodo y su subsidio es un promedio de las remuneraciones obtenidas antes del embarazo, que se compara con el promedio obtenido los 3 meses antes de irse de pre natal. El monto del subsidio es el menor de los dos promedios. En el caso de las trabajadoras independientes, deben tener 1 año de afiliación previsional y 6 o más cotizaciones, continuas o discontinuas, dentro de los 6 meses anteriores al prenatal, y pagar la cotización correspondiente al mes anterior al que empieza la licencia. Su subsidio es un promedio de las rentas obtenidas antes del embarazo, que se compara con el promedio obtenido los 6 meses antes de irse de pre natal. El monto del subsidio es el menor de los dos promedios. El permiso prenatal es de 6 semanas y el postnatal es de 12 semanas.

Expresó que la indicación final presentada por el Ejecutivo al proyecto de postnatal crea el permiso postnatal parental de 12 semanas, con un subsidio con tope de 66 UF brutas, le concede derechos adicionales a las madres de prematuros y múltiples y aumenta la cobertura del beneficio a madres que actualmente no lo reciben.

En efecto, señaló la señora Ministra que, en el caso de los prematuros las madres que tengan niños de menos de 32 semanas de gestación o hayan pesado menos de 1 kilo y medio al nacer, tendrán derecho a 6 semanas adicionales de postnatal. En el caso de las madres que tengan un parto múltiple tendrán derecho a 7 días corridos adicionales de postnatal, por cada hijo adicional que tengan en un mismo parto, a partir del segundo niño.

Asimismo, el actual postnatal de 12 semanas se extiende en 12 semanas adicionales, hasta alcanzar las 24 semanas íntegras, mediante un permiso y subsidio de postnatal parental que se entrega a la madre trabajadora y que en las últimas 6 semanas puede ser usado por el padre. El permiso de posnatal parental va acompañado de un subsidio que tiene el mismo tope máximo del subsidio maternal actual, y un piso mínimo de medio ingreso mínimo mensual.

Agregó la señora Ministra que todas las mujeres tendrán libertad para elegir la mejor forma de ejercer este nuevo derecho pudiendo optar a:

A. 12 semanas con permiso completo, con 100% subsidio con tope de 66UF.

B. 18 semanas a media jornada, con un 50% de subsidio correspondiente. En este caso, la trabajadora se reincorpora a su trabajo en

una jornada equivalente a la mitad de la jornada que cumplía antes del empezar el prenatal, y recibirá la remuneración que acuerde con el empleador, la que en ningún caso puede ser inferior al 50% de los estipendios fijos establecidos en su contrato, sin perjuicio de las demás remuneraciones variables a las que tenga derecho.

Para ejercer el derecho a trabajar en media jornada, la trabajadora debe dar aviso a su empleador 30 días antes de comenzar el postnatal parental, con copia a la Inspección del Trabajo. De no informar nada, se entenderá que hará uso de su derecho a utilizar el posnatal parental por 12 semanas completas.

En caso de que informe que hará uso de su derecho a trabajar en media jornada por 18 semanas, el empleador estará obligado a recibirla, con excepción de aquellos trabajos en que, dadas la naturaleza de las labores y las condiciones en que las desempeña, impida un retorno a media jornada. En este último caso, el empleador debe comunicar su decisión a la trabajadora, dentro de los 3 días de recibida la comunicación de ésta, con copia a la Inspección del Trabajo. La trabajadora puede reclamar de la decisión ante la Inspección del Trabajo.

Explicó, a continuación la señora Ministra, que en el caso que decida traspasarlo al padre, tendrá las siguientes opciones:

A. Si la madre decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede traspasar hasta un máximo de 6 semanas al padre a jornada completa.

B. Si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar al padre hasta un máximo de 12 semanas en media jornada.

C. En ambos casos, cuando el padre hace uso de este derecho, el subsidio correspondiente se calcula en base al sueldo del padre.

D. El padre tendrá derecho a fuero por el doble del periodo que se tome a jornada completa, o a un máximo de tres meses, si lo utiliza a jornada parcial.

Cuando la madre traspase parte de su permiso al padre, éste para ejercerlo debe mandar carta certificada a su empleador y al de la mujer, al menos 10 días antes de ejercer el permiso. Él también tiene derecho a complementar su subsidio, de la misma forma que la madre.

Subrayó la señora Ministra que, en caso que el empleador obstaculice o impida el uso de este derecho, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 UTM.

Señalo, en seguida, que en el caso de los adoptantes, se deben distinguir dos situaciones, dependiendo de la edad del menor adoptado. Si es menor de seis meses, se tiene derecho a 12 semanas de permiso postnatal y 12 semanas de permiso parental. Si es mayor de seis

meses tiene derecho a 12 semanas de permiso parental, con el correspondiente subsidio.

Del mismo modo, la señora Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer, doña Carolina Schmidt Zaldívar, hizo presente que la indicación presentada por el Ejecutivo introduce diversas modificaciones al DFL 44. Es así como se establece que el subsidio correspondiente se otorgará en base a la licencia de postnatal. Esto, con el objeto que no sea necesaria la obtención de una tercera licencia para poder ejercer el derecho. Por otra parte, se establece que la base de cálculo del subsidio correspondiente al permiso postnatal será la misma que la del permiso de maternidad y que, en el caso que el padre se tome el permiso postnatal parental, el subsidio se determinará en base a sus remuneraciones.

Agregó que, respecto de la compatibilidad de subsidios, se establece que el subsidio que origina el permiso postnatal parental es incompatible con el subsidio que origina la licencia por enfermedad del hijo menor de un año (en todo caso, se mantiene el derecho a la licencia). Sin embargo, si la trabajadora o trabajador ejercen el permiso postnatal parental en 18 semanas, los subsidios serán compatibles sin que, ambos sumados, puedan exceder el subsidio que se percibiría de hacer uso de las 12 semanas de forma íntegra. Además, la suma total de ambos subsidios durante el postnatal parental no puede ser mayor al monto que le hubiere correspondido de hacer uso de las 12 semanas de forma íntegra.

Asimismo, añadió, el subsidio por el permiso postnatal parental es compatible también con el de enfermedades comunes o por accidentes del trabajo, por la remuneración que está recibiendo como complemento del subsidio.

Expresó, a continuación, que la indicación aumenta la cobertura. En efecto, señaló, a partir del 1° de enero del 2013, el 100% de las mujeres cuyo último contrato fue a plazo fijo, por obra o faena, que no estén trabajando al momento de empezar el prenatal pero tengan un año de afiliación previsional anterior al embarazo y 8 cotizaciones en los dos años previos al embarazo, tienen derecho a percibir un subsidio maternal, hasta por un máximo de 30 semanas, aplicándose las mismas reglas sobre múltiples y prematuros que se incorporan en el Código del Trabajo. En este caso, la base de cálculo del subsidio será la suma de las remuneraciones obtenidas en los 24 meses anteriores al embarazo, dividido por 24. Durante las 12 últimas semanas de goce del beneficio, las trabajadoras podrán ejercer labores remuneradas sin perder el subsidio.

Asimismo, señaló que la indicación contiene normas para las trabajadoras independientes, a quienes se les extiende el derecho a subsidio postnatal parental con las mismas características que para las trabajadoras dependientes. Para efectos de la cotización que debe hacer el empleador por concepto del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, se deja expreso que durante el permiso postnatal parental la cotización se hará sobre la base de la remuneración que se reciba por la jornada reducida.

Por otra parte, expresó, a las funcionarias públicas se les entrega el derecho al permiso postnatal parental, en las mismas condiciones que a las trabajadoras regidas por el Código del Trabajo, pero, en este caso, las normas aplicables al derecho a complementar el subsidio serán fijadas a través de un reglamento del Ministerio de Hacienda.

Del mismo modo, manifestó que cuando se haga uso del permiso postnatal parental, las cotizaciones se pagarán de acuerdo a la normativa que rige los subsidios por incapacidad laboral. En caso de ejercer el permiso postnatal parental en 18 semanas, las cotizaciones se calcularán sobre la base del 50% de la remuneración imponible.

Finalmente, explicó que, en virtud de artículos transitorios, se establece que las mujeres que estuvieren haciendo uso de su pre o postnatal tienen derecho a ejercer su permiso postnatal parental, incluso si han retomado sus labores y el hijo tiene menos de 24 semanas. En este caso, pueden retomar el descanso (en cualquiera de las dos modalidades establecidas en el artículo 197 bis) dando aviso al empleador con 5 días de anticipación. Las normas respecto de prematuros y múltiples se aplicarán también a quienes estuvieren haciendo uso de su pre o postnatal. En el caso de los adoptantes de niños menores de 6 meses, podrán hacer uso del permiso postnatal parental y que quienes estén haciendo uso de licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año y el hijo tiene menos de 24 semanas podrán seguir haciendo uso de la licencia y una vez terminada podrán ejercer el postnatal parental.

Por su parte las señoras y señores parlamentarios miembros de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social manifestaron su parecer conforme con la iniciativa del Ejecutivo tendiente a perfeccionar las normas sobre descanso de maternidad contenidas originalmente en el Mensaje, valorando el hecho de que se hubiera alcanzado, finalmente, un acuerdo respecto a esta materia que se traduce en la última indicación presentada por el Ejecutivo y que amplía los beneficios y cobertura a sectores que antes quedaban excluidos de los beneficios que el proyecto consagra.

Concordaron, asimismo, en el hecho de que con ello se avanza en el mejoramiento de los derechos de la familia en un nivel de mejor compatibilidad entre las actividades laborales y la convivencia familiar, valor tanpreciado en las políticas públicas del área.

Valoraron la determinación de mantener los topes actuales de subsidio a las trabajadoras que hagan uso del permiso parental, la que implica que ellas no deberán optar entre el cuidado del hijo y la renuncia a parte de sus ingresos, lo cual en muchos casos trae consecuencias dramáticas a una familia de ingresos medios; asimismo, la mantención del fuero maternal en sus niveles actuales de duración, permite una eficaz protección de la madre que naturalmente al retornar a su empleo puede tener bajas de productividad dado su estado de maternidad reciente, lo que, manifestaron, es la razón que justifica la existencia del fuero de maternidad.

En suma, señalaron, se trata de una iniciativa que recoge satisfactoriamente la casi unanimidad de las opiniones que tanto en el Senado como en esta Cámara han expresado especialistas, organizaciones sindicales y centros de estudios de la mujer, entre otras, sobre los alcances deseables que debe tener una política pública de tanta importancia como la presente.

V.- ARTÍCULOS QUE EL SENADO CALIFICÓ COMO NORMAS DE CARÁCTER ORGÁNICO O DE QUORUM CALIFICADO, Y ARTÍCULOS CALIFICADOS COMO TALES EN ESTE TRÁMITE

Cabe hacer presente que, a juicio del H. Senado, los artículos 1° y 2° permanentes y primero, segundo y tercero transitorios, del proyecto revisten el carácter de norma de tal naturaleza, en atención a que regulan el ejercicio del derecho a la seguridad social, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 19 N° 18 de la Constitución Política de la República, en relación a lo establecido en el artículo 66, inciso tercero, de esa Carta Fundamental, criterio que compartió esta Comisión.

VI.- ARTICULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISION QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISION DE HACIENDA.

A juicio de vuestra Comisión, los artículos 195, 197 bis, 198 y 200, contenidos en el artículo 1° y el artículo 2° permanentes; y los artículos transitorios primero, segundo, tercero y cuarto del proyecto requieren estudio por parte de dicha Comisión por tener incidencia en materia presupuestaria o financieras del Estado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Orgánica Constitucional del Congreso Nacional.

VII.- ARTÍCULOS E INDICACIONES RECHAZADAS O DECLARADAS INADMISIBLES POR LA COMISIÓN.

Vuestra Comisión, durante la discusión en particular, no rechazó artículos o indicaciones al texto del proyecto aprobado por el Senado.

VIII.- DISCUSIÓN EN PARTICULAR

Vuestra Comisión, en su sesión de 16 de agosto, sometió a discusión en particular el proyecto adoptándose los siguientes acuerdos:

“Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 2003:

1) Reemplázase el artículo 195, por el siguiente:

“Artículo 195.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y 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.

Si la madre muriera en el parto o durante el periodo de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor, perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior.

Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

Asimismo, no obstante cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluido el período establecido en el artículo 197 bis.”.

-- Puesto en votación este numeral fue aprobado por once votos a favor, ninguno en contra y una abstención.

(Votaron a favor las señoras Goic, Muñoz, Nogueira y Vidal, y los señores Andrade, Baltolu, Bertolino, Jiménez, Monckeberg, don Nicolás, Saffirio y Salaberry. Se abstuvo, el señor Silva.)

-- S. E. el Presidente de la República presentó indicación para intercalar el siguiente número 2), nuevo, pasando los actuales números 2), 3) y 4) a ser 3), 4) y 5), respectivamente:

“2) Intercálase al artículo 196 los siguientes incisos cuarto, quinto y sexto, nuevos, pasando su actual inciso cuarto a ser séptimo:

“Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 195, será de dieciocho semanas.

En caso de partos de dos o más niños, el periodo de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo, la duración del descanso postnatal será aquel que posea una mayor extensión.”.”.

-- Puesta en votación esta indicación fue aprobada por doce votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención, con la sola modificación de intercalar en su inciso segundo, después de la palabra “incrementará” la siguiente frase “a partir del segundo hijo”, suprimiendo la frase final “a partir del segundo”.

(Votaron a favor las señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana; Nogueira, doña Claudia, y Vidal, doña Ximena, y los señores Andrade, Baltolu, Bertolino, Jiménez, Monckeberg, don Nicolás, Saffirio, Salaberry y Silva.)

En la sesión de 6 de septiembre, vuestra Comisión sometió a discusión y votación las indicaciones presentadas ese mismo día por el Ejecutivo al resto del articulado, las cuales fueron consensuadas en una reunión que ella sostuvo con la señora Ministra del Servicio Nacional de la Mujer, doña Carolina Schmidt Zaldivar, y S.E. el Presidente de la República, don Sebastián Piñera Echeñique, en las dependencias del Palacio de Gobierno, adoptándose respecto del articulado propuesto por el H. Senado, las siguientes decisiones:

2) Agrégase el siguiente artículo 197 bis, nuevo:

“Artículo 197 bis.- Durante las doce semanas siguientes inmediatas al término del período postnatal, existirá un permiso postnatal parental a favor de la madre; no obstante, a elección de aquélla, el padre trabajador podrá hacer uso de dicho permiso a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que acuerden, las que deberán ubicarse en el período final del permiso. La mujer o el padre trabajador que se encuentre haciendo uso de este permiso recibirá el subsidio mencionado en el artículo 198.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso establecido en el inciso anterior.

En caso que el derecho establecido en el inciso primero se ejerciere ante el empleador, la madre deberá comunicarle, mediante carta certificada, enviada al domicilio del empleador 45 días antes del término del período postnatal, si decide hacer uso de este derecho.

En caso que el padre haga uso del permiso establecido en los incisos anteriores, deberá comunicarlo por escrito a su empleador, mediante carta certificada enviada al domicilio de éste con a lo menos diez días de anticipación al comienzo del uso del permiso. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la mujer y a la Inspección del Trabajo.

El empleador que obstaculice o impida el uso del permiso establecido en los incisos precedentes será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.”.

-- S.E. el Presidente de la República presentó indicación para sustituir este número 2), que ha pasado a ser 3), por el siguiente:

“3) Agrégase el siguiente artículo 197 bis, nuevo:

“Artículo 197 bis.- Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del periodo postnatal, durante el cual recibirán un subsidio, cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo, tercero y octavo, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero.

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

En caso que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.

En caso que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada a lo menos con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental, o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.”.

-- Puesta en votación esta indicación fue aprobada por trece votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana; Rubilar, doña Karla (en reemplazo del señor Monckeberg, don Nicolás), y Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Alvarez-Salamanca (en reemplazo de la señora Nogueira, doña Claudia); Andrade; Baltolu; Jiménez; Kort; Saffirio; Salaberry; Sauerbaum (en reemplazo del señor Bertolino) y Vilches).

3) Sustitúyense los artículos 198 y 200, por los siguientes:

“Artículo 198.- La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, y en el artículo 197 bis, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

-- S.E. el Presidente de la República presentó indicación para suprimir la oración “del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan”, precedida de una coma (,).

-- Puesta en votación esta indicación fue aprobada por trece votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana; Rubilar, doña Karla (en reemplazo del señor Monckeberg, don Nicolás), y Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Alvarez-Salamanca (en reemplazo de la señora Nogueira, doña Claudia); Andrade; Baltolu; Jiménez; Kort; Saffirio; Salaberry; Sauerbaum (en reemplazo del señor Bertolino) y Vilches).

Artículo 200.- La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, le será aplicable el permiso postnatal establecido en el artículo 195.

A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada suya de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio y un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección.”.

-- S.E. el Presidente de la República presentó indicación para reemplazarlo por el siguiente:

“Artículo 200.- La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada suya de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620.”.

-- Puesta en votación esta indicación fue aprobada por trece votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana; Rubilar, doña Karla (en reemplazo del señor Monckeberg, don Nicolás), y Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Alvarez-Salamanca (en reemplazo de la señora Nogueira, doña Claudia); Andrade; Baltolu; Jiménez; Kort; Saffirio; Salaberry; Sauerbaum (en reemplazo del señor Bertolino) y Vilches).

4) Reemplázase el artículo 201, por el que sigue:

“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 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.

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 de Adopción, 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 de Adopción 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.

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 tercero precedente 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 tercero, 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, aquélla 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.”.

-- S.E. el Presidente de la República presentó indicación para agregar, en su inciso primero, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser seguido (.), la siguiente oración: “Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses”, y para reemplazar, en su inciso cuarto, la expresión “inciso tercero” por “inciso segundo” en cada una de las oraciones en que aquella frase se utiliza.

-- Puesta en votación esta indicación fue aprobada por trece votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana; Rubilar, doña Karla (en reemplazo del señor Monckeberg, don Nicolás), y Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Alvarez-Salamanca (en reemplazo de la señora Nogueira, doña Claudia); Andrade; Baltolu; Jiménez; Kort; Saffirio; Salaberry; Sauerbaum (en reemplazo del señor Bertolino) y Vilches).

Artículo 2°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, que establece normas comunes para subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado:

-- S.E. el Presidente de la República presentó indicación para agregar el siguiente número 1) modificándose la numeración correlativa:

1) Introdúcese el siguiente artículo 5°, nuevo:

“Artículo 5°.- El subsidio que origine el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, se otorgará sobre la base de la licencia médica por reposo postnatal y conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social.”.

-- Puesta en votación esta indicación fue aprobada por trece votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana; Rubilar, doña Karla (en reemplazo del señor Monckeberg, don Nicolás), y Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Alvarez-Salamanca (en reemplazo de la señora Nogueira, doña Claudia); Andrade; Baltolu; Jiménez; Kort; Saffirio; Salaberry; Sauerbaum (en reemplazo del señor Bertolino) y Vilches).

2) Modifícase el artículo 8° del siguiente modo:

a) Reemplázase en su inciso segundo la locución “y del inciso segundo del artículo 196, ambos del Código del Trabajo” por “del inciso segundo del artículo 196 y del artículo 197 bis, todos del Código del Trabajo”.

b) Reemplázase en su inciso cuarto las frases “y el inciso segundo del artículo 196, ambos del Código del Trabajo” por “el inciso segundo del artículo 196 y el artículo 197 bis, todos del Código del Trabajo”.

-- S.E. el Presidente de la República presentó indicación para agregar en su número 1) que ha pasado a ser 2), la siguiente letra c) nueva:

“c) Intercálase el siguiente inciso quinto, nuevo, pasando sus actuales incisos quinto y sexto a ser sexto y séptimo:

“La base de cálculo del subsidio que origine el permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, será la misma del subsidio derivado del descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del citado cuerpo legal.”.

-- Puesta en votación esta indicación fue aprobada por trece votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana; Rubilar, doña Karla (en reemplazo del señor Monckeberg, don Nicolás), y Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Alvarez-Salamanca (en reemplazo de la señora Nogueira, doña Claudia); Andrade; Baltolu; Jiménez; Kort; Saffirio; Salaberry; Sauerbaum (en reemplazo del señor Bertolino) y Vilches).

3) Introdúcese el siguiente artículo 9°, nuevo:

“Artículo 9°.- Las mujeres que integren un hogar perteneciente al sesenta por ciento más pobre de la población de Chile conforme al instrumento de focalización que se fije en el reglamento

expedido por el Ministerio de Hacienda, que a la sexta semana anterior al parto no tengan un contrato de trabajo vigente, tendrán derecho al subsidio establecido en este artículo siempre que cumplan con los siguientes requisitos copulativos:

a) Registrar doce o más meses de afiliación, con anterioridad al inicio del embarazo.

b) Registrar ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo.

c) Que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado en virtud de cualquier tipo de contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada.

El subsidio establecido en este artículo se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares del decreto con fuerza de ley N° 150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982. En este caso, la base de cálculo para la determinación del monto del subsidio será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, devengados por la mujer en los veinticuatro meses calendarios inmediatamente anteriores al inicio del embarazo, dividido por veinticuatro. En todo caso, a contar de la decimonovena semana de subsidio la base de cálculo no podrá exceder de 30 unidades de fomento, considerando el valor de ésta al último día de cada mes anterior al pago. El monto diario del subsidio de este artículo será una cantidad equivalente a la trigésima parte de su base de cálculo.

Para efectos del cálculo de este promedio cada remuneración mensual neta, subsidio, o ambos, se reajustarán conforme a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración, subsidio, o ambos, y el último día del mes anterior al del pago del subsidio establecido en este artículo.

El subsidio se otorgará hasta por un máximo de treinta semanas y comenzará a devengarse a partir de la sexta semana anterior al parto. Si el parto ocurriera en una fecha anterior a la sexta semana, la duración del subsidio se reducirá en el número de días o semanas en que se haya adelantado el parto.

Sobre el monto del subsidio, las beneficiarias deberán cotizar el 7% para salud. Sobre ese mismo monto las beneficiarias afiliadas al sistema de pensiones del decreto ley N° 3.500, de 1980, deberán efectuar, además, las cotizaciones a que se refiere el artículo 17 del citado decreto ley.

Las normas que rigen para los trabajadores independientes referidas a licencias médicas serán aplicables a la tramitación, autorización y pago del subsidio de este artículo.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social la supervigilancia y fiscalización del subsidio establecido en este artículo. Para estos efectos, se aplicarán las disposiciones orgánicas de la Superintendencia y de esta ley. La Superintendencia dictará las normas necesarias, las que serán obligatorias para todas las instituciones o entidades que intervienen en el mencionado subsidio.”.

-- S.E. el Presidente de la República presentó indicación para reemplazar el actual numeral 2) que ha pasado a ser 3), por el siguiente:

“3) Introdúcese el siguiente artículo 8° bis, nuevo:

“Artículo 8° bis.- Cuando el trabajador haga uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, el límite al monto diario del subsidio a que se refiere el inciso segundo del artículo anterior, se determinará considerando sus remuneraciones mensuales netas, subsidios o ambos, correspondientes al periodo establecido en el inciso antes citado”.

-- Puesta en votación esta indicación fue aprobada por trece votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana; Rubilar, doña Karla (en reemplazo del señor Monckeberg, don Nicolás), y Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Alvarez-Salamanca (en reemplazo de la señora Nogueira, doña Claudia); Andrade; Baltolu; Jiménez; Kort; Saffirio; Salaberry; Sauerbaum (en reemplazo del señor Bertolino) y Vilches).

-- S.E. el Presidente de la República presentó indicación para agregar el siguiente numeral 4) nuevo:

“4) Agrégase los siguientes incisos segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto, nuevos, al artículo 25:

“El subsidio a que se refiere el artículo 199 del Código del Trabajo, sólo podrá otorgarse una vez terminado el permiso postnatal parental.

Quando se haga uso del derecho a reincorporarse a trabajar según lo establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, el trabajador o la trabajadora percibirán un subsidio equivalente al cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido de acuerdo al inciso primero de la citada norma. Dicho subsidio será compatible con el que se origine por una licencia por enfermedad o accidente común, o en virtud de la ley N° 16.744 o por el permiso del artículo 199 del Código del Trabajo, de acuerdo a las normas de los incisos siguientes.

Para efectos del artículo 8°, en caso de reincorporación de la trabajadora o trabajador, de acuerdo al artículo 197 bis del Código del Trabajo, en la base de cálculo del subsidio que se origine por una licencia por enfermedad o accidente común, o en virtud de la ley N° 16.744 o del artículo 199 del Código del Trabajo, se considerará exclusivamente la remuneración mensual neta que origine dicha reincorporación, el subsidio derivado de ella, o ambos. En caso que la trabajadora o el trabajador no registren cotizaciones suficientes para enterar los meses a promediar, se considerará para estos efectos la remuneración mensual neta resultante del contrato de trabajo que corresponda a la reincorporación, las veces que sea necesario.

No obstante, cuando el permiso postnatal parental se ejerciere conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 197 bis del Código del Trabajo y la

trabajadora o el trabajador tenga derecho al subsidio establecido en el artículo 199 del mismo Código, la suma de los valores diarios de ambos subsidios no podrá exceder, en ningún caso, el monto diario del subsidio por permiso postnatal parental que le hubiere correspondido de no haberse reincorporado a trabajar. Asimismo, la suma total de ambos subsidios durante el periodo de permiso postnatal parental, no podrá exceder el monto equivalente al subsidio que le hubiere correspondido por dicho permiso, de no haberse reincorporado a trabajar. Al completarse dicha suma, se extinguirá el permiso postnatal parental.

Durante el periodo de permiso postnatal parental, sólo tendrá derecho al subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año, quien esté haciendo uso del referido permiso postnatal parental, conforme al inciso segundo del artículo 197 bis del Código del Trabajo.”.

-- Puesta en votación esta indicación fue aprobada por trece votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana; Rubilar, doña Karla (en reemplazo del señor Monckeberg, don Nicolás), y Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Alvarez-Salamanca (en reemplazo de la señora Nogueira, doña Claudia); Andrade; Baltolu; Jiménez; Kort; Saffirio; Salaberry; Sauerbaum (en reemplazo del señor Bertolino) y Vilches).

-- S.E. el Presidente de la República presentó indicación para agregar el siguiente artículo 3°, nuevo:

“Artículo 3°.- A contar del 1° de enero del 2013, tendrán derecho a percibir el subsidio establecido en este artículo, las mujeres que, a la sexta semana anterior al parto, no tengan un contrato de trabajo vigente, siempre que cumplan con los siguientes requisitos copulativos:

a) Registrar doce o más meses de afiliación, con anterioridad al inicio del embarazo.

b) Registrar ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo.

c) Que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado en virtud de cualquier tipo de contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada.

El subsidio se otorgará hasta por un máximo de treinta semanas y comenzará a devengarse a partir de la sexta semana anterior al parto. Si el parto tuviere lugar a partir de la trigésimo cuarta semana de gestación, la duración del subsidio se reducirá en el número de días o semanas en que se haya adelantado el parto. No obstante, si el parto ocurriera antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el subsidio será de treinta semanas. A su vez, en caso de partos de dos o más niños, el período de subsidio se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo. Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias señaladas precedentemente, la duración del subsidio será aquella que posea una mayor extensión.

La base de cálculo para la determinación del monto de este subsidio será una cantidad equivalente a la suma de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, devengados por la mujer en los veinticuatro meses calendarios inmediatamente anteriores al inicio del embarazo, dividido por veinticuatro.

El monto diario del subsidio de este artículo será una cantidad equivalente a la trigésima parte de su base de cálculo, y en ningún caso podrá ser inferior al

mínimo establecido en el artículo 17 del decreto con fuerza de ley N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Para efectos del cálculo del promedio mencionado en el inciso tercero, cada remuneración mensual neta, subsidio, o ambos, se reajustarán conforme a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración, subsidio, o ambos, y el último día del mes anterior al del inicio del subsidio establecido en este artículo.

Sobre el monto del subsidio, las beneficiarias deberán efectuar la cotización del 7% para salud y las del artículo 17 del decreto ley N° 3.500, de 1980.

Durante las doce últimas semanas de goce del subsidio, las beneficiarias podrán trabajar sin perder el beneficio del presente artículo.

Para los efectos de este artículo se entenderá por remuneración mensual neta la del artículo 7° del decreto con fuerza de ley N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El subsidio establecido en este artículo, será otorgado por el organismo competente para el pago de los subsidios de incapacidad laboral de los trabajadores independientes que sean cotizantes del Fondo Nacional de Salud. Las normas que rigen las licencias médicas de dichos trabajadores, serán aplicables a la tramitación, autorización y pago del subsidio de este artículo.

El subsidio establecido en este artículo se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares del decreto con fuerza de ley N°150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social la supervigilancia y fiscalización del subsidio establecido en este artículo. Para estos efectos, se aplicarán las disposiciones orgánicas de la Superintendencia y de esta ley. La Superintendencia dictará las normas necesarias, las que serán obligatorias para todas las instituciones o entidades que intervienen en el mencionado subsidio.”.

-- Puesta en votación esta indicación fue aprobada por trece votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana; Rubilar, doña Karla (en reemplazo del señor Monckeberg, don Nicolás), y Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Alvarez-Salamanca (en reemplazo de la señora Nogueira, doña Claudia); Andrade; Baltolu; Jiménez; Kort; Saffirio; Salaberry; Sauerbaum (en reemplazo del señor Bertolino) y Vilches).

-- S.E. el Presidente de la República presentó indicación para agregar el siguiente artículo 4°, nuevo:

“Artículo 4°.- Agrégase el siguiente artículo 152 bis, nuevo, al decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763, de 1979, y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469:

“Artículo 152 bis.- Los trabajadores independientes tendrán derecho al permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, el cual podrán ejercer por doce semanas, percibiendo la totalidad del subsidio, o por dieciocho semanas, percibiendo la mitad de aquel, además de las rentas o remuneraciones que pudiese percibir, dando aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del periodo.

La base de cálculo del subsidio establecido en este artículo será la misma del descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo. Para efectos de determinar la compatibilidad de subsidios a que tiene derecho el trabajador, se aplicará lo dispuesto en los incisos segundo y siguientes del artículo

25 del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.”.”.

-- Puesta en votación esta indicación fue aprobada por trece votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana; Rubilar, doña Karla (en reemplazo del señor Monckeberg, don Nicolás), y Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Alvarez-Salamanca (en reemplazo de la señora Nogueira, doña Claudia); Andrade; Baltolu; Jiménez; Kort; Saffirio; Salaberry; Sauerbaum (en reemplazo del señor Bertolino) y Vilches).

-- S.E. el Presidente de la República presentó indicación para agregar el siguiente artículo 5°, nuevo:

“Artículo 5°.- Intercálese al artículo 17 de la ley N° 16.744 el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser tercero:

“Durante el periodo en que los trabajadores se reincorporen al trabajo en virtud del artículo 197 bis del Código del Trabajo, los empleadores deberán efectuar las cotizaciones de esta ley, sobre la base de la remuneración correspondiente a dicha jornada.”.”.

-- Puesta en votación esta indicación fue aprobada por trece votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana; Rubilar, doña Karla (en reemplazo del señor Monckeberg, don Nicolás), y Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Alvarez-Salamanca (en reemplazo de la señora Nogueira, doña Claudia); Andrade; Baltolu; Jiménez; Kort; Saffirio; Salaberry; Sauerbaum (en reemplazo del señor Bertolino) y Vilches).

-- S.E. el Presidente de la República presentó indicación para agregar el siguiente artículo 6°, nuevo:

“Artículo 6°.- Las funcionarias del sector público a que se refiere el inciso primero del artículo 194 del Código del Trabajo, tendrán derecho al permiso postnatal parental y al subsidio que éste origine en los mismos términos del artículo 197 bis del referido Código. A este subsidio se le aplicarán las normas correspondientes del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

A este permiso no le será aplicable lo dispuesto en el artículo 153 del decreto con fuerza de ley N°1 de Salud, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763, de 1979, y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469. Un reglamento dictado por el Ministerio de Hacienda, suscrito además por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, determinará la forma y el procedimiento en que la funcionaria podrá hacer uso del derecho a reincorporarse a sus funciones durante el goce de este permiso. Además, establecerá los criterios que el Servicio o Institución empleadora deberán utilizar para determinar la jornada que le corresponderá cumplir y para ello podrá considerar la escala de remuneraciones, el grado que ella detente, entre otros factores.

Las normas de este artículo serán aplicables a los funcionarios del sector público que hagan uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.”.”.

-- Puesta en votación esta indicación fue aprobada por once votos a favor, ninguno en contra y dos abstenciones.

(Votaron a favor las señoras Rubilar, doña Karla (en reemplazo del señor Monckeberg, don Nicolás), y Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Alvarez-Salamanca (en reemplazo de la señora Nogueira, doña Claudia); Andrade; Baltolu; Jiménez; Kort; Saffirio; Salaberry; Sauerbaum (en reemplazo del señor Bertolino) y Vilches. Se abstuvieron las señoras Goic, doña Carolina, y Muñoz, doña Adriana).

-- S.E. el Presidente de la República presentó indicación para agregar el siguiente artículo 7°, nuevo:

“Artículo 7°.- Durante el periodo en que se haga uso del subsidio por permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, se efectuarán las cotizaciones conforme a la normativa que rige a los subsidios por incapacidad laboral.

Quando el trabajador se reincorpore a sus labores, de acuerdo a lo establecido en la citada disposición, la entidad pagadora del subsidio deberá enterar las cotizaciones sobre la base del cincuenta por ciento de la remuneración imponible por la cual se efectuaron las cotizaciones durante el permiso postnatal.”.

-- Puesta en votación esta indicación fue aprobada por trece votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana; Rubilar, doña Karla (en reemplazo del señor Monckeberg, don Nicolás), y Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Alvarez-Salamanca (en reemplazo de la señora Nogueira, doña Claudia); Andrade; Baltolu; Jiménez; Kort; Saffirio; Salaberry; Sauerbaum (en reemplazo del señor Bertolino) y Vilches).

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo primero.- Aquellas mujeres que se encontraren haciendo uso de su período pre o postnatal a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, podrán hacer uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código de Trabajo.

Las mujeres que hayan terminado su descanso postnatal de conformidad a las reglas vigentes con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, sin que su hijo hubiese cumplido 6 meses de edad a la referida fecha, podrán utilizar el permiso parental establecido en el artículo 197 bis, hasta la fecha en que el menor cumpla 6 meses, dando aviso de ello a su empleador con un plazo mínimo de 15 días de anticipación.

-- S.E. el Presidente de la República presentó indicación para modificarlo del siguiente modo:

a) Reemplázase en su inciso primero la frase “Aquellas mujeres que” por el vocablo “Quienes” y la palabra “período” por “permiso”.

b) Sustitúyase su inciso segundo por el siguiente:

“Lo establecido en los incisos cuarto, quinto y sexto del artículo 196 del Código del Trabajo, se aplicará a quienes se encontraren haciendo uso de su permiso postnatal a la fecha de entrada en vigencia de esta ley.”.

c) Agrégase los siguientes incisos tercero y cuarto, nuevos:

“Quienes hayan terminado su descanso postnatal con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, tendrán derecho al permiso postnatal parental establecido en el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo, que se incorpora por esta ley, hasta la fecha en que el menor cumpla veinticuatro semanas de edad. Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores, de conformidad al inciso tercero del citado artículo, hasta que el menor cumpla treinta semanas.

La trabajadora deberá dar aviso a su empleador personalmente, dejando constancia escrita, o mediante carta certificada, en ambos casos con, a lo menos, cinco días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso. Al efecto, deberá señalar si hará uso del derecho a reincorporarse a sus labores, si corresponde. Además, los trabajadores del sector privado deberán enviar copia de dicho aviso a la Inspección del Trabajo.”.

-- Puesta en votación esta indicación fue aprobada por trece votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana; Rubilar, doña Karla (en reemplazo del señor Monckeberg, don Nicolás), y Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Alvarez-Salamanca (en reemplazo de la señora Nogueira, doña Claudia); Andrade; Baltolu; Jiménez; Kort; Saffirio; Salaberry; Sauerbaum (en reemplazo del señor Bertolino) y Vilches).

Artículo segundo.- Los padres adoptivos que hayan terminado su descanso postnatal, sin que su hijo hubiese cumplido 6 meses de edad a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, podrán utilizar el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, hasta la fecha en que el menor cumpla 6 meses, dando aviso de ello a su empleador con un plazo mínimo de 15 días de anticipación.

-- S.E. el Presidente de la República presentó indicación para sustituirlo por el siguiente:

Artículo segundo.- Quienes hayan hecho uso del permiso de doce semanas establecido en el artículo 200 del Código del Trabajo con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, tendrán derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis de dicho Código. En este caso, el permiso postnatal parental se contará inmediatamente a partir del término del permiso de doce semanas antes señalado y se ejercerá de la forma establecida en el inciso tercero del artículo primero transitorio de la presente ley.”.

-- Puesta en votación esta indicación fue aprobada por trece votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana; Rubilar, doña Karla (en reemplazo del señor Monckeberg, don Nicolás), y Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Alvarez-Salamanca (en reemplazo de la señora Nogueira, doña Claudia); Andrade; Baltolu; Jiménez; Kort; Saffirio; Salaberry; Sauerbaum (en reemplazo del señor Bertolino) y Vilches).

Artículo tercero.- Para los efectos del artículo 9°, nuevo, del decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, el subsidio establecido en dicho artículo será aplicable respecto de aquellas mujeres que integren un hogar perteneciente al veinte por ciento más pobre de la población, a contar del primer día del octavo mes siguiente al de la publicación de esta ley.

Para las mujeres que integren un hogar perteneciente al cuarenta por ciento más pobre de la población, a contar del primer día del decimosexto mes siguiente al de la publicación de esta ley y para las mujeres que integren un hogar perteneciente al sesenta por ciento más pobre de la población, a contar del primer día del vigésimo cuarto mes siguiente al de la publicación de la presente ley.

-- S.E. el Presidente de la República presentó indicación para sustituirlo por el siguiente:

“Artículo tercero transitorio.- Quienes a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, se encontraren haciendo uso de licencia por enfermedad grave del niño menor de un año, y éste tenga menos de veinticuatro semanas de edad, podrán seguir haciendo uso de dicha licencia hasta su término, gozando del subsidio a que ésta dio origen.

Mientras se esté ejerciendo este derecho, no se podrá hacer uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.”.

-- Puesta en votación esta indicación fue aprobada por trece votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana; Rubilar, doña Karla (en reemplazo del señor Monckeberg, don Nicolás), y Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Alvarez-Salamanca (en reemplazo de la señora Nogueira, doña Claudia); Andrade; Baltolu; Jiménez; Kort; Saffirio; Salaberry; Sauerbaum (en reemplazo del señor Bertolino) y Vilches).

Artículo cuarto.- El mayor gasto fiscal que represente esta ley durante el año 2011 se financiará con cargo a los recursos de la partida presupuestaria del Tesoro Público de la Ley de Presupuestos del Sector Público vigente.”.

-- Puesta en votación este artículo fue aprobado por trece votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana; Rubilar, doña Karla (en reemplazo del señor Monckeberg, don Nicolás), y Vidal, doña Ximena, y los Diputados señores Alvarez-Salamanca (en reemplazo de la señora Nogueira, doña Claudia); Andrade; Baltolu; Jiménez; Kort; Saffirio; Salaberry; Sauerbaum (en reemplazo del señor Bertolino) y Vilches).

VIII.- MENCIÓN DE LAS ADICIONES Y ENMIENDAS QUE LA COMISIÓN APROBÓ EN LA DISCUSIÓN EN PARTICULAR

No hubo en el seno de vuestra Comisión opiniones disidentes al acuerdo adoptado en la votación en general.

IX.- TEXTO DEL PROYECTO

Como consecuencia de todo lo expuesto y por las consideraciones que dará a conocer oportunamente la señora Diputada Informante, vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomienda la

aprobación del siguiente:

PROYECTO DE LEY:

“Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 2003:

1) Reemplázase el artículo 195, por el siguiente:

“Artículo 195.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y 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.

Si la madre muriera en el parto o durante el periodo de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor, perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior.

Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

Asimismo, no obstante cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluido el período establecido en el artículo 197 bis.”.

2) Intercálase al artículo 196 los siguientes incisos cuarto, quinto y sexto, nuevos, pasando su actual inciso cuarto a ser séptimo:

“Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 195, será de dieciocho semanas.

En caso de partos de dos o más niños, el periodo de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 se incrementará a partir del segundo hijo en siete días corridos por cada niño nacido.

Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo, la duración del descanso postnatal será aquel que posea una mayor extensión.”.

3) Agrégase el siguiente artículo 197 bis, nuevo:

“Artículo 197 bis.- Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del periodo postnatal, durante el cual recibirán un subsidio, cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo, tercero y octavo, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero.

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones

en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador._

En caso que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.

En caso que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada a lo menos con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental, o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.”.

4) Sustitúyense los artículos 198 y 200, por los siguientes:

“Artículo 198.- La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el decreto con

fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, y en el artículo 197 bis.

Artículo 200.- La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habérsele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada suya de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620.”.

5) Reemplázase el artículo 201, por el que sigue:

“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 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 de Adopción, 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 de Adopción 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.

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, aquella 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.”.

Artículo 2°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, que establece normas comunes para subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado:

1) Introdúcese el siguiente artículo 5°, nuevo:

“Artículo 5°.- El subsidio que origine el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, se otorgará sobre la base de la licencia médica por reposo postnatal y conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social.”.

2) Modifícase el artículo 8° del siguiente modo:

a) Reemplázase en su inciso segundo la locución “y del inciso segundo del artículo 196, ambos del Código del Trabajo” por “del inciso segundo del artículo 196 y del artículo 197 bis, todos del Código del Trabajo”.

b) Reemplázase en su inciso cuarto las frases “y el inciso segundo del artículo 196, ambos del Código del Trabajo” por “el inciso segundo del artículo 196 y el artículo 197 bis, todos del Código del Trabajo”.

c) Intercálase el siguiente inciso quinto, nuevo, pasando sus actuales incisos quinto y sexto a ser sexto y séptimo:

“La base de cálculo del subsidio que origine el permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, será la misma del subsidio derivado del descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del citado cuerpo legal.

3) Introdúcese el siguiente artículo 8° bis, nuevo:

“Artículo 8° bis.- Cuando el trabajador haga uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, el límite al monto diario del subsidio a que se refiere el inciso segundo del artículo anterior, se determinará considerando sus remuneraciones mensuales netas, subsidios o ambos, correspondientes al periodo establecido en el inciso antes citado”.

4) Agrégase los siguientes incisos segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto, nuevos, al artículo 25:

“El subsidio a que se refiere el artículo 199 del Código del Trabajo, sólo podrá otorgarse una vez terminado el permiso postnatal parental.

Cuando se haga uso del derecho a reincorporarse a trabajar según lo establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, el trabajador o la trabajadora percibirán un subsidio equivalente al cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido de acuerdo al inciso primero de la citada norma. Dicho subsidio será compatible con el que se origine por una licencia por enfermedad o accidente común, o en virtud de la ley N° 16.744 o por el permiso del artículo 199 del Código del Trabajo, de acuerdo a las normas de los incisos siguientes.

Para efectos del artículo 8°, en caso de reincorporación de la trabajadora o trabajador, de acuerdo al artículo 197 bis del Código del Trabajo, en la base de cálculo del subsidio que se origine por una licencia por enfermedad o accidente común, o en virtud de la ley N° 16.744 o del artículo 199 del Código del Trabajo, se considerará exclusivamente la remuneración mensual neta que origine dicha reincorporación, el subsidio derivado de ella, o ambos. En caso que la trabajadora o el trabajador no registren cotizaciones suficientes para enterar los meses a promediar, se considerará para estos efectos la remuneración mensual neta resultante del contrato de trabajo que corresponda a la reincorporación, las veces que sea necesario.

No obstante, cuando el permiso postnatal parental se ejerciere conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 197 bis del Código del Trabajo y la trabajadora o el trabajador tenga derecho al subsidio establecido en el artículo 199 del mismo Código, la suma de los valores diarios de ambos subsidios no podrá exceder, en ningún caso, el monto diario del subsidio por permiso postnatal parental que le hubiere correspondido de no haberse reincorporado a trabajar. Asimismo, la suma total de ambos subsidios durante el periodo de permiso postnatal parental, no podrá exceder el monto equivalente al subsidio que le hubiere correspondido por dicho permiso, de no haberse reincorporado a trabajar. Al completarse dicha suma, se extinguirá el permiso postnatal parental.

Durante el periodo de permiso postnatal parental, sólo tendrá derecho al subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año, quien esté haciendo uso del referido permiso postnatal parental, conforme al inciso segundo del artículo 197 bis del Código del Trabajo.”.

Artículo 3°.- A contar del 1° de enero del 2013, tendrán derecho a percibir el subsidio establecido en este artículo, las mujeres que, a la sexta semana anterior al parto, no tengan un contrato de trabajo vigente, siempre que cumplan con los siguientes requisitos copulativos:

a) Registrar doce o más meses de afiliación, con anterioridad al inicio del embarazo.

b) Registrar ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo.

c) Que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado en virtud de cualquier tipo de contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada.

El subsidio se otorgará hasta por un máximo de treinta semanas y comenzará a devengarse a partir de la sexta semana anterior al parto. Si el parto tuviere lugar a partir de la trigésimo cuarta semana de gestación, la duración del subsidio se reducirá en el número de días o semanas en que se haya adelantado el parto. No obstante, si el parto ocurriere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el subsidio será de treinta semanas. A su vez, en caso de partos de dos o más niños, el periodo de subsidio se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo. Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias señaladas precedentemente, la duración del subsidio será aquella que posea una mayor extensión.

La base de cálculo para la determinación del monto de este subsidio será una cantidad equivalente a la suma de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, devengados por la mujer en los veinticuatro meses calendarios inmediatamente anteriores al inicio del embarazo, dividido por veinticuatro.

El monto diario del subsidio de este artículo será una cantidad equivalente a la trigésima parte de su base de cálculo, y en ningún caso podrá ser inferior al mínimo establecido en el artículo 17 del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Para efectos del cálculo del promedio mencionado en el inciso tercero, cada remuneración mensual neta, subsidio, o ambos, se reajustarán conforme a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración, subsidio, o ambos, y el último día del mes anterior al del inicio del subsidio establecido en este artículo.

Sobre el monto del subsidio, las beneficiarias deberán efectuar la cotización del 7% para salud y las del artículo 17 del decreto ley N° 3.500, de 1980.

Durante las doce últimas semanas de goce del subsidio, las beneficiarias podrán trabajar sin perder el beneficio del presente artículo.

Para los efectos de este artículo se entenderá por remuneración mensual neta la del artículo 7° del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El subsidio establecido en este artículo, será otorgado por el organismo competente para el pago de los subsidios de incapacidad laboral de los trabajadores independientes que sean cotizantes del Fondo Nacional de Salud. Las normas que rigen las licencias médicas de dichos trabajadores, serán aplicables a la tramitación, autorización y pago del subsidio de este artículo.

El subsidio establecido en este artículo se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social la supervigilancia y fiscalización del subsidio establecido en este artículo. Para estos efectos, se aplicarán las disposiciones orgánicas de la Superintendencia y de esta ley. La Superintendencia dictará las normas necesarias, las que serán obligatorias para todas las instituciones o entidades que intervienen en el mencionado subsidio.”.

Artículo 4°.- Agrégase el siguiente artículo 152 bis, nuevo, al decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763, de 1979, y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469:

“Artículo 152 bis.- Los trabajadores independientes tendrán derecho al permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, el cual podrán ejercer por doce semanas, percibiendo la totalidad del subsidio, o por dieciocho semanas, percibiendo la mitad de aquel, además de las rentas o remuneraciones que pudiere percibir, dando aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del periodo.

La base de cálculo del subsidio establecido en este artículo será la misma del descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo. Para efectos de determinar la compatibilidad de subsidios a que tiene derecho el trabajador, se aplicará lo dispuesto en los incisos segundo y siguientes del artículo 25 del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.”.

Artículo 5°.- Intercálese al artículo 17 de la ley N° 16.744 el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser tercero:

“Durante el periodo en que los trabajadores se reincorporen al trabajo en virtud del artículo 197 bis del Código del Trabajo, los empleadores deberán efectuar las cotizaciones de esta ley, sobre la base de la remuneración correspondiente a dicha jornada.

Artículo 6°.- Las funcionarias del sector público a que se refiere el inciso primero del artículo 194 del Código del Trabajo, tendrán derecho al permiso postnatal parental y al subsidio que éste origine en los mismos términos del artículo 197 bis del referido Código. A este subsidio se le aplicarán las normas correspondientes del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

A este permiso no le será aplicable lo dispuesto en el artículo 153 del decreto con fuerza de ley N° 1 de Salud, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763, de 1979, y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469. Un reglamento dictado por el Ministerio de Hacienda, suscrito además por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, determinará la forma y el procedimiento en que la funcionaria podrá hacer uso del derecho a reincorporarse a sus funciones durante el goce de este permiso. Además, establecerá los criterios que el Servicio o Institución empleadora deberán utilizar para determinar la jornada que le corresponderá cumplir y para ello podrá considerar la escala de remuneraciones, el grado que ella detente, entre otros factores.

Las normas de este artículo serán aplicables a los funcionarios del sector público que hagan uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

Artículo 7°.- Durante el periodo en que se haga uso del subsidio por permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, se efectuarán las cotizaciones conforme a la normativa que rige a los subsidios por incapacidad laboral.

Cuando el trabajador se reincorpore a sus labores, de acuerdo a lo establecido en la citada disposición, la entidad pagadora del subsidio deberá enterar las cotizaciones sobre la base del cincuenta por ciento de la remuneración imponible por la cual se efectuaron las cotizaciones durante el permiso postnatal.”.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo primero.- Quienes se encontraren haciendo uso de su permiso pre o postnatal a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, podrán hacer uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código de Trabajo.

Lo establecido en los incisos cuarto, quinto y sexto del artículo 196 del Código del Trabajo, se aplicará a quienes se encontraren haciendo uso de su permiso postnatal a la fecha de entrada en vigencia de esta ley.

Quienes hayan terminado su descanso postnatal con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, tendrán derecho al permiso postnatal parental establecido en el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo, que se incorpora por esta ley, hasta la fecha en que el

menor cumpla veinticuatro semanas de edad. Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores, de conformidad al inciso segundo del citado artículo, hasta que el menor cumpla treinta semanas.

La trabajadora deberá dar aviso a su empleador personalmente, dejando constancia escrita, o mediante carta certificada, en ambos casos con, a lo menos, cinco días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso. Al efecto, deberá señalar si hará uso del derecho a reincorporarse a sus labores, si corresponde. Además, los trabajadores del sector privado deberán enviar copia de dicho aviso a la Inspección del Trabajo.

Artículo segundo.- Quienes hayan hecho uso del permiso de doce semanas establecido en el artículo 200 del Código del Trabajo con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, tendrán derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis de dicho Código. En este caso, el permiso postnatal parental se contará inmediatamente a partir del término del permiso de doce semanas antes señalado y se ejercerá de la forma establecida en el inciso tercero del artículo primero transitorio de la presente ley.

Artículo tercero.- Quienes a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, se encontraren haciendo uso de licencia por enfermedad grave del niño menor de un año, y éste tenga menos de veinticuatro semanas de edad, podrán seguir haciendo uso de dicha licencia hasta su término, gozando del subsidio a que ésta dio origen.

Mientras se esté ejerciendo este derecho, no se podrá hacer uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

Artículo cuarto.- El mayor gasto fiscal que represente esta ley durante el año 2011 se financiará con cargo a los recursos de la partida presupuestaria del Tesoro Público de la Ley de Presupuestos del Sector Público vigente.”.

En el transcurso de la discusión particular de las indicaciones presentada por S.E. el Presidente de la República, diversos señoras y señores Diputados solicitaron dejar determinadas constancias para la historia fidedigna de la ley.

Respecto del artículo primero aprobado, ante dudas de algunos señores Diputados en el sentido de entender que la utilización de la frase “a lo menos” en el inciso segundo del artículo 197 bis nuevo implicaría que la trabajadora podría convenir mejorías en su remuneración, lo cual no estaba contemplado en la primera indicación del Ejecutivo, la señora Schimdt, doña Carolina, afirmó que esta nueva indicación genera la seguridad a la madre trabajadora que al optar por trabajar 18 semanas a

media jornada, el empleador no puede determinar bajo ninguna circunstancia un sueldo inferior al 50% de su remuneración.

Del mismo modo señaló, a propósito de dudas manifestadas respecto a la letra c), que, una vez que se publique la ley en el Diario Oficial, aquellas madres trabajadoras que tengan un niño menor de 24 semanas, incluso aquella que ya haya hecho uso de su postnatal, podrá hacer uso del saldo que le reste hasta cumplir las 24 semanas.

Respecto al caso de los padres adoptivos, la Ministra señaló que este derecho nace cuando se le hace entrega el cuidado personal del niño. Por otro lado, el postnatal parental no es retroactivo y, por lo tanto, el derecho nace una vez publicada la ley, es decir, si hace 8 meses una madre trabajadora adoptó a un hijo, esta madre no tendrá derecho al permiso postnatal parental. En otras palabras, tanto la madre biológica como la madre adoptiva no tienen derecho al postnatal parental si su hijo tiene más de 24 semanas al momento de publicarse la ley.

Respecto a aquellos casos en que por la naturaleza de la actividad, el empleador no pueda reincorporar a la mujer trabajadora en jornada parcial, habiéndolo ella solicitado, se le otorga a la trabajadora el derecho a que la inspección del trabajo revise y ratifique que efectivamente no puede ser reintegrada sin que se produzca un menoscabo.

En referencia a lo que debe entenderse por “remuneración neta” mencionada en el artículo segundo aprobado, la señora Barros, doña Andrea, señaló que el artículo 7° del DFL 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, define a la remuneración neta como la remuneración imponible con deducción de las cotizaciones personales y de los impuestos correspondientes a dicha remuneración.

En relación al monto de subsidio maternal, a que hace referencia el artículo tercero aprobado, la señora Barros, doña Andrea, aclara que el monto del subsidio maternal corresponde al promedio de las remuneraciones devengadas en 24 meses divididas por 24 y que nunca va a ser inferior a medio ingreso mínimo mensual para fines no remuneracionales.

Respecto del artículo cuarto aprobado, y ante la necesidad de dejar claramente establecido que debe entenderse por “trabajadores independientes”, la señora Ministra afirmó que uno de los objetivos primordiales del proyecto radica en aumentar la cobertura del beneficio, de tal forma de cubrir a todas las mujeres trabajadoras que realicen un mínimo de cotizaciones, ya sean trabajadores dependientes, y todos los tipos de independientes que existan o que vayan a existir, incluidas trabajadoras a honorarios y por cuenta propia. En este contexto, la señora Ministra afirmó que la ley no nombra específicamente todos los tipos de trabajo independiente con el objeto de no excluir a ninguna trabajadora independiente que exista o que eventualmente pueda desarrollarse en el futuro.

Por su parte, la señora Barros, doña Andrea, señaló que la reforma previsional define a los trabajadores independientes como toda

persona natural que sin estar subordinado a un empleador, ejerce una actividad mediante la cual obtiene un ingreso. Por lo tanto, este concepto incluye a los feriantes, las trabajadoras a honorarios, y todas aquellas formas de trabajo que no impliquen subordinación a un empleador.

En relación con la efectividad de que el Estado está haciendo extensivo el beneficio a todas aquellas mujeres que cuenten con ingresos provenientes del trabajo y que cumplan con los requisitos establecidos en este nuevo artículo cuarto, es decir, sólo excluyendo a la cotizante voluntaria que no tienen ingresos laborales propios, la señora Barros, doña Andrea, afirmó que la cotizante voluntaria que no tiene ingresos laborales propios queda fuera del beneficio por cuanto no cabe dentro de la definición de “trabajadora independiente”.

Respecto de las formas de probar que una cotizante no tiene ingresos propios, indicó que la Superintendencia de Seguridad Social ha definido normas especiales sobre la forma en que los trabajadores independientes, a cuenta propia, pueden acreditar rentas para los efectos de poder optar a subsidios. En este sentido, la circular 1979 del año 2002 de la SUSESO establece que las rentas se comprobarán, por ejemplo, mediante la presentación de copia de las declaraciones de impuesto a la renta, impuesto al valor agregado, copias de boletas de honorarios, patentes municipales, u otros medios. Cabe señalar, agregó, que dicha circular deja fuera, por ejemplo, a los feriantes, por lo cual existe otra norma de la Superintendencia de Seguridad Social que hace la distinción entre trabajadoras que perciben una renta y pueden acreditar su actividad laboral como independiente de las formas anteriormente señaladas, de aquellas que no pueden acreditarla de esa manera. Estas últimas pueden acreditar su condición de trabajadoras independientes a través de la presentación de 3 declaraciones de testigos, siempre que las declaraciones sean congruentes, fundadas y compatibles con los demás antecedentes; acreditar que se poseen conocimientos de algún oficio; o bien que la persona cuenta con elementos, máquinas, herramientas o materiales indispensables para el ejercicio de dicha actividad.

En relación con lo señalado por el artículo sexto aprobado, en el sentido de entender que los funcionarios públicos tienen el mismo régimen vigente de pre y postnatal, en cuanto a tiempo y plazos, además de contar con un derecho sin tope, pero tratándose del permiso postnatal parental tendrán acceso al régimen con el mismo tope de 66 UF, la señora Ministra afirmó que el proyecto no modifica ningún derecho adquirido de los funcionarios públicos respecto al pre y postnatal, pero establece el nuevo régimen de postnatal parental de igual manera para todos los trabajadores, es decir, con tope de 66 UF que pueden ejercer en 12 semanas de manera íntegra o en 18 semanas en media jornada con el 50% del subsidio correspondiente, ya sean de la administración pública o privados.

Por último, la señora Barros, doña Andrea, aclaró, respecto del artículo primero transitorio, que el aviso al empleador debe realizarse al menos con 5 días de anticipación a la fecha en que la trabajadora hará uso del permiso. De esta forma, en el supuesto caso que a una trabajadora le dejen 5 días eventuales de permiso postnatal el día de publicación de la ley, no podrá hacerlos efectivos por cuanto no cumple con

el requisito de avisar al empleador al menos con 5 días antes de iniciar el permiso._

SE DESIGNÓ DIPUTADA INFORMANTE, A DOÑA CAROLINA GOIC BOROEVIC.

SALA DE LA COMISIÓN, a 6 de septiembre de 2011.

Acordado en sesiones de fechas 11 y 18 de julio, 1, 16 y 18 de agosto, y 6 de septiembre del presente año, con asistencia de sus miembros permanentes, Diputadas señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana, Nogueira, doña Claudia, y Vidal, doña Ximena, y Diputados señores Andrade; Baltolu; Bertolino; Jiménez; Monckeberg, don Nicolás; Saffirio; Salaberry; Silva y Vilches.

Asistieron, además, a sus sesiones las señoras Hoffman, doña María José (en reemplazo del señor Silva) y Rubilar, doña Karla (en reemplazo del señor Monckeberg, don Nicolás), y los señores Alvarez-Salamanca (en reemplazo de la señora Nogueira, doña Claudia), Recondo, (en reemplazo del señor Silva), y Sauerbaum (en reemplazo del señor Bertolino).

Asimismo, cabe hacer presente que, en la última sesión celebrada el día 6 de septiembre pasado, se incorporó como miembro permanente de esta Comisión el señor Kort, don Issa, en reemplazo del señor Silva, don Ernesto.

Pedro N. Muga Ramírez
Abogado Secretario de la Comisión

Nota: Se acompaña a este Informe un comparado entre el proyecto aprobado por el H. Senado y el texto acordado por vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social.