

INFORME DE LA COMISIÓN DE FAMILIA REFERIDO AL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO OTORGANDO AL PADRE DE UN MENOR ENFERMO PERMISO EN LA FORMA QUE INDICA

Boletín N°4692-13

HONORABLE CÁMARA:

La Comisión de Familia pasa a informar, en primer trámite constitucional y reglamentario, el proyecto de ley individualizado en el epígrafe, originado en una moción de la Diputada señora Karla Rubilar Barahona, con la adhesión de Diputada señora Alejandra Sepúlveda Orbenes, y de los diputados señores Enrique Accorsi Opazo, Germán Becker Alvear, Juan Lobos Krause, Marco Antonio Núñez Lozano, Alberto Robles Pantoja y de los ex diputados señores Pablo Galilea Carrillo y Roberto Sepúlveda Hermosilla.

Asistió el señor Francisco Del Río Correa, asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

I.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS

1.-Idea matriz o fundamental del proyecto:

Consiste, por una parte, en ampliar los términos del permiso laboral consignado en el artículo 199 bis, del Código del Trabajo¹, a los padres trabajadores que tengan un hijo o hija menor de 15 años² que, por cualquier

¹ **Art. 199 bis.** Cuando la salud de un **menor de 18 años** requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, **la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso** para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso. Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, primeramente el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo, o a horas extraordinarias.

En el evento de no ser posible aplicar dichos mecanismos, se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

² En el debate, por acuerdo de la comisión fue ampliado a 18 años

causa, deba permanecer hospitalizado o que requiera de hospitalización domiciliaria, y por la otra parte, fortalece la figura del padre en el cuidado de los hijos al otorgarle la titularidad del derecho a solicitar el permiso, en iguales condiciones que la madre.

2.- Normas de quórum especial:

El proyecto requiere ser aprobado con quórum calificado (mayoría absoluta de los diputados y diputadas en ejercicio), por contener su artículo único, normas que regulan el ejercicio del derecho a la seguridad social, conforme con el artículo 19 N°18, de la Constitución Política.

3.- Trámite de Hacienda:

El proyecto no contiene disposiciones de competencia de la Comisión de Hacienda.

4.-Votación en general del proyecto:

La Comisión procedió a la aprobación de la idea de legislar, por la unanimidad de los integrantes presentes.

5.-Artículos e indicaciones rechazadas:

No hay

6.- Diputada informante:

La autora de la moción, señora Karla Rubilar Barahona

II.- ANTECEDENTES GENERALES

A.-DE HECHO

Fundamentos

Su autora señala que Chile carece de regulación de permisos para padres en caso de nacimientos de hijos prematuros hospitalizados y mucho menos cuando abandona el recinto pero igualmente continúan bajo cuidado estricto en el hogar, como tampoco, tratándose de menores de 15 años enfermos hospitalizados u “hospitalizados en el domicilio”, como ocurre en otros países como España que promueve la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las personas trabajadoras, ampliando la normativa sobre permisos de maternidad o

paternidad en atención al supuesto específico de nacimiento de hijos prematuros o que requieran de hospitalización tras el parto.

Agrega su autora, que en Chile, cuando los hijos prematuros son dados de alta, todo el cuidado recae sobre los padres, y en ese momento el período de permiso post natal puede estar agotado. En esas primeras semanas, claves en la vida del neonato prematuro, muchos padres y madres no tienen otra opción que abandonar sus ocupaciones laborales o buscar un apoyo externo para el cuidado de estas hijas o hijos recién nacidos.

Sostiene que actualmente, es la madre quien podría acompañar a ese niño durante la etapa prematura, tratamiento, hospitalización y su cuidado en el hogar; sin embargo el padre está ausente de todas estas etapas, transformándose en una forma de exclusión de una época fundamental de su vida; el padre queda relegado a un segundo plano y sólo puede ver a sus hijos en sus momentos libres y, en ocasiones, el fin de semana. Hoy, las leyes deben avanzar a dar plena igualdad tanto a padres como a madres y en ese camino se orientan las directrices de la Comunidad Europea y de diversos países, en especial España. Además, es necesario tener presente que la experiencia médica pone de manifiesto que estos niños mejoran rápidamente, cuando mantienen un mayor contacto y estimulación por parte de los progenitores durante su permanencia en el hospital.

B.- DE DERECHO

Esta Secretaría presenta a continuación las modificaciones de que sido objeto el Código del Trabajo,- contenido en el D.F.L. N°1, de 2002-, a partir del año 1990, en lo que respecta a la protección de la maternidad y su evolución en el tiempo.

El Código del Trabajo, en su texto original consideró el Título II para agrupar las normas de protección a la maternidad, bajo los siguientes aspectos:

-Artículo 180: **La protección a la maternidad.**-Quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

Las disposiciones anteriores comprenden las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas o servicios indicados.

Estas disposiciones beneficiarán a todas las trabajadoras que dependen de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a algún sistema previsional.

-Artículo 186: **Fuero laboral**; Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el plazo de descanso de maternidad, la trabajadora está sujeta al fuero laboral del artículo 174

-Artículo 187: **Cuidado durante el embarazo**; Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Artículo 181.- (actual 195) **Descanso pre natal y pos natal**.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

Estos derechos no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas. Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos.

MODIFICACIONES POSTERIORES

Ley N° 19.250³, de 30 de septiembre de 1993

-Otorga derechos parentales al hombre por muerte de la madre y nacimiento de hijos.

Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre, quien no gozará del fuero establecido en el artículo 186 de este Código. 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 cualquiera estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos."

³ Mensaje

El artículo 185 (actual 199) señaló que toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece el artículo anterior (descanso posnatal o descanso suplementario por orden médica) cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores.

- La ley 19.250 agregó un inciso, mediante el que concede a ambos padres trabajadores, a elección de la madre, gozar del mismo permiso y subsidio anteriormente referido, como asimismo, concede igual derecho al padre, cuando la madre hubiere fallecido o sea éste quien tenga la tuición del menor.

Ley N° 19.272⁴ de 9 de diciembre de 1993

Incorpora, el derecho a subsidio *maternal* que le asiste al padre por muerte de la madre.

Permiso y subsidio:

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá el cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

Ley N° 19.299⁵ de 12 de marzo de 1994

-Modificó los subsidios garantizando un subsidio maternal similar a la remuneración real.

Ley N° 19.408⁶, de 29 de julio de 1995

-Obliga a los centros o complejos comerciales administrados por una misma razón social, o personalidad jurídica, a construir, habilitar y mantener salas cunas cuando sus establecimientos ocupen entre todos a 20 o más trabajadoras

Ley 19.505⁷, de 25 de julio de 1997

Concedió permiso especial de hasta 10 jornadas de trabajo, a trabajadores en caso de enfermedad grave de sus hijos hasta 18 años, incorporando un artículo nuevo, que en su parte pertinente señala:

⁴ Mensaje

⁵ Mensaje

⁶ Moción del Senador señor Sergio Bitar Chacra y de las Senadores señoras María Elena Carrera Villavicencio y Carmen Frei Ruiz-Tagle.

⁷ Mensaje

"Artículo 199 bis.- Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso. Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado.

Ley N°19.591⁸, de 9 de noviembre de 1998

-Prohíbe condicionar el acceso, la movilidad, los ascensos y la renovación del empleo en razón de embarazo:

"Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez."

-Otorga fuero maternal a trabajadoras de casa particular:

Desde el inicio del embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de postnatal.

Durante dicho período la dependiente se encuentra sujeta a lo establecido en el artículo 174 del referido Código, norma que prescribe que el empleador no puede poner término su contrato de trabajo sino con autorización previa del juez competente del Trabajo, debiendo para ello iniciar un juicio de desafuero en los Tribunales de Justicia.

Ley N° 19.670⁹, de 15 de abril de 2000

-Extiende el beneficio del fuero maternal a mujeres que adoptan un hijo en conformidad a la ley de adopción.

⁸ Mensaje

⁹ Moción de la Diputada señora María Angélica Cristi y de los Diputados señores Gustavo Alessandri Valdés; Mario Bertolino Rendic; Roberto Del Mastro Naso; Julio Dittborn Cordúa; Juan Masferrer Pellizzari; Luis Monge Sánchez; Jaime Orpis Bouchon; Baldo Prokurica Prokurica, y Darío Paya Mira,

Asimismo, otorga fuero por un año a las mujeres y a los hombres viudos o solteros que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a la ley de adopción. El año de fuero, se cuenta en este caso, desde que el juez dicte la resolución que confía el cuidado personal o la tuición a estos trabajadores.

La ley N°19.250, le otorgó el permiso post natal al padre, si la madre moría en el parto o mientras estuviera gozando de dicho permiso, pero no fuero; Esta ley, entonces, equipara a estos padres, a causa de la muerte de la madre, del permiso post-natal y les otorga también a ellos dicho fuero.

Ley 19.824¹⁰, de 30 de septiembre de 2002

Modifica el artículo 203 del Código del Trabajo, disponiendo la obligatoriedad de instalar salas cunas en establecimientos industriales y de servicios que indica

Salas cunas

Artículo 188 (original) Los establecimientos (las empresas, actual 203) que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

Las salas cunas deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine el reglamento.

Con todo, los establecimientos a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

La ley 19.824, agregó a los centros o complejos industriales y de servicios.

Ley N° 20.137¹¹, de 16 de diciembre de 2006

Otorga permiso laboral por muerte y nacimiento de los parientes que indica

¹⁰ Moción del Senador señor Sergio Vitar

¹¹ Mociones refundidas de la Diputada señora Karla Rubilar y de los Diputados señores Bertolino; Forni; Galilea, y Monckeberg, don Nicolás, el primero, y de las señoras Diputadas Clemira Pacheco y Denise Pascal, y de los Diputados señores Aguiló; Alinco; De Urresti; Díaz, don Marcelo; Meza; Paredes, y Sunico, el segundo, por orden de ingreso.

En caso de un hijo o cónyuge, todo trabajador tiene un permiso de 7 días corridos y de fuero laboral por un mes. Si se trata de un hijo en gestación, o muerte de padre o madre, el permiso es de 3 días.

Ley N° 20.166¹², de 12 de febrero de 2007

Extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna.

Artículo 206.- Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, (artículo original decía de dos porciones de tiempo) para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203.

A elección de la madre

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Ampliación del permiso para amamantar fuera del lugar de trabajo

El permiso a que se refiere el artículo 191 se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos.

¹² Moción de las Diputadas señoras Allende, doña Isabel; Pollarolo, doña Fanny y Prochelle, doña Marina y los Diputados señores Gajardo; Navarro; Pérez, don Aníbal; Silva y Villouta.

Pago de los pasajes

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento y el de los que deba utilizar la madre en el caso a que se refiere el inciso anterior.

Ley N° 20.255¹³, de 17 de marzo de 2008, reforma previsional

Bonificación por hijo

Se otorgará a cada mujer, a partir de julio de 2009, un bono por cada hijo nacido vivo o adoptado, equivalente al 10% de 18 salarios mínimos, que se agregará a su fondo de pensión y se reajustará en el tiempo.

III.- DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Consta de un artículo único que propone introducir un nuevo artículo 199 bis, pasando el actual a ser 199 ter, con el siguiente tenor:

“En los casos de hijos menores de quince (15) años que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados, o que requieran de hospitalización domiciliaria, circunstancias que deberán ser acreditadas mediante certificado médico otorgado por los servicios que tengan a su cargo la atención de los menores, el padre tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, previsto en este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria, debiendo notificar a su empleador el inicio y el término de este período.”.

En consecuencia, el texto de la iniciativa comprende las siguientes consideraciones:

1.-Establece un permiso laboral al padre en los casos de hijos menores de quince años que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados, o que requieran de hospitalización domiciliaria.

2.-La circunstancia de la enfermedad del menor deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado por el servicio que tenga a su cargo la atención del mismo.

¹³ Mensaje

3.-El padre tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias.

4.-El empleador deberá ser notificado por el trabajador del inicio y término del período de reducción horaria.

5.-Las normas del proyecto no implicarán gasto para el Fisco ni para los empleadores, toda vez, que el trabajador que haga uso de este permiso disminuirá proporcionalmente su remuneración.

-Cuadro comparativo¹⁴ de los permisos por enfermedad regulados por el Código del Trabajo y el contenido del proyecto de ley:

	Artículo199 Código del Trabajo	199 bis Código del Trabajo	Proyecto de Ley
Edad	Menor de 1 año	Menor de 18 años	Menor de 15 años
Causal	Enfermedad grave Que requiera atención en el hogar	- Accidente grave - Enfermedad terminal - Enfermedad grave con posibilidad de muerte - Que requiera atención personal de los padres	- Hospitalización - Hospitalización domiciliaria Por cualquier causa
Titular del Permiso	a. Madre y padre, en ciertas situaciones: - Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre - Si la madre fallece o el padre tiene la tuición del menor por sentencia judicial. b. Trabajador o trabajadora, que tenga tuición del menor por sentencia judicial o el cuidado personal como medida de protección.	a. Madre y al padre, en ciertas situaciones: - Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre - Si la madre fallece o esta imposibilitada por cualquier causa, o el padre tiene la tuición del menor por sentencia judicial. b. A falta de ambos padres , el trabajador o trabajadora , que acredite su tuición o cuidado	El texto dice "Padre"
Sistema de retribución	Ninguno. Derecho a subsidio	- Imputación al próximo feriado anual, - Trabajo de horas extraordinarias, o - En la forma que convengan las partes Si no resulta la aplicación de este mecanismo se faculta para descontar de la remuneración mensual del trabajador	Derecho a reducir jornada con disminución de sueldo

IV.-SÍNTESIS DE LA DISCUSIÓN EN LA COMISIÓN Y ACUERDOS ADOPTADOS

Discusión y votación del Proyecto

1.-EN GENERAL

-Discusión

Los diputados y diputadas integrantes de la Comisión debatieron en cuanto a la idea de legislar de la moción en estudio, concordando plenamente con sus fundamentos porque consideraron que están acorde con lo que la legislación laboral dispone respecto del caso de enfermedad grave del niño menor de un año que requiere de atención en el hogar, como asimismo, con lo

¹⁴ Antecedentes extraídos del documento elaborado para la Comisión por la consultora del Área de Análisis Legal de la BCN, señora Paola Álvarez, palvarez@bcn.cl

preceptuado para la persona que tiene al menor bajo su tuición judicial y para los padres adoptivos.

Igualmente, destacaron que el proyecto defiende la igualdad de condiciones de ambos padres trabajadores que tengan la calidad de dependientes, para compartir el cuidado de los hijos enfermos, principalmente en consideración a que actualmente los permisos que la legislación laboral contempla en caso de enfermedad del hijo o hija, son por regla general otorgados a la madre.

-Votación

Por lo anterior, la Comisión procedió a aprobar el proyecto, en general, por la unanimidad de los integrantes presentes diputadas señoras Cristi; Muñoz; Rubilar; Saa; Sabat; y Zalaquet y los diputados señores Baltolu, Barros, Jarpa, Sabag y Schilling.

2.- EN PARTICULAR

Si bien la moción plantea la introducción de un nuevo artículo, la Comisión estimó que sería mejor reformar el artículo 199 bis ya vigente, en el sentido de introducir el concepto de hospitalización que contempla el proyecto, prescindiendo de la situación que se designa con el nombre de “hospitalización domiciliaria” por considerar que es un concepto que representa cierta complejidad en cuanto a su determinación y especificidad.

Respecto de la forma de plasmar en la ley el permiso mismo, el representante del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, dio su parecer precisando que a su entender cuando el derecho corresponde a la madre como titular y puede ser trasladado al padre dependiente, - como ocurre con la legislación actual-, tiene sentido la frase “requiera la atención de sus padres”. Ahora, con la iniciativa el derecho será de ambos, de manera que parece necesario aclarar y dejar constancia en la historia de la ley, qué ocurre si el médico precisa que el menor requiere la atención de uno de los padres ¿se ejerce el derecho igualmente por ambos o se limita a uno de ellos? ¿Es necesario que el certificado médico señale “de a lo menos de uno de los padres” para que se entienda radicado en ambos padres?

Frente a las interrogantes, sin embargo, la Comisión se manifestó por dejar establecido en el espíritu de la ley que el derecho es de ambos, independientemente de lo señalado por el médico. A mayor abundamiento, porque el espíritu no sólo pasa por una cuestión objetiva cual sería el cuidado médico en sí, sino también por una cuestión afectiva, en el

sentido de hacer partícipes a ambos padres en un momento que para el niño es importante contar con el apoyo y cariño de ambos progenitores.

Asimismo, si bien los integrantes intercambiaron argumentos respecto de la conveniencia de agregar o no la posibilidad de que el permiso pudiera ser solicitado simultáneamente o alternativamente, según prescripción médica, la solución se inclinó por establecer que la prerrogativa está planteada para ambos padres, pues esa fue la idea del proyecto, y, en consecuencia, no estimaron los integrantes de la Comisión, en definitiva, que el permiso sea resuelto por el médico en el sentido de si es uno o ambos quien pueda solicitarlo. Además se debe tener presente que el padre que la ejerce va a compensar el tiempo del permiso al empleador, por lo que quedaría entregado a los padres de consuno decidirlo, libremente, sin que ello dependa de un tercero.

Igualmente, en cuanto al sistema de retribución del tiempo de permiso que contiene el proyecto, esto es, disminución proporcional de la remuneración, se desestimó la solución, privilegiando la norma vigente, la que propone variadas alternativas, entre ellas, el libre acuerdo entre empleador y trabajador respecto de la devolución de las horas no trabajadas, o la imputación de las mismas a días administrativos o vacaciones, según el caso, es decir, es mucho más flexible que la propuesta la que incluso, estimó la Comisión, puede redundar en la distorsión de uno de los factores que por regla general utiliza la legislación laboral para determinar la procedencia de otros derechos (cálculo de semana corrida, pago de horas extraordinarias, indemnización por años de servicios, pago del feriado proporcional).

Por lo anterior, las ideas centrales nacidas tanto de la propia iniciativa como del debate en la Comisión y que parecieron atingentes considerar para su posterior aprobación son las siguientes:

- a) Que la modificación no implique introducir un nuevo artículo al Código del Trabajo, sino modificar derechamente el artículo 199 bis.
- b) En dicha modificación introducir como causal de procedencia de la prerrogativa no sólo la hospitalización en recinto asistencial, sino también cuando el menor requiere de cuidados y atenciones en su domicilio; y no sólo en el caso de enfermedad grave o peligro de muerte.
- c) Ampliar de 15 a 18 años la edad del hijo o hija que requiera el cuidado de sus padres, acorde con la actual legislación.
- d) Consagrar como titulares del derecho a ambos progenitores en plenitud.

e) Para la retribución del tiempo del permiso usado al empleador, es mucho mejor utilizar el mecanismo que ya establece el actual 199 bis que privilegia el acuerdo entre las partes.

Los acuerdos adoptados fueron aprobados por la unanimidad de sus integrantes presentes, señoras diputadas y señores diputados Ramón Barros, María Angélica Cristi (Presidenta), Adriana Muñoz, Iván Norambuena, Karla Rubilar, María Antonieta Saa, Jorge Sabag, Marcelo Schilling y Mónica Zalaquet.

Por las razones señaladas y consideraciones que expondrá el señor Diputado Informante, la Comisión de Familia recomienda aprobar el siguiente

PROYECTO DE LEY

Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en artículo 199 bis del Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1.- En el inciso primero:

a) -Intercálanse, entre las palabras “de sus padres” y “con motivo”, la frase, entre comas (,), “, en recinto hospitalario o en su domicilio,”; y, a continuación del vocablo “muerte” y la coma que le sigue (,), la siguiente oración: “como asimismo, en caso de hospitalización sin riesgo vital, tanto el padre como la madre que sean trabajadores dependientes tendrán”.

b).-Suprímese, entre las voces “muerte” y “derecho”, la frase “la madre trabajadora tendrá”.

c).-Reemplázase, el pronombre “ella”, la única vez que aparece, por el de “ellos”.

d).-Agrégase, a continuación del sustantivo “enfermedad” y antes del término “deberán”, las palabras “u hospitalización”.

2.- Sustitúyese el inciso segundo por el siguiente:

“A falta de ambos padres este derecho corresponderá a quien acredite su tuición o cuidado”.

Se designó Diputada Informante a la señora Karla Rubilar Barahona.

Sala de la Comisión, a 9 de abril de 2010.

Tratado y acordado, según consta en las actas correspondientes a las sesiones celebradas los días 24 de marzo y 7 de abril del año en curso, con la asistencia de las señoras y señores diputadas y diputados que a continuación se indican: Nino Baltolu Rasera, Ramón Barros Montero, María Angélica Cristi Marfil (Presidenta), Carlos Abel Jarpa Wewar, Adriana Muñoz D’Albora, Iván Norambuena Farías, Karla Rubilar Barahona, María Antonieta Saa Díaz, Marcela Sabat Fernández, Jorge Sabag Villalobos, Marcelo Schilling Rodríguez y Mónica Zalaquet Said.

MARÍA EUGENIA SILVA FERRER
Abogado Secretaria de la Comisión

INDICE

	MATERIA	Página
	TÍTULO INFORME	1

I.	CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS	1
	1. IDEA MATRIZ O FUNDAMENTAL DEL PROYECTO	1
	2. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL	2
	3. TRÁMITE DE HACIENDA	2
	4. VOTACIÓN EN GENERAL DEL PROYECTO	2
	5.ARTÍCULOS E INDICACIONES RECHAZADAS	2
	6. DIPUTADA INFORMANTE	2
II.	ANTECEDENTES GENERALES	2
	A) DE HECHO	2
	- FUNDAMENTOS	
	B) DE DERECHO	3
	- ARTÍCULO 180: LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD	3
	- ARTÍCULO 186: FUERO LABORAL	4
	- ARTÍCULO 187: CUIDADO DURANTE EL EMBARAZO	4
	- ARTÍCULO 181: DESCANSO PRE NATAL Y POS NATAL	4
	MODIFICACIONES POSTERIORES	4
	LEY Nº 19.250, DE 30 DE SEPTIEMBRE DE 1993	4
	LEY Nº 19.272, DE 9 DE DICIEMBRE DE 1993	5
	LEY Nº 19.299, DE 12 DE MARZO DE 1994	5
	LEY Nº 19.408, DE 29 DE JULIO DE 1995	5
	LEY Nº 19.505, DE 25 DE JULIO DE 1997	5
	LEY Nº 19.591, DE 9 DE NOVIEMBRE DE 1998	6
	LEY Nº 19.670, DE 15 DE ABRIL DE 2000	6
	LEY Nº 19.824, DE 30 DE SEPTIEMBRE DE 2002	7
	LEY Nº 20.137, DE 16 DE DICIEMBRE DE 2006	7
	LEY Nº 20.166, DE 12 DE FEBRERO DE 2007	8
	LEY Nº 20.255, DE 17 DE MARZO DE 2008	9
III.	DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	9
	CUADRO COMPARATIVO DE LOS PERMISOS POR ENFERMEDAD REGULADOS POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y EL CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY	10
IV.	SÍNTESIS DE LA DISCUSIÓN EN LA COMISIÓN, Y ACUERDOS ADOPTADOS	10
	DISCUSIÓN Y VOTACIÓN DEL PROYECTO	10
	1. EN GENERAL	10
	2. EN PARTICULAR	11
	PROYECTO DE LEY	13