**MENSAJE DE S.E. LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA CON EL QUE SE INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE PERFECCIONA EL PERMISO POSTNATAL PARENTAL Y EL EJERCICIO DEL DERECHO A SALA CUNA, PARA LAS FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS QUE INDICA.**

_____

Santiago, 28 de octubre de 2015

**Nº 1170-363/**

Honorable Cámara de Diputados:

**A S.E. EL**
**PRESIDENTE**
**DE LA H.**
**CÁMARA DE**
**DIPUTADOS.**

En uso de mis facultades constitucionales, tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley que perfecciona el permiso postnatal parental y el ejercicio del derecho a sala cuna, para las funcionarias y funcionarios públicos que indica.

## I. ANTECEDENTES

### 1. Protección a la Maternidad

La importancia y alcance que en el último siglo se le ha reconocido a la protección a la maternidad y de la infancia, considerando sus efectos sociales, laborales y sanitarios, se refleja en una amplia normativa tanto a nivel internacional como nacional.

En efecto, ya en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) plasma la preocupación internacional por proteger a la madre trabajadora y a su hijo o hija en el Convenio Número 3, según el cual a la madre se le debe conceder 6 semanas previas al parto y 6 semanas posteriores a él.

Por su parte, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 establece la relevancia de entregar cuidados y asistencias especiales a la maternidad y a la infancia.

Posteriormente, la OIT analiza cómo entregar protección a la madre trabajadora y a su hijo o hija. Así, el Convenio Número 103 profundiza en materia de derechos concedidos para entregar protección a las trabajadoras y analiza la necesidad de que los Estados que ratifican el convenio normen un fuero para que la mujer no sea despedida mientras goza de descanso maternal.

Posteriormente, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966, compromete a los Estados que lo suscriben a proteger a las madres concediendo un “tiempo razonable” de cuidado previo al parto y posterior a éste. Establece, asimismo, la obligación de generar instrumentos de seguridad social o de licencia con remuneración para aquellas que se encuentren trabajando.

Lo anterior también queda consagrado en la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de 1979.

Mediante el Convenio Número 156, de 1981, la OIT establece criterios para entregar protección a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, actualizando así sus recomendaciones a nuevos estándares con los que progresivamente se invitan a los Estados a avanzar y promover la corresponsabilidad.

Finalmente, a través del Convenio Número 183, de 2000, la OIT sistematiza sus recomendaciones en cuanto a la protección de los derechos asociados a la protección de la maternidad y la infancia.

En nuestro país también se ha evolucionado progresivamente en materia de normas sobre protección a la maternidad, la

paternidad y vida familiar, las que se encuentran contenidas en el Título II del Libro II del Código del Trabajo, siendo aplicables tanto al Sector Privado como Público.

Entre dichas normas se encuentra el derecho al descanso de maternidad, entendiéndose por éste la regla general de las seis semanas antes del parto y doce semanas después de él -artículo 195 del Código del Trabajo-. Dicho derecho se funda en la salud de la mujer, permitiéndole un tiempo de reposo previo para dar a luz en condiciones adecuadas y un tiempo posterior al parto para recuperarse del puerperio.

De esta forma, dicho descanso asume la forma de una licencia médica para la madre trabajadora.

**2. Derecho a mantención de las remuneraciones por licencia por descanso de maternidad.**

La licencia por descanso de maternidad para las trabajadoras del sector privado origina el pago de un subsidio regulado por el decreto con fuerza de ley N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija las normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado. Lo anterior, sin perjuicio de los acuerdos individuales o colectivos que puedan pactar los trabajadores con sus empleadores, en orden a mantener sus remuneraciones durante dicho período.

Por otra parte, de acuerdo al artículo 153 del decreto con fuerza de ley N°1, de 2005, del Ministerio de Salud, el personal afecto al Estatuto Administrativo durante el goce de la licencia médica por enfermedad, por descanso de maternidad o por enfermedad grave del hijo menor de un año, tiene derecho a la mantención total de sus remuneraciones, en lugar de recibir el pago de un subsidio por incapacidad laboral. Su pago se realiza directamente por el servicio o institución empleadora, la que luego debe recuperar en la Institución de Salud Previsional (ISAPRE) o Fondo Nacional de Salud (FONASA) la suma equivalente al

subsidio por incapacidad que le habría correspondido al trabajador de haberse encontrado afecto a las disposiciones del mencionado decreto con fuerza de ley N°44. La parte de las remuneraciones sobre la que no han efectuado cotización, es de cargo exclusivo del servicio o institución empleadora. Este beneficio es otorgado por el Estado en su carácter de empleador.

El derecho que tienen las funcionarias a continuar gozando del total de las remuneraciones durante el período de licencia por descanso de maternidad se encuentra contenido en los diversos estatutos laborales que los rigen, tales como: Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Estatuto de los Profesionales de la Educación, Estatuto de Atención Primaria de Salud, entre otros.

Sobre el particular, específicamente el inciso primero del artículo 72 del decreto con fuerza de ley N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, establece una regla para los funcionarios por la que no podrán percibir remuneraciones durante el tiempo que no se hubiere efectivamente trabajado, salvo que se trate de feriados, licencias o permisos con goce de remuneraciones, previstos en dicho estatuto. A su turno, el artículo 111 del citado cuerpo normativo consagra una definición de licencia médica para las y los funcionarios públicos, reconociendo expresamente el derecho a gozar del total de sus remuneraciones durante su vigencia.

A su vez, las remuneraciones de las trabajadoras del Estado regidas por el Código del Trabajo que se acojan a licencia maternal tienen derecho a percibir las remuneraciones no imponibles, las que les serán pagadas por la respectiva entidad empleadora conforme al artículo 18 del decreto ley N°3.529, de 1980, del Ministerio de Hacienda.

Existen otros regímenes de personal a los que se les aplican las reglas previamente indicadas por remisión supletoria o subsidiaria de sus normas.

**3. Permiso postnatal parental para las funcionarias y funcionarios -estos últimos cuando corresponda- del sector público.**

La ley N° 20.545 modificó las normas sobre protección a la maternidad e incorporó el permiso postnatal parental en el artículo 197 bis al Código del Trabajo, creando un derecho irrenunciable a gozar de un permiso de maternidad, por un período de doce semanas, que comienza inmediatamente a continuación del término del descanso postnatal, con derecho a subsidio, y que puede ejercerse, a elección de la trabajadora, en la modalidad de dieciocho semanas, reincorporándose al trabajo a media jornada.

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.

A su vez, el artículo 6° de la ley 20.545 estableció que las funcionarias y funcionarios del sector público tendrán derecho al permiso postnatal parental y al subsidio que se origine en los mismos términos que el artículo 197 bis del Código del Trabajo, aplicando al subsidio las normas del decreto con fuerza de ley N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En consecuencia, las funcionarias y funcionarios que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental, sólo acceden al pago de un subsidio y no tienen derecho a la mantención total de sus remuneraciones, salvo aquellas que expresamente señala el referido artículo 6° de la ley N° 20.545, que son las remuneraciones correspondientes a asignaciones de zona y bonificaciones especiales que benefician a las zonas extremas.

**4. El Protocolo de Acuerdo 2014 suscrito entre el Gobierno, la Central Unitaria de Trabajadores y la Mesa del Sector Público, y el Protocolo de Acuerdo suscrito entre el Gobierno y la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales.**

A través del Protocolo de Acuerdo con la Mesa del Sector Público, coordinada por la Central Unitaria de Trabajadores, suscrito en noviembre del año 2014, considerado también en el Protocolo de Acuerdo con la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, suscrito en julio de 2015, se acordó que durante el presente año el Gobierno enviaría un proyecto de ley para que durante el período de permiso postnatal parental de las y los funcionarios públicos que hagan uso del mismo, se les pague la remuneración con igual tratamiento que el descanso postnatal. Además, en materia de cuidado infantil, se acordó la necesidad de avanzar en una modificación legal que habilite el ejercicio del derecho a cuidado infantil por cualquiera de los padres en el caso que ambos sean funcionarios públicos.

Este proyecto de ley, tras un proceso de trabajo conjunto, viene a dar cumplimiento a lo acordado en las mencionadas materias, las cuales han sido representadas por numerosas organizaciones de trabajadores del Estado.

## II. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

Los aspectos centrales del presente proyecto de ley son los siguientes:

### 1. Derecho a mantención del total de las remuneraciones durante el permiso postnatal parental.

En primer lugar, los artículos 1° y 2° del proyecto de ley establecen que las funcionarias y funcionarios públicos durante el período de permiso postnatal parental ya no se regularán por las normas sobre subsidios de incapacidad laboral establecidas en el decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Lo anterior tiene como consecuencia que durante la duración de ese permiso mantendrán el total de sus remuneraciones al igual que lo que hoy ocurre durante el descanso de maternidad. Para ello, se modifica el artículo 6° de la ley N° 20.545 y el artículo 153 del decreto con fuerza de ley N°1, de 2005, del Ministerio de Salud.

En este mismo sentido, los artículos 4°, 5°, 7°, 8° y 9° de este proyecto de

ley, modifican los diversos estatutos laborales que rigen a las funcionarias y funcionarios públicos, tales como, Estatuto Administrativo, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, Estatuto de los Profesionales de la Educación y Normas aplicables a los funcionarios regidos por el Código del Trabajo. Las modificaciones introducidas tienen por objetivo establecer que durante el período de permiso postnatal parental, las funcionarias y funcionarios públicos continúen gozando del total de sus remuneraciones.

Las disposiciones sobre esta materia comenzarán a regir a partir de la fecha de publicación en el Diario Oficial de la presente iniciativa legal. En consecuencia, las funcionarias o funcionarios que a dicha fecha se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental percibirán subsidio hasta antes de esa data, y a contar de publicación de la ley comenzarán a percibir remuneración.

**2. Recuperación de los subsidios por parte de los Servicios Públicos.**

Los artículos 3°, 6° y 7° de esta iniciativa legal incorporan los respectivos ajustes para que los servicios puedan recuperar de las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE) y del Fondo Nacional de la Salud (FONASA), cuando corresponda, las sumas equivalentes al subsidio por incapacidad laboral, con motivo del pago del permiso postnatal parental. Esta misma norma actualmente se aplica para la recuperación de las licencias médicas. Para ello, se modifica el ejercicio de este derecho en el artículo 12 de la ley N°18.196; en el artículo único de la ley N°19.117 y en el artículo 19 de la ley N° 19.378.

**3. Se establece como tiempo efectivamente trabajado el período de uso del permiso postnatal parental para efectos de las remuneraciones que se indican del personal del Ministerio Público y Poder Judicial.**

El artículo 10 de este proyecto de ley establece que se considerará como tiempo efectivamente trabajado el período en que el personal del Ministerio Público haga uso del permiso postnatal parental para los efectos del bono de gestión institucional.

Por otra parte, el artículo 11 del proyecto de ley también consagra que se considerará como tiempo efectivamente trabajado el período en que el personal del Poder Judicial haga uso del permiso postnatal parental para los efectos de los incrementos del bono de modernización.

**4. Habilitación del ejercicio del derecho de sala cuna en la entidad empleadora del padre, cuando ambos padres sean funcionarios públicos de las instituciones que se indican.**

El artículo 12 establece que la funcionaria podrá solicitar a su empleador que éste cumpla su obligación de proporcionar sala cuna en la entidad empleadora del padre, siendo financiado por la institución empleadora de la madre y siempre que hubieren cupos en el servicio público al cual pertenece el funcionario. Lo anterior, es aplicable cuando ambos padres son funcionarios públicos de algún Ministerio o servicio público que dependa o se relacione a través de él. Lo dispuesto en el artículo antes señalado no requerirá la celebración de un convenio entre las instituciones y los aspectos operativos serán regulados a través del reglamento.

El artículo 13 regula el derecho a opción señalado en el párrafo anterior, en el caso que ambos padres sean funcionarios públicos de una municipalidad o universidad estatal. También regula el caso en que uno de los padres sea funcionario de las instituciones antes indicadas y el otro sea funcionario de los servicios señalados en el párrafo anterior. En este caso para que opere el derecho a opción se requerirá convenio entre las instituciones empleadoras de la madre y el padre.

Cabe hacer presente, que en los casos tratados en los artículos 12 y 13, la obligación legal de proveer el derecho de sala cuna sigue siendo del empleador de la funcionaria. Las modificaciones propuestas

por la presente iniciativa sólo lo habilitan para dar cumplimiento de dicha obligación en la institución empleadora del funcionario, en los términos antes indicados.

En consecuencia, tengo el honor de someter a vuestra consideración, el siguiente

**P R O Y E C T O  D E  L E Y:**

**“Artículo 1º.-** Modifícase el artículo 6° de la Ley N°20.545, que modifica las normas de protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental, en el siguiente sentido:

**1)** Suprímese, en su inciso primero, la frase "y al subsidio que éste origine"; y la oración que sigue al punto seguido (.), que pasa a ser punto aparte (.).

**2)** Suprímese, en su inciso segundo, la frase "A este permiso no le será aplicable lo dispuesto en el artículo 153 del decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Salud, de 2006, 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."; y la frase "Para ello podrá considerar la escala de remuneraciones y el grado que ella detente, entre otros factores.".

**3)** Suprímense los incisos tercero y cuarto.

**Artículo 2°.-** Modifícase el artículo 153 del 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, de la siguiente forma:

**1)** Intercálase, en su inciso primero, entre las frases "hijo menor de un año" y "del personal", la siguiente expresión: “y el derecho a permiso postnatal parental”.

**2)** Agrégase, en su inciso segundo, a continuación del vocablo “licencia” y antes de la coma “,” la siguiente frase: “y el permiso postnatal parental”.

**Artículo 3°.–** Intercálase, en el artículo 12 de la Ley N°18.196, el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando los actuales tercero y cuarto a ser cuarto y quinto, respectivamente:

"Lo dispuesto en este artículo se aplicará en los mismos términos respecto de los funcionarios que hagan uso del permiso postnatal parental a que se refiere el artículo 197 bis del Código del Trabajo.".

**Artículo 4°.-** Introdúcense las siguientes modificaciones al decreto con fuerza de ley N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo:

**1)** Intercálase, en el inciso primero del artículo 72, entre el vocablo "licencias" y la conjunción "o", la siguiente frase: ", permiso postnatal parental".

**2)** Agrégase, en el artículo 111, el siguiente inciso segundo, nuevo:

"Durante el período de permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, los funcionarios que hagan uso de él también continuarán gozando del total de sus remuneraciones.".

**Artículo 5°.-** Introdúcense las siguientes modificaciones a la ley N°18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:

**1)** Intercálase, en el inciso primero del artículo 69, entre el vocablo "licencias" y la conjunción "o", la siguiente frase: ", permiso postnatal parental".

**2)** Agrégase, en el artículo 110, el siguiente inciso segundo, nuevo:

"Durante el período de permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, los funcionarios que hagan uso de él también continuarán gozando del total de sus remuneraciones.".

**Artículo 6°.-** Agrégase, en el inciso primero del artículo único de la ley N° 19.117, que establece normas para la recuperación por municipalidades o corporaciones empleadoras de sumas correspondientes a subsidios por incapacidad laboral de funcionarios que señala, a continuación del punto aparte (.), que pasa a ser seguido(.), el siguiente párrafo:

“Lo dispuesto en este artículo se aplicará en los mismos términos respecto de los trabajadores antes señalados que hagan uso del permiso postnatal parental a que se refiere el artículo 197 bis del Código del Trabajo.”.

**Artículo 7°.-** Agrégase, en el artículo 19 de la Ley N°19.378 que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, el siguiente inciso final, nuevo:

“El personal que se rija por este Estatuto y que haga uso del permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, continuará gozando del total de sus remuneraciones durante dicho permiso. Lo dispuesto en los incisos cuarto, quinto y sexto de este artículo, se aplicarán en los mismos términos respecto de los trabajadores antes señalados que hagan uso del permiso postnatal parental.”.

**Artículo 8°.-** Agrégase, en el artículo 38 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°19.070, que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación, y de las leyes que la complementan y modifican, el siguiente inciso segundo, nuevo:

“Durante el período de permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, los profesionales de la educación que hagan uso de él también continuarán gozando del total de sus remuneraciones.”.

**Artículo 9°.-** Intercálase, en el artículo 18 del decreto ley N°3.529, de 1980, del Ministerio de Hacienda, a continuación de la expresión “licencia maternal” la siguiente expresión: “, a permiso postnatal parental”.

**Artículo 10.-** Agrégase, en la letra a) del artículo 3° de la ley N°20.240, a continuación de la expresión “195 y 196”, la siguiente frase: “, así como el permiso postnatal parental del artículo 197 bis, todos”.

**Artículo 11.-** Agrégase, en el inciso quinto del artículo 4° de la ley N°19.531, a continuación de la expresión “195 y 196”, la siguiente frase: “, así como el permiso postnatal parental del artículo 197 bis, todos”.

**Artículo 12.-** En caso que ambos padres de un hijo menor de dos años sean funcionarios públicos de algún Ministerio o servicio público que dependa o se relacione a través de él, la madre podrá elegir que su empleador cumpla con la obligación establecida en el artículo 203 del Código del Trabajo en la sala cuna que disponga el servicio público

empleador del padre, siendo financiado por la institución empleadora de la madre, de conformidad a lo que establezca el reglamento.

La funcionaria que opte por hacer uso del beneficio establecido en el inciso anterior, deberá dar aviso a su empleador, el cual solicitará a la institución empleadora del padre la disponibilidad de cupo para ello. En caso de existir cupos limitados, el personal de la institución empleadora del padre tendrá derecho preferente, y la institución a la cual pertenece la funcionaria deberá dar cumplimiento al derecho a sala cuna conforme lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Un reglamento dictado por el Ministerio de Hacienda, establecerá la forma en que la funcionaria comunicará a su empleador lo dispuesto en el inciso primero, la o las oportunidades en la cual podrá hacer uso del beneficio, los procedimientos a que deberán ajustarse las instituciones empleadoras de la madre y el padre; y, todas las demás normas necesarias para la aplicación de este artículo.

**Artículo 13.-** En caso que ambos padres de un hijo menor de dos años sean funcionarios públicos de alguna Municipalidad o Universidad Estatal, la madre podrá elegir que su empleador cumpla con la obligación establecida en el artículo 203 del Código del Trabajo en la sala cuna que disponga el servicio público empleador del padre, siempre que exista un convenio entre las instituciones empleadoras de la madre y el padre. Lo anterior, también será aplicable cuando uno de los padres sea funcionario de las instituciones antes indicadas y el otro sea funcionario de los servicios señalados en el inciso primero del artículo 12 de la presente ley.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Los artículos 1° al 11 de la presente ley entrarán en vigencia a contar de su fecha de publicación en el Diario Oficial. A partir de dicha fecha, las funcionarias o funcionarios que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental comenzarán a percibir remuneración.

Lo dispuesto en el artículo 12 de la presente ley, entrará en vigencia a contar de la fecha de publicación del respectivo reglamento. El artículo 13 de esta ley entrará en vigencia conjuntamente con el artículo 12.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** El mayor gasto que represente la aplicación de esta ley en su primer año presupuestario de

vigencia, se financiará con cargo al presupuesto vigente de los órganos y servicios públicos correspondientes.”.

Dios guarde a V.E

**MICHELLE BACHELET JERIA**
Presidenta de la República

**RODRIGO VALDÉS PULIDO**
Ministro de Hacienda

**XIMENA RINCÓN GONZÁLEZ**
Ministra de Trabajo y
Previsión Social

**Ministerio de Hacienda**
Dirección de Presupuestos
Reg. Nº 026 - MM
I.F. Nº 157 - 30/10/2015

**INFORME FINANCIERO**

**PROYECTO DE LEY QUE PERFECCIONA EL PERMISO POSTNATAL PARENTAL Y EL EJERCICIO DEL DERECHO A SALA CUNA, PARA LAS FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS QUE INDICA**

**MENSAJE N°1170-363**

## I. Antecedentes.

El presente proyecto de ley tiene por objeto perfeccionar el permiso de postnatal parental y el ejercicio de derecho a sala cuna para las funcionarias o funcionarios públicos que indica. En particular, este cuerpo legal plantea:

- La mantención del total de las remuneraciones durante el permiso de postnatal parental para las funcionarias o funcionarios públicos que corresponda.
- La incorporación de mecanismos para que los servicios puedan recuperar de las Isapres y FONASA, cuando corresponda, las sumas equivalentes al subsidio de incapacidad laboral que corresponda, con motivo del pago del permiso postnatal parental.
- El establecimiento como tiempo efectivamente trabajado del período de uso del permiso postnatal parental para efectos de las remuneraciones que se indican del personal del Ministerio Público (bono de gestión institucional) y Poder Judicial (incrementos del bono de modernización).
- La habilitación del ejercicio del derecho de sala cuna en la entidad empleadora del padre, cuando ambos padres sean funcionarios públicos de las instituciones que se indican. Con todo, la obligación legal de proveer el derecho de sala cuna sigue siendo del empleador de la funcionaria.

## II. Efectos del Proyecto sobre el Presupuesto Fiscal.

El proyecto de ley implica un mayor gasto fiscal asociado a la mantención total de las remuneraciones de las funcionarias o funcionarios públicos durante el permiso de postnatal parental, el que se estima alcanzará los $5.900 millones anuales.

El mayor gasto que represente la aplicación de esta ley en su primer año presupuestario de vigencia, se financiará con cargo al presupuesto vigente de los órganos y servicios públicos correspondientes.

**Ministerio de Hacienda**
Dirección de Presupuestos
Reg. Nº 026 - MM
I.F. Nº 157 - 30/10/2015

Sergio Granados Aguilar
**Director de Presupuestos**

Visación Subdirección de Presupuestos

Visación Subdirección de Racionalización y Función Pública