INFORME DE LA COMISIÓN DE FAMILIA RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE EXTIENDE A LOS PADRES TRABAJADORES EL DERECHO DE ALIMENTAR A SUS HIJOS MENORES Y PERFECCIONA NORMAS SOBRE PROTECCION A LA MATERNIDAD

BOLETÍN N° 4930-18

HONORABLE CÁMARA:

La Comisión de Familia pasa a informar, en primer trámite constitucional y primero reglamentario, el proyecto de la referencia, originado en una moción de la Diputada señora Carolina Goic Boroevic, con la adhesión de las diputadas señoras Marta Isasi Barbieri, Adriana Muñoz D'Albora, Alejandra Sepúlveda Orbenes y Ximena Valcarce Becerra, y de los diputados señores Sergio Aguiló Melo, Fernando Meza Moncada, Felipe Salaberry Soto, Gabriel Silber Romo y Patricio Walker Prieto.

Asistieron, los asesores del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, abogados señores Francisco del Río Correa, Cristián Pumarino Romo, y Pamela Farías, encargada de género del Departamento de Estudios del mismo ministerio; en representación del Ministerio Servicio Nacional de la Mujer, asistieron el abogado señor Marco Rendón Escobar, Jefe del Departamento de Reformas Legales, y la abogado señorita Carolina Espinoza Concha.

Asimismo, se recibió en audiencia la opinión del señor Gonzalo Bustos Carbone, abogado, en representación de la Cámara Chilena de la Construcción; de la señora María Rozas Velásquez, en representación de la Central Unitaria de Trabajadores; del señor Heriberto Urzúa Sánchez, Presidente de la Corporación Chile Unido, y de la abogada y profesora de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile y miembro del Comité Ejecutivo del Centro de la Familia de esa casa de estudios superiores, señorita Carolina Salinas Suárez.

Igualmente, emitió opinión por escrito, el Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, señor Roberto Nahum Anuch.

I.-CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS

1.- IDEA MATRIZ O FUNDAMENTAL DEL PROYECTO:

Este proyecto busca, -en el interés superior del niño-, por una parte, complementar las normas existentes sobre los derechos de sala cuna y de alimentar a los hijos menores de dos años que le asiste a la madre trabajadora, y, por la otra parte, posibilitar una adecuada distribución de las responsabilidades familiares permitiendo que el derecho de alimentar a los hijos menores, pueda ser compartido, a elección de la madre, con el padre trabajador, o en su caso, si ambos faltaren, se extienda respecto de quien acredite la tuición o cuidado del niño o niña.

2.- NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL

No hay en tal carácter.

3.- TRÁMITE DE HACIENDA:

No requiere ser conocido por la Comisión de Hacienda

4.- APROBACIÓN EL GENERAL:

La idea de legislar fue aprobada por la unanimidad de sus integrantes presentes, diputadas señoras Saa y Valcarce, y diputados señores Barros, Díaz, don Eduardo, Jarpa y Sabag.

5.- ARTÍCULOS E INDICACIONES RECHAZADAS POR LA COMISIÓN.

-En el artículo único:

El N°1, en todas sus letras, que introduce diversas modificaciones en el artículo 206, del Código del Trabajo.

6.- DIPUTADA INFORMANTE:

Señora Carolina Goic Boroevic

II.- ANTECEDENTES.

-DE HECHO

1.- Fundamentos de la moción

Su autora señala que las normas sobre protección a la maternidad han sido objeto de un importante debate en los últimos años y los proyectos de reforma que se han presentado, algunos de los cuales ya son leyes de la República, han buscado perfeccionar y extender los derechos, eliminar la discriminación para garantizar la igualdad e incorporar al padre en el

reconocimiento de derechos para posibilitar una adecuada distribución de las responsabilidades familiares.

Que, en ese contexto, la ley Nº 20.166, luego de una larga tramitación, extendió el derecho a alimentar a los hijos menores de dos años a las trabajadoras que se desempeñan en empresas que no están obligadas a tener sala cuna, pero, sin embargo, dicha normativa es susceptible de ser perfeccionada en la línea de garantizar la expresión de voluntad de la trabajadora al momento de determinar la forma en que podrá ejercer el derecho, y en el sentido de considerar el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos, respecto de todas las trabajadoras titulares de este derecho.

Precisa, que una innovación importante que se incorpora en el presente proyecto -coherente con otras reformas ya introducidas a la legislación- se refiere a considerar al padre también como posible beneficiario de este derecho, en la medida que él y la madre sean trabajadores dependientes. Se propone que cualquiera de ellos, a elección de la madre, pueda gozar del referido derecho.

Asimismo, considera otras hipótesis en la cuales será el padre quien acceda al derecho, como asimismo, la situación de que ambos falten, en la cual se otorgará a quien acredite la tuición o cuidado del menor.

Fundamentalmente, la iniciativa se basa en que, junto con procurar atender de manera más igualitaria a la situaciones de los trabajadores con responsabilidades familiares, disminuye potencialmente la discriminación en la contratación de las mujeres, toda vez que el mayor costo laboral que pudiera asociarse al ejercicio de este derecho podría corresponder, sin que pueda saberse anticipadamente, tanto a la madre trabajadora como al padre trabajador.

En la misma línea, la moción igualmente considera necesario clarificar el que los derechos de sala cuna y de alimentar a los hijos menores de dos años pueden ejercerse por las trabajadoras hasta que aquellos cumplan la mencionada edad.

2.- Estadísticas[1]: Efectos de los permisos parentales en el mercado del trabajo.

-Licencia postnatal masculina

Para analizar qué ha ocurrido en el mercado del trabajo con la licencia postnatal masculina, es necesario tener presente que ésta es de cargo del empleador, razón por la que no existe un registro que permita determinar cuál es la carga económica que significa para las empresas. Sólo existen datos de las licencias maternales agregados (prenatal + postnatal) y el número de días otorgados a las mujeres para el periodo comprendido entre el año 2000 y 2007. Sin embargo, se asumirá a fin de poder cuantificar los costos máximos de la licencia postnatal masculina que enfrenta el empleador, que por cada mujer trabajadora que tuvo licencia maternal un hombre debería haberse tomado los 5 días a los cuales tiene derecho (el supuesto que hay detrás de esto es de que ninguna de ellas es madre soltera, que su pareja, marido, conviviente u otro no se encuentran cesante, no trabaja de manera independiente, etc.). Esta situación es mostrada en la tabla 3, donde el número de licencias masculinas corresponde a la mitad de las efectivamente registradas para las mujeres, ya que cuando se habla de licencias maternales no se hace distinción entre la licencia prenatal y postnatal, nuevamente y a fin de aproximar un cálculo se supone que cada mujer tomo tanto la licencia prenatal como la licencia postnatal.

Tabla 3. Permiso maternal y estimación de licencias paternales.

Tipo licencia		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Maternales	N° licencias tramitadas	65.970	48.168	47.021	45.820	35.870	37.876	37.918	40.606
	Costo total (MM $2007)	47.391	45.708	43.568	44.259	40.311	41.263	45.404	51.019
	N° días autorizados	3.312.158	2.925.047	2.747.079	2.590.655	2.066.188	2.182.459	2.176.280	2.359.770
	Costo promedio día ($ dic 2007)	14.308	15.627	15.860	17.084	19.510	18.907	20.863	21.620

[1] Irina Aguayo O. Área Políticas Sociales, Biblioteca del Congreso Nacional. Anexo 3908, iaguayo@bcn.cl

	Días promedios autorizados por lic.	50,6	60,8	58,6	56,9	58,2	58,8	58,2	58,5
Paternal	N° licencias tramitadas	32.985	24.084	23.511	22.910	17.935	18.938	18.959	20.303
	N° días solicitados	5	5	5	5	5	5	5	5
	Costo promedio total lic. Paternal	71.541	78.133	79.298	85.421	97.549	94.533	104.316	108.102

Fuente: Superintendencia de Salud para licencias maternales. Elaboración propia en base a los datos de la Superintendencia de Salud para las licencias postnatales masculinas

Como se observa en la tabla 3, con el costo total de las licencias maternales y con el número de días autorizados, se puede obtener el costo promedio diario de la licencia maternal. Si se asume que el costo diario de la licencia maternal es el mismo que el costo diario de la licencia postnatal masculino se obtiene el costo total que significa que el trabajador haga uso de los cinco días de permiso que autoriza la ley. La serie mostrada de costo total de la licencia postnatal masculina tiene como base un salario promedio de $432.407 por trabajador el año 2007.

A fin de mostrar el costo económico que significa la licencia postnatal para el empleador, se calculó la carga económica de los 5 días de subsidio para un trabajador y distintas renumeraciones. La tabla 4 muestra esta situación.

Tabla 4. Costo total de la licencia postnatal masculina según nivel de salarios

Salario Promedio	Monto Salario	Costo Lic. Paternal
Trabajadores X decil Sector Público [(1)]	1.084.215	271.054

Trabajadores X decil Sector Privado (1)	898.624	224.656
Trabajadores PYME 2006 (2)	286.200	71.550
Salario Mínimo	159.000	39.750

Nota:[2]

La tabla 4 muestra por un lado, la carga máxima promedio estimada por cada trabajador que hace uso de la licencia postnatal, descrita por aquellos trabajadores pertenecientes al decil más rico de la población tanto del sector público como privado, lo que significa un pago al trabajador que se ausenta por uso de la licencia en comento de entre $271.000 y $224.000 por persona por cinco días. En el otro extremo se encuentra el pago que recibiría un trabajador de PYME o que recibe un salario mínimo por la actividad que realiza y que ascendería a un monto entre los $71.000 y poco menos de $40.000.-

-Licencia del padre por enfermedad grave del hijo menor de un año.

Una forma de determinar qué efectos ha tenido en el mercado laboral la promulgación de la ley en comento, esto es, la extensión del subsidio al padre por enfermedad grave del hijo menor de un año, es observar que ha ocurrido con el comportamiento de este tipo de licencias en el periodo que va desde el momento de su promulgación hasta hoy.

Previo a este análisis, es necesario comentar que esta licencia es de cargo del Fondo Único de Prestaciones Familiares, cuya administración compete a la Superintendencia de Seguridad Social y se paga a través de las Unidades de Subsidios de los Servicios de Salud o de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

La información de licencias por enfermedad grave del hijo menor de un año es publicada por la Superintendencia de Salud y el registro año a año se hace diferenciando - tanto este tipo de licencia como las curativas,

[2] El salario promedio de los trabajadores públicos y privados 2005 son los utilizados por el INE en “Flexibilidad laboral desde la perspectiva de la dispersión salarial, el caso de Chile a partir del año 1990”. Septiembre 2007.
(2) El salario promedio de las PYMES ha sido establecido en 1,8 ingresos mínimos según la Encuesta Anual de Pequeñas y Medianas Empresas 2006, INE.
Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE

maternales y maternales suplementarias – por sexo. No obstante, el registro de la Superintendencia de Salud no muestra licencias por enfermedad del hijo menor de un año en la que el sexo masculino haya hecho uso. La tabla 5 muestra la evolución de las licencias por enfermedad grave del hijo menor de un año según sexo para el periodo comprendido entre el 2000 y 2007.

Tabla 5. Evolución licencias por enfermedad grave del hijo menor de un año según sexo. 2000 - 2007

	Mujeres				Hombres
	N° licencias tramitadas	N° días autorizados	Días autorizados por lic.	Costo total (MM $2007)	N° licencias tramitadas
2000	136.010	1.464.652	11,2	21.341	0
2001	138.822	1.682.297	12,3	24.119	0
2002	135.546	1.670.053	12,7	21.751	0
2003	114.590	1.726.563	15,8	22.926	0
2004	90.299	971.585	11,5	16.901	0
2005	92.190	988.948	11,6	18.280	0
2006	99.116	1.095.977	11,9	21.064	0
2007	118.201	1.412.913	12,6	27.261	0

Fuente: Superintendencia de Salud

Como este tipo de licencias son pagadas con cargo al Fisco, el empleador no debe desembolsar dinero para el pago de las mismas, por tanto desde el punto de vista pecuniario la empresa no enfrenta costos. Sin embargo, desde el punto de vista de la productividad y eficiencia, la empresa presenta costos difíciles de cuantificar pero que dicen relación con la ausencia de un trabajador por al menos 11 días, según los días autorizados por licencias por enfermedad grave del hijo menor de un año registrados por la Superintendencia de Salud.

Como las licencias por enfermedad grave del hijo menor de un año pueden ser tomadas por el padre del menor siempre que la madre así lo decida, la empresa no puede anticiparse a la ocurrencia de este evento; a saber,

contar con un trabajador menos por un periodo de 11 o más días con lo cual no puede predecir la ausencia del trabajador ni el tiempo que éste estará fuera, por lo que no puede reasignar sus funciones formal y temporalmente.

Hay que destacar que pese a que la ley rige desde 1993, no se registran licencias masculinas por la enfermedad grave del hijo menor de un año, lo que puede deberse a desconocimiento por parte de los trabajadores (padre y madre del menor en este caso), o que las madres prefieren ser ellas quienes estén al cuidado del menor o en el extremo, que cuando la pareja opta que sea el padre quien quede al cuidado del niño, el padre haga uso de una licencia médica en vez de una por enfermedad grave del hijo menor de un año.

-Código de buenas prácticas laborales

En el marco de los cambios que ha sufrido el mercado del trabajo, en cuanto a la masiva incorporación de la mujer, así como también los cambios en la organización familiar y la modificación de los roles entre padre y madre, entre hombre y mujeres, es que el Gobierno dicta un instrumento denominado “Código de Buenas Prácticas Laborales”.

El código en comento corresponde a “un instrumento que contiene directrices en materias relativas al acceso al empleo, retribución, promoción, formación, condiciones de trabajo, derechos maternales y parentales, conciliación de las responsabilidades laborales con las obligaciones familiares y la prevención y sanción del acoso sexual y laboral”.

El Código de Buenas Prácticas Laborales tiene como población objetivo los trabajadores y trabajadoras pertenecientes al sector público, sin embargo, este puede ser adoptado voluntariamente por el sector privado. Consta de 7 grandes directrices, una de ellas establece (punto 5) la “Protección de los derechos de maternidad y responsabilidad parental” donde se destaca “difundir e instar al ejercicio de los derechos reconocidos por la ley a los padres trabajadores, respecto de sus responsabilidades parentales, en especial las licencias para el cuidado del hijo enfermo y demás establecidas en las Normas de Protección a la Maternidad contempladas en el Código del Trabajo”.

Por otro lado, establece en el punto 6 sobre conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares, que se deben “fomentar las iniciativas destinadas a compatibilizar las responsabilidades laborales y

parentales de hombres y mujeres, fomentar en la medida de que ello sea compatible con las necesidades del servicio, mecanismos alternativos de distribución de jornada, que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades parentales de ambos progenitores y propender, de forma que sea compatible con las necesidades del servicio, que tanto la organización de los procesos de trabajo como la participación en actividades de capacitación no impidan o restrinjan el cumplimiento de las responsabilidades parentales".

Estas y otras medidas contenidas en el Código de Buenas Prácticas Laborales fueron promulgadas mediante Instructivo Presidencial el 15 de junio de 2006; en marzo de 2007 se realizaron tareas tendientes al autodiagnóstico en cada servicio de la Administración Pública a fin de fijar una línea base y elaborar un plan trienal que permita disminuir las brechas detectadas en un horizonte de 3 años. Por ello es que no es posible contar a la fecha con un diagnóstico respecto de cómo ha sido la aplicación de estas medidas. Sin embargo, hay que señalar que de acuerdo a los datos de la Superintendencia de Salud, se cuenta con cifras de licencias maternales, por patologías del embarazo y por enfermedad grave del hijo menor de un año diferenciado por sexo, como asimismo, si son trabajadores dependientes de los sectores públicos o privados o independientes, pero sólo respecto de trabajadoras mujeres.

ANTECEDENTES DE DERECHO

1.-Derecho comparado[3]

ARGENTINA

Latinoamérica presenta gran heterogeneidad entre los países que lo forman, lo que se ve reflejado en la legislación dirigida a la protección a la maternidad y políticas de conciliación entre trabajo y familia. De este modo, luego de llevar a cabo una revisión de los marcos legales de Costa Rica, Uruguay, México, Colombia y Argentina, se concluyó que en ninguno de ellos existe un cuerpo legal que se entienda como "leyes de conciliación familia-trabajo" como si existen en España y en países nórdicos. Sin embargo, como resultado de esa búsqueda se concluyó que Argentina es quien ofrece un marco legal más comprehensivo a favor de la conciliación entre familia y trabajo, aunque

[3] Ma. Pilar Lampert-Grassi; Área Temas Sociales, Asesoría Parlamentaria BCN; mlampert@bcn.cl; anexo 3902. 15/10/2008

las disposiciones se encuentren dispersas principalmente en la Ley de Contratos de Trabajo y el Decreto Nacional 66/1999.

El art. 178 de la LCT (Ley de Contratos de Trabajo), establece la presunción de despido por causa del embarazo - salvo prueba en contrario- cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. Del mismo modo, el Capitulo III (art. 180 al 182) se establece la prohibición del despido por causa de matrimonio. En ambas condiciones, dará lugar al pago de una indemnización equivalente a un año de remuneraciones por parte del empleador[4].

Respecto al derecho a descanso maternal, según el art. 177 de la ley de Contratos de Trabajo, la mujer embarazada cuenta con un permiso de pre y post natal de 45 días cada uno, lo que hace un total de 90 días de permiso maternal. La ley le otorga el derecho a la mujer, de traspasar a voluntad, parte del periodo de pre natal al post natal (con un máximo de 15 días). En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa días. Las madres pueden a su vez solicitar una extensión de la licencia (hasta un año) sin goce de sueldo.

Además del reposo maternal, la mujer trabajadora que tiene vigente una relación laboral y tuviese un hijo puede optar entre las siguientes situaciones[5]:

a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.

b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora.

c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses (sin goce de sueldo). En este

[4] art. 182, ley de contrato de trabajo. argentina 1976
[5] art. 183, ley de contrato de trabajo. argentina 1976

caso, según el art. 184 el reintegro de la mujer trabajadora luego de su periodo de excedencia, el empleador puede disponerlo , ya sea, en un cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o en un cargo o empleo superior o inferior al indicado, siempre que sea de común acuerdo con la mujer trabajadora. Si esta no fuera admitida, debe de ser indemnizada.

Lo normado en los puntos b) y c) también son aplicables en el caso de que la madre tenga que cuidar de un hijo enfermo menor de edad que se encuentre a su cargo[6].

El derecho a los descansos diarios por lactancia ha sido normado en el art. 179 de la Ley de Contratos de Trabajo. Mediante el cual se establece que toda trabajadora madre de lactante, podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan[7].

Finalmente, según el Capítulo II, del Régimen de las licencias especiales[8] el trabajador tiene derecho a variados días de licencia: Dos días corridos por el nacimiento de un hijo, diez días corridos por matrimonio, tres días corridos por fallecimiento del cónyuge o de la persona con quien estuviese unido en aparente matrimonio[9], además de por la muerte de uno de los padre o hijos, mientras se concede 1 día por fallecimiento de un hermano.

En el caso de los empleados públicos, el decreto nacional 66/1999 establece ciertas diferencias respecto a la normativa general, que mejoran las condiciones base por la ley de Contratos de Trabajos, complementándolas y mejorándolas. Comenzando por el descanso maternal, que según el art. 114, es de 30 días de prenatal, mientras el post natal es de 70, con un total acumulado de 100 días. En este caso, la madre también puede traspasar

[6] Art. 183, ley de contrato de trabajo. argentina 1976
[7] se desconoce este valor mínimo, ya que el reglamento citado en el art. 179 de la lct, no ha sido dictado a la fecha.
[8] articulo 158, ley de contrato de trabajo. argentina 1976.
[9] parece un matrimonio, pero no lo es legalmente.

días del pre natal al post natal, siempre que presente un certificado médico que la autorice.

En caso de parto múltiple, el período siguiente al parto se ampliará en diez días corridos por cada alumbramiento posterior al primero. Además el Art. 115, establece que las mujeres que tuvieran un hijo sin vida tienen derecho a conservar el post natal y si la mujer trabajadora ya tiene dos hijos, a partir del tercer hijo se le agregan 10 días de post natal por cada embarazo sucesivo (art. 116)

En el caso de adopción, los agentes tienen derecho a cien días corridos. En caso que la adopción fuese otorgada a matrimonio o quienes vivan en aparente matrimonio, se limitará el plazo a treinta días respecto del agente varón.

Respecto a los descansos diarios por lactancia, el art. 117 otorga dos descansos de una hora en el transcurso de la jornada laboral, para la atención del hijo, por un período no superior a un año a partir de la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario extenderlo por un lapso más prolongado. A opción de la trabajadora podrá acumularse la licencia diaria, ingresando dos horas después o retirarse dos horas antes de conformidad con las autoridades del organismo.

En el caso de que el agente tenga hijos menores y se muera la madre, el padre o el tutor de estos menores, tendrá derecho a treinta días corridos de licencia, sin perjuicio de la que le pueda corresponder por fallecimiento (art.122).

En cuanto a los padres, el art. 120 le otorga a los varones el derecho a una licencia de cinco días hábiles por nacimiento de hijo.

Financiamiento y Coordinación

Durante los descansos maternales, la mujer recibe una suma igual a la retribución que la mujer percibiría si estuviera en actividad. Este monto se lo confiere a la trabajadora el sistema de seguridad social. En el caso, de no estar trabajando y tener derecho a la prestación por desempleo; tienen derecho a cobrar las siguientes asignaciones familiares: asignación familiar por nacimiento o adopción, matrimonio, descanso pre-natal, asignación familiar por hijo o hijo discapacitado, todas ellas por ANSES (Asociación Nacional de Seguridad Social)

Respecto a los días otorgados por licencias especiales: nacimiento de hijos, matrimonio, fallecimiento del cónyuge, un hijo, padres o hermano, son todos de cargo del empleador, así como también lo es el derecho al descanso por lactancia[10].

REINO UNIDO

El Work and Family Act del año 2006, contiene las disposiciones establecidas por la ley sobre los permisos y pagos relacionados con el nacimiento y adopción de hijos, de modo tal de establecer el derecho de los empleados a flexibilidad laboral, tiempo de permiso parental, así como también aumentar los plazos de los permisos maternales y paternales.

-Permisos Maternales y Paternales

La trabajadora embarazada, debe informarle lo antes posible a su empleador de su estado, aunque la ley señala que el plazo máximo para el aviso es 15 semanas antes del parto (aproximadamente 25 semanas de embarazo), junto con la entrega de un certificado, que la matrona da a las 21 semanas de embarazo, el cual confirma la fecha aproximada de parto. Esta información es aconsejable que se de por escrito, incluyendo el día que se ha decidido salir con descanso pre natal y la fecha en que se vuelve al trabajo y se llene luego el formulario correspondiente. La empleada puede cambiar de opinión respecto a la fecha pero debe dar cuenta del cambio, al menos 28 días antes.

El empleador, por su parte, tiene 28 días desde el anuncio para responder a la nota de aviso, confirmando el día de salida y el de vuelta al trabajo de la madre trabajadora. Si no lo hace, la trabajadora, puede regresar en cualquier fecha sin avisar.

La ley establece un permiso maternal de hasta 52 semanas de duración, constituido por un periodo ordinario de 26 semanas y uno extraordinario de otras 26 semanas. En el primer periodo, el empleador está obligado a mantener todos los beneficios que el contrato de trabajo considere (por ejemplo ser socia de un club), los que no necesariamente tendrán que ser mantenidos por las siguientes 26 (lo que depende de los beneficios que cada empresa ofrezca y la negociación entre empleador y empleada), aunque la mujer sigue manteniendo la calidad de empleada por las 52 semanas.

[10] Art. 158-161, Capitulo II de la Ley de Contrato de Trabajo.

El periodo establecido de 52 semanas de descanso maternal es flexible, de modo tal que la mujer está obligada sólo a tomarse dos semanas antes del parto y cuatro si esta trabaja en una fábrica. La opción de tomarse el resto del tiempo depende de cada trabajadora.

El padre tiene derecho a tomarse el período de post natal de hasta dos semanas. Para hacer uso de este derecho, el padre debe acordar con su empleador la fecha de salida al menos 15 semanas antes del día que esté proyectado el parto, o dentro de los 7 días que se confirmó la adopción, para luego llenar un formulario de petición de permiso parental. Si el empleado decide cambiar el día que este comienza, debe avisar a su empleador 28 días antes.

Para poder optar a este beneficio, la persona debe ser el padre biológico del niño, el marido de la madre del bebé, o pareja de la madre (incluye parejas del mismo sexo), si se está adoptando un bebé o si se es pareja de alguien que esté adoptando, vive con la madre del bebé en una relación familiar permanente y si será responsable de la crianza del bebe.

El permiso y el pago de este beneficio dependen directamente del tiempo que la persona ha trabajado para el actual empleador. Para calificar para ambos, la persona debe de haber trabajado por 26 semanas, cuando se cumpla la semana 15 antes de la fecha que se ha fijado el parto. Esto implica, que la persona ha trabajado para el mismo empleador, desde el momento aproximado de la concepción. Si se deja el trabajo antes de que el bebé nazca se pierden ambos derechos.

Aunque este derecho no necesariamente se debe tomar inmediatamente después del nacimiento del bebé, sino que puede ser completado hasta el día 56 después del nacimiento, si se debe tomar en bloques de una o dos semanas.

Finalmente, respecto al descanso de post natal, la madre puede traspasar hasta 26 semanas de su permiso maternal extraordinario a permiso paternal al padre biológico del niño, a su marido o pareja (incluye parejas del mismo sexo), periodo que debe ser tomado como bloque. Este permiso parental adicional, sólo puede ser tomado después de 20 semanas de nacido el bebé y que la madre haya vuelto al trabajo. Además debe darse antes de que el

niño cumpla un año y por supuesto que la madre haya tenido el derecho de tomarse el descanso maternal.

-Financiamiento

El descanso maternal es de costo total del empleador, salvo que la trabajadora no califique para este derecho, situación en la cual es el Estado quien costea estos descansos.

Si la trabajadora cumple con los requisitos establecidos por la ley, el empleador está obligado, como mínimo, a costear el pago maternal establecido por ley, por 39 semanas: 90% del sueldo promedio de la trabajadora por las 6 primeras semanas, mientras que para el resto de las semanas un monto fijo reajustable, que para Abril del 2008 era de £117.18 por semana (salvo que el 90% del sueldo sea menor que el monto fijo reajustable, ya que en tal caso reciben el 90% del sueldo). Muchos empleadores ofrecen mejores beneficios, como el mantenimiento del sueldo total o el 90% del sueldo mientras dure el periodo de 26 semanas ordinario etc., dependiendo de la negociación que se lleve a cabo entre trabajadora y empleador.

En el caso en que la trabajadora no califique para este subsidio, ya sea porque es una trabajadora independiente o porque no alcanzó a trabajar 26 semanas antes de la fecha que se debe avisar al empleado, o sea 15 semanas antes de la fecha del parto, la trabajadora puede reclamar su subsidio maternal al Estado, el que es pagado por 39 semanas a un monto fijo reajustable de £117.18 a la semana o el 90% del sueldo (lo que sea más bajo).

Para el padre, la ley contempla un post natal de hasta dos semanas, las cuales son pagadas por el empleador: 90% del sueldo o el monto fijo reajustable por semana (£117.18 por semana), lo que sea más bajo. Si el trabajador no cumple con los requisitos necesarios, puede negociar con el empleador tomarse vacaciones, o también, si el trabajador no cumple con los requisitos y gana menos de £90 a la semana puede postular a un subsidio de apoyo a las personas de bajo ingreso, mientras se toma el periodo de post natal.

La madre trabajadora puede traspasar parte o el total de las 26 semanas del descanso maternal extraordinario al padre, pareja o persona responsable del cuidado del menor, el empleador debe pagarle al padre el 90% del sueldo o el monto fijo reajustable por semana (£117.18 por semana), lo que

sea más bajo, además de mantenerle todos los beneficios asociados a su trabajo. Aun así, este monto es el mínimo legal, por lo que cada trabajador puede negociar mejores condiciones con su empleador.

-Permiso Parental y Trabajo Flexible

En el caso de aquellos empleados, madres y padres que tengan a su cuidado hijos menores de 5 años o un menor de 18 años discapacitado, tienen derecho a tomarse el un tiempo fuera del trabajo para dedicarse a su cuidado.

Para tener derecho al permiso parental, el empleado debe haber trabajado al menos un año para su actual empleador, ser el padre legal del niño (biológico o adoptivo) o tener la custodia y responsabilidad del cuidado del menor. De cumplir con este requisito, el empleado se puede tomar 13 semanas en total por cada niño que se tenga, hasta la edad de 5 años o 18 semanas por cada niño discapacitado, hasta la edad de 18 años.

Ese tipo de permiso se toma en bloques semanales de al menos una semana, con un máximo de 4 semanas por año, los que deben ser solicitados por escrito al empleador al menos 21 días antes de que el permiso tome lugar. Si el permiso no es tomado inmediatamente después del permiso maternal o paternal, el empleador puede posponer hasta en seis meses el inicio del permiso, si este considera que el este permiso afectaría al negocio, pasado este periodo el empleado puede hacer uso de su permiso.

Respecto a la posibilidad de acogerse a alguna forma de trabajo flexible, cualquier empleado que haya trabajado al menos 26 semanas para el mismo empleador puede acogerse a este, mientras cumpla con las siguientes condiciones:

Tener un hijo menor de 6 años o un hijo discapacitado menor de 18;

Ser el responsable legal de un niño o cuidador de niños (foster parent) o tiene a su cuidado ancianos;

Ser pareja, marido o esposa de alguno de los casos anteriores.

Desde Abril del 2007, también puede hacer uso de este derecho:

Quien cuida o espera tener que cuidar de la esposa, marido, pareja, pariente o una persona, siempre que este viva en la misma dirección de quien estará a cargo del cuidado.

Para solicitar la posibilidad de acceder a trabajo flexible, se debe cumplir con las siguientes condiciones:

Por escrito (papel, email o fax);

Estar claramente fechado;

La petición debe dejar claro que se hace bajo el derecho legal de trabajo flexible;

Explicar que modalidad de trabajo flexible estás eligiendo (incluyendo la fecha de inicio) y como podría afectar a tu empleador y como se piensa lidiar con ese efecto;

Confirmar que se tiene la responsabilidad por la crianza de un niño, o se es madre o padre (biológico o adoptivo), marido o esposa de quien va a cuidar.

Confirmar que se va a cuidar a la esposa, marido, pareja, pariente o a alguien que vive en la misma dirección,

Dar cuenta si la petición se ha hecho antes.

Se puede aplicar:

Llenando un formulario entregado por el empleador;

Llenando el formulario estándar entregado por HM Revenue & Customs office;

Enviando una carta o un email.

Una vez hecha la solicitud el empleador tiene 28 días para discutirla con el empleado y luego 14 días para entregar una respuesta. Si la petición es negada, el empleador debe apegarse a las razones estipuladas legalmente para rechazarla junto con la explicación de porque estas razones aplican. Ante esto el trabajador puede apelar, hasta 14 días después del rechazo del empleador, mientras el empleador tendrá otros 14 días para responder.

La ley obliga al empleador a considerar la solicitud, aunque no esta obligado a aceptarla, si es que existiese alguna buena razón (relacionada con el bienestar del negocio). De este modo, el empleado tiene derecho a pedir trabajo flexible aunque no el derecho a tenerlo.

-Financiamiento

El permiso parental no tiene derecho a remuneración, sin embargo el empleador debe mantener todos los otros beneficios del empleado, además de mantener el puesto cuando el empleado desee volver.

Si el trabajador gana menos de £90 a la semana puede postular a un subsidio de apoyo a las personas de bajo ingreso, mientras se toma el descanso parental

Respecto al trabajo flexible, la remuneración dependerá del número de horas trabajadas y de la modalidad a la que se haya acogido el trabajador o trabajadora. Aunque en el acuerdo con el empleador, el sueldo debiera ser proporcional a la remuneración por jornada completa.

-Coordinación

A pesar de ser estos beneficios que se negocian y pagan con el empleador, para hacer uso de todos y cada uno de estos derechos parentales mencionados en este apartado, así como también obtener el beneficio económico asociado a estos, los empleados deben llenar un formulario específico y definido para cada caso en particular donde se informa al HM Revenue & Customs office. Esta oficina es encargada de coordinar y supervisar las licencias y permisos, a modo tal de llevar un registro y control de estas.

En el caso de que empleado y empleador no llegaran a acuerdo frente al momento en que se deben tomar estas licencias y permisos, así como frente al número de días que se puede tomar, o si se puede acceder o no al derecho y al pago durante el permiso, el empleado puede buscar información y guía gratuitas en varia organizaciones: The Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS), The Labour Relations Agency (LRA) y local Citizens Advice Bureau. Si aun así no se logra acuerdo y el empleado considera que ha sido tratado injustamente por su empleador o se ha inflingido la ley, el trabajador puede llevar el caso al tribunal competente (Employment Tribunal).

ESPAÑA

En pro de desarrollar medidas laborales relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, la Legislación Española provee a las madres y padres trabajadores de derechos que le permitirán conciliar mejor sus deberes laborales y familiares. Estos derechos son otorgados a todos los

trabajadores contratados, independientemente de su contrato, el trabajo que tengan y su jornada, permitiendo que todos los trabajadores gocen de los mismos derechos familiares que los que tienen los trabajadores contratados a tiempo completo.

Las licencias maternales, la reducción de jornada por cuidado de menores y otros familiares, excedencias relacionadas con el cuidado de personas dependientes, el permiso paternal en el momento del nacimiento y el permiso por paternidad, son algunos de los derechos consagrados por esta ley, así como también lo es la reducción de la jornada laboral por lactancia.

-Descanso Por Maternidad/Paternidad, Adopción o Acogimiento

La madre trabajadora tiene derecho a 16 semanas ininterrumpidas de permiso maternal, las cuales se distribuyen a opción de la interesada. Sin embargo, la madre está obligada a tomarse seis semanas después del parto. En el caso de haber parto múltiple, el permiso de 16 semanas se amplia en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Las situaciones que dan derecho al permiso de maternidad son:

La maternidad biológica.

La adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente de:

Menores de 6 años.

Mayores de 6 años y menores de 18 con alguna dificultad especial para incorporarse con normalidad a la familia. Esta dificultad puede producirse por su situación física, psíquica o sensorial, o por sus circunstancias y experiencias personales, o por venir del extranjero y ha de ser apoyada por los servicios sociales correspondientes.

Para el padre, la ley contempla un post natal de dos días, a no ser que tenga que desplazarse fuera del lugar de trabajo, en este caso tendrá 4 días de permiso. Sin embargo para el caso de los trabajadores públicos docentes y no docentes, el Ministerio de Administración Pública aprobó para el año 2006 el Plan Concilia, este plan le otorga a los padres un periodo de post natal de 10 días.

La ley considera además, que en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. También, la ley considera que en caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso maternal, así como también en el caso de adopción o acogimiento (permanente o preadoptivo), el período podrá ser disfrutado indistintamente en su totalidad por el padre o por la madre.

-Financiamiento

Los permisos de descanso maternal y paternal se deben de tramitar en el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) o Mutual General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE), según sea el caso, los que gestionan el permiso, sin que medie la colaboración de las empresas a cuya plantilla pertenece la persona trabajadora.

Para tener acceso al derecho de descanso maternal/paternal, el o la trabajadora debe de haber cotizado al menos 180 días en la seguridad social en los 5 años anteriores al embarazo. De cumplir con este requisito, la persona trabajadora que disfrute de este descanso recibe un subsidio por valor del 100% de la cantidad por la que cotizó a la Seguridad Social en el mes anterior al mes en que se inició el descanso.

En caso de parto múltiple, durante las 6 primeras semanas se tiene derecho, además de recibir el subsidio de maternidad, a un subsidio especial por cada hijo/a a partir del segundo/a igual al que corresponde recibir por el primero/a, sin perder sus derechos salariales ni laborales.

-Permiso por Lactancia

La ley española protege el derecho de alimentación de los menores, otorgando el permiso por lactancia de un hijo menor de 12 meses, beneficio que puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen o estén recibiendo prestaciones por desempleo de nivel contributivo. Para tal comedido, la ley contempla que todas las madres y padres, que se encuentren en dicha situación, tendrán derecho a una hora de ausencia del

trabajo que podrán dividir en dos fracciones, en el horario que el trabajador lo decida. Sin desmedro de lo anterior, se podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Para ejercer su derecho a lactancia, el estado provee de salas cunas donde los menores pueden permanecer durante el tiempo que el padre que le cuida se encuentre trabajando. Estas salas cunas no son gratuitas, pero para su pago los padres tienen acceso a subvenciones dependiendo de la situación social y económica de estos, analizándose casa caso en particular.

Si la madre es trabajadora públicos docentes y no docentes, se permite una sustitución, con carácter opcional, del permiso de lactancia de los hijos menores de 12 meses por un permiso adicional de hasta cuatro semanas a su permiso maternal.

-Financiamiento

Este es un permiso que no conlleva una reducción de salario, por lo que durante ese periodo el trabajador sigue recibiendo la totalidad del salario, el cual es a cargo del empleador.

La persona trabajadora es quien tiene derecho a decidir el horario y la duración del permiso, aunque deberá avisar a su empresa tanto cuando se va a comenzar a tomar el permiso, así como 15 días antes de reincorporase a su jornada ordinaria.

A pesar de ser un permiso a cargo del empleador, este permiso debe de ser tramitado en el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) o Mutual General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE), según sea el caso donde se exige una fotocopia del libro de familia, además de una declaración, en el caso de que ambos padres trabajen que el otro no disfruta del permiso.

-Reducción de Jornada Por Cuidado de Menores y Otros Familiares

La persona trabajadora puede pedir esta reducción de jornada cuando:

La persona trabajadora sea, hombre o mujer, tenga la guarda legal y el cuidado directo de una persona menor de seis años. En el caso de ser

trabajador públicos docentes y no docentes, la edad se aumenta hasta los 12 años.

La persona trabajadora, hombre o mujer, tenga la guarda legal y el cuidado directo de una persona disminuida física, psíquica o sensorial que no realice una actividad retribuida.

La persona trabajadora, hombre o mujer, que tenga el cuidado directo de un familiar (abuelos/as, nietos/as, padre, madre, hermanos/as, cónyuge, hijos/as, cuñados/as, suegros/as) y que por su edad, o por haber tenido un accidente o padecer una enfermedad, no puede valerse por sí misma y no trabaje. La persona trabajadora, que puede ser la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen, puede reducir su jornada: como mínimo una tercera parte de la jornada, y como máximo, la mitad de su jornada.

La persona trabajadora, hombre o mujer que decida acogerse a uno de estos permisos debe notificarlo previamente en su empresa, para luego avisar al menos, 15 días antes de reincorporase a su jornada ordinaria. Una vez haya regresado del permiso, debe entregar un justificante del motivo que le llevó a pedir el permiso.

Respecto a la remuneración, el trabajador /trabajadora recibirá una reducción de su salario en proporción a la parte de la jornada que deje de trabajar.

-Excedencias Relacionadas con el Cuidado de Personas Dependientes

La excedencia es el permiso al que tiene derecho una persona trabajadora durante un periodo de tiempo:

Por cuidado de hijos o hijas menores de 3 años, por un periodo máximo de 3 años para cuidar al hijo o la hija, sea biológico o sea por adopción o por acogimiento (permanente o preadoptivo). Esta excedencia puede solicitarse desde el nacimiento del hijo o hija o desde que se hace firme la resolución administrativa o judicial de la adopción o del acogimiento.

Por cuidado de familiares, por un tiempo máximo de 1 año para el cuidado directo de un familiar (abuelos/as, nietos/as, padre, madre, hermanos/as, cónyuge, hijos/as, cuñados/as, suegros/as), que por su edad, o por haber tenido un accidente o padecer una enfermedad no puedan valerse por sí

mismas y no trabajen. En los convenios colectivos puede ampliarse el periodo. En el caso de ser trabajador público docentes y no docentes tienen derecho a una ampliación a tres años del periodo máximo de excedencia al en el caso de tener un familiar a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad.

Para poder solicitar la excedencia debe tenerse al menos 1 año de antigüedad en la empresa y haber pasado 4 años desde la anterior excedencia disfrutada.

El trabajador o trabajadora que se acoja a este beneficio tiene derecho a asistir a cursos de formación profesional a los que deberá llamarle la empresa, especialmente cuando vaya a volver a incorporase al trabajo, además los años de excedencia, se deben de considerar a la hora de contar la antigüedad del trabajador en la empresa.

-Financiamiento

El trabajador o trabajadora que acceda al beneficio de excedencia no tiene derecho a seguir recibiendo el salario por parte de la empresa. Pero si tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año y después se le reserva un puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Este permiso debe de ser notificado previamente en su empresa, a la vez que debe de ser tramitado en Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), esto pues La persona trabajadora con una excedencia por cuidado de un hijo menor de 3 años tiene derecho a una prestación no económica de la seguridad social, esta se refiere a que se considere el primer año de su excedencia como tiempo que ha cotizado a la seguridad social lo cual se va a tener en cuenta cuando tenga que acceder a alguna prestación de la seguridad social, exceptuando la prestación por incapacidad temporal y por maternidad.

-Otros Permisos Relacionados Con Cuestiones Personales o Familiares

La persona trabajadora puede pedir otros permisos o reducciones de jornada y recibir el mismo salario, en los siguientes supuestos.

-Permiso de 15 días cuando se casan.

-2 días de permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, u hospitalización de un familiar directo (abuelos/as, nietos/as, padre, madre,

hermanos/as, cónyuge, hijos/as, cuñados/as, suegros/as), a no ser que tenga que desplazarse fuera del lugar de trabajo, en que tendrán 4 días de permiso.

-La madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, en los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que deban permanecer hospitalizados/as tras el parto.

-Los trabajadores públicos docentes o no docentes, tienen derecho a solicitar una reducción del 50% de la jornada laboral durante un mes, manteniendo su remuneración, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave.

La persona trabajadora que decida acogerse a uno de estos permisos debe notificarlo previamente en su empresa, y una vez haya regresado, debe entregar un justificante del motivo que le llevó a pedir el permiso.

2.-NORMAS CHILENAS SOBRE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y CUIDADO DEL MENOR[11]

Ley N° 18.620, de 1987, contiene el Código del Trabajo, y, específicamente, están tratadas en el Capítulo II, con el siguiente texto:

-"Artículo 194.- La protección a la maternidad se regirá por las disposiciones del presente título y 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 195.-Descanso pre natal y postnatal

[11] Esta Secretaría efectúa una reseña de las principales normas que protegen a la maternidad, tanto las contenidas en la ley N°18620, de 27 de mayo de 1987, Código del Trabajo, como en sus posteriores modificaciones sucedidas a partir del año 1990.

-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.

-Artículo 201.-. 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 202.- 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.”.

Modificaciones posteriores

Ley N° 19.250, de 30 de septiembre de 1993[12]

--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[13] 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.

.El artículo 185 original (actual 199), señaló que toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece el artículo anterior (descanso postnatal 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.

[12] Mensaje

[13] El fuero se le concedió al padre con posterioridad en la ley N° 19.670, de 15 de abril de 2000

-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° 19.272 de 9 de diciembre de 1993[14]

-Incorpora, al artículo anterior, 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° 19.299 de 12 de marzo de 1994[15]

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

Ley N° 19.408, de 29 de julio de 1995[16]

-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 19.505, de 25 de julio de 1997[17]

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

"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,

[14] Mensaje
[15] Mensaje
[16] Moción de la Senadora señora Carmen Frei Ruiz-Tagle y del Senador señor Sergio Bitar Chacra
[17] Mensaje

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°19.591, de 9 de noviembre de 1998[18].

-Prohibió 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° 19.670, de 15 de abril de 2000[19]

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

-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

[18] Mensaje

[19] Moción de las señoras y señores Alessandri Valdés, Gustavo; Bertolino Rendic, Mario; Cristi Marfil, María Angélica; Delmastro Naso, Roberto; Dittborn Cordúa, Julio; Masferrer Pellizzari, Juan; Monge Sánchez, Luis; Orpis Bouchon, Jaime; Paya Mira, Darío y Prokurica Prokurica, Baldo.

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 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 pudiendo ser expulsado del trabajo expirado el permiso post natal. Esta ley equipara al padre que goza, a causa de la muerte de la madre, del permiso post-natal y le otorga también el derecho a fuero.

Ley-19.824, de 30 de septiembre de 2002[20]

Modifica el artículo 203 del Código del Trabajo, disponiendo la obligatoriedad de instalar salas cunas en establecimientos industriales y de servicios, agregando asimismo, a los centros o complejos industriales y de servicios.

Salas cunas.-

“Artículo 203- Las empresas 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”..

Ley N° 20.137, de 16 de diciembre de 2006[21]

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

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.

---

[20] Moción del señor Sergio Bitar Chacra

[21] Moción de la señora y señores Bertolino Rendic, Mario; Forni Lobos, Marcelo; Galilea Carrillo, Pablo; Monckeberg Díaz, Nicolás, y Rubilar Barahona, Karla.

Ley-N° 20166, de 12 de febrero de 2007[22]

-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:(anteriormente era por resolución del mismo):

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 alimentar fuera del lugar de trabajo

---

[22] Moción de los señores y de las señoras Allende Bussi, Isabel; Gajardo Chacón, Rubén; Navarro Brain, Alejandro; Pérez Lobos, Aníbal; Pollarolo Villa, Fanny; Prochelle Aguilar, Marina; Silva Ortiz, Exequiel; Villouta Concha, Edmundo, y Wörner Tapia, Martita

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, siempre que el hijo permanezca en la sala cuna pagada por el empleador

-Pago de los pasajes

El empleador pagará el valor de los pasajes, en el mismo caso anterior, 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° 20.255, de 17 de marzo de 2008, reforma previsional[23].

-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.

II.-DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El proyecto consta de un artículo único, dividido en dos numerales, -y a su vez, el N° 1, en letras a, b y c, que proponen diversas modificaciones en el Capítulo II del Código de Trabajo, que contiene las normas sobre protección a la maternidad, a saber:

N° 1

Introduce las siguientes modificaciones en el artículo 206[24]:

---

[23] Mensaje

[24] **Art. 206.-**Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:
a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
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. (obligatoriedad para las empresas que ocupen a 20 mujeres o más)
Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

[?] **Art. 206.-**Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:
a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Letra a): Propone modificar su inciso primero, con el objeto de establecer la posibilidad de que se pueda trasladar, a elección de la trabajadora, el derecho que le asiste de alimentar al hijo menor de dos años, al padre trabajador.

Letra b): Extiende y perfecciona el alcance del derecho que le asiste a la madre trabajadora, de disponer de una hora al día para alimentar a sus hijos menores de dos años, -ampliables por el tiempo que dure el viaje de ida y vuelta y cuyos pasajes son de cargo del empleador-, respecto de todas las mujeres que se encuentren en la condición de tener hijos menores de dos años, sin que sea requisito el que se trate de empresas obligadas a prestar el servicio de sala cuna por contar con 20 o más trabajadoras.

Letra c): Plantea agregar un inciso con el objeto de permitir que el mismo derecho de alimentación se otorgue al padre que tuviere la tuición del menor, o cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada por cualquier causa, o, en su caso, a falta de ambos, a la persona que acredite su tuición o cuidado.

N° 2

Dispone modificar el artículo 207[25] del Código del Trabajo, con el objeto de precisar, que los derechos de sala cuna y de disponer del tiempo para alimentar a un hijo menor de dos años, no prescriben según las reglas aplicables a todo el Título II, esto es, sesenta días después del plazo de un año de

---

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. (obligatoriedad para las empresas que ocupen a 20 mujeres o más)
Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

[25] **Art. 207**.Corresponde a la Junta Nacional de Jardines Infantiles y a la Dirección del Trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones de este título.
Cualquiera persona puede denunciar ante estos organismos las infracciones de que tuviere conocimiento.
Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del período a que se refiere el artículo **201.**
Art. 201. Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. (fuero)
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 precedente 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.

expirado el descanso maternal, sino que ambos derechos se extinguen al cumplimiento de la edad del alimentante, “causa” del derecho a sala cuna.

III.-INTERVENCIONES ANTE LA COMISIÓN

-Marco Rendón Escobar, abogado, Jefe del Departamento Reformas Legales de del SERNAM, señaló que su institución, desde su fundación, había impulsado siempre una repartición equitativa de los deberes familiares, y en este sentido afirmó que la participación del hombre en la crianza de los hijos es un valor positivo que debe ser promovido.

Agregó que debe considerarse ciertos aspectos de la iniciativa, como que, por ejemplo, que este derecho no pueda ser trasladado durante un cierto período en que se impulsa la exclusividad de la lactancia materna.

Manifestó, que en su opinión, la Comisión debe cautelar que la flexibilización de este derecho no afecte su vigencia, aunque, en todo caso, no creía que la posibilidad de trasladar este derecho al padre llegara a afectar su carácter de irrenunciable.

Añadió, que incluso en algunos países de Europa se establecen ciertas obligaciones parentales en forma exclusiva al hombre, de forma tal que si éste no los ocupa se pierden, todo ello con el objeto de incentivar de manera más activa su participación en estas tareas.

Del mismo modo, señaló que de acuerdo a la actual legislación laboral, la licencia para cuidar de un hijo enfermo menor de un año puede trasladarse al padre, por la mera discrecionalidad de la madre, lo que no se ha reflejado en que este derecho haya visto mermado su carácter de irrenunciable.

-Pamela Farías, **encargada de género del Departamento de Estudios del Ministerio del Trabajo,** se refirió a las diversas iniciativas relacionadas con la protección de la madre trabajadora, especialmente contenidas en el programa Chile Crece Contigo.

Señaló además que el debate propio de este proyecto de ley debiera insertarse en el debate marco de la propuesta legislativa que se presentó por el Ejecutivo a principios de enero de este año, que implica una serie de modificaciones en materia de protección a la maternidad, y que tenían que ver con

la adopción, alargamiento del prenatal y traspaso del pre al postnatal, que recogía tanto las opiniones vertidas en el Consejo de la Infancia como las iniciativas parlamentarias que ya se encontraban en curso, constituyendo éste un marco de discusión mucho más integral y que supone una mirada desde el punto de vista de los derechos y la compatibilización de roles, pero también desde los temas de infancia propiamente tal.

-Cristián Pumarino, asesor legislativo del Ministro del Trabajo.

Expresó que el Ministerio del Trabajo comparte plenamente la idea que respalda la presentación del proyecto de ley, en cuanto lograr un equilibrio más armónico entre familia y trabajo, al permitir que algunas de las tareas que tradicionalmente se ha entendido le corresponden a la madre, sean compartidas también por el padre.

Recordó que se han establecido varios permisos especiales para el padre que le permiten colaborar y hacerse parte en las tareas familiares. Así, citó el caso del permiso por nacimiento de un hijo para el trabajador, que amplía en 4 días el día originalmente previsto en el Código del Trabajo, con el objeto de acercarlo a las tareas que se desarrollan en los primeros días de vida del hijo, y especialmente en momentos en que la madre se encuentra disminuida físicamente por el reciente parto.

Sin embargo, explicó que es necesario abordar algunas aristas del proyecto que pueden dificultar su puesta en práctica, como definir que se trata de un permiso permanente, por ejemplo, en contraposición al permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año, que es esencialmente temporal, acotado a la duración de la enfermedad.

En ese sentido, reiteró la postura del Ejecutivo en orden a que compartían la idea, pero que debían desarrollarse algunos puntos con mayor detalle, para que pudiera funcionar adecuadamente.

Destacó además la necesidad de incentivar que estas decisiones sean adoptadas en el marco de la relación entre empleador y trabajador, que son las partes del contrato de trabajo.

-Francisco del Río Correa, **abogado asesor del Ministro del Trabajo** señaló que el Ejecutivo miraba con especial atención la propuesta legislativa, toda vez, que distribuir y compatibilizar los roles familiares con los

laborales está en línea con uno de los objetivos del Ministerio, cual es, buscar una mayor dignidad en el trabajo.

En este sentido, señaló que el Ejecutivo apoya plenamente el que el costo del traslado para alimentar a los hijos fuera de cargo del empleador, precisando además, que no hubo distinción en ese sentido en la discusión de la ley N° 20.166, pudiendo aclararse aún más con este proyecto.

Indicó que también se le otorga mucho valor a la clarificación de la situación de las personas que tienen la tuición de un menor, y el proyecto ayuda a resolver un punto no contemplado originalmente.

En cuanto al numeral dos del artículo único del proyecto, referido a la prescripción de las acciones y derechos mencionados en el Título sobre Protección a la Maternidad, en cuanto se sugiere precisar que el derecho de alimentación prescribe cuando el menor cumpla los dos años, y que hoy no lo menciona expresamente, considera innecesario tal mención.

Respecto al traslado mismo del derecho a alimentar a los hijos de las madres a los padres, manifestó que la Comisión debía estudiar con acuciosidad posibles externalidades que pudieran originarse y la forma de solucionarlas.

Recordó que, con el objeto de resguardar los diferentes intereses y principios laborales en juego, se determinó en su momento que el derecho a alimentar a los hijos era irrenunciable, pero debía ejercerse en acuerdo con el empleador, bajo alguna de las tres opciones previstas, como son la extensión de la entrada, el adelanto de la salida o durante la jornada de trabajo. Aclaró sobre este punto que el acuerdo es necesario para determinar la forma en que se ejercerá este derecho, por lo que la falta de éste no debe obstar al ejercicio del mismo, según lo habían determinado reiteradamente las instituciones encargadas de fiscalizar su cumplimiento.

Estimó que la propuesta debía desarrollarse más para clarificar el tema de la fijación de la jornada de trabajo, para quien hiciese uso de este derecho, y si debía realizarse en forma permanente o no.

En cuanto al traslado del derecho a alimentar al hijo menor de dos años de la madre al padre, en tanto éste también sea un trabajador dependiente, apunto a que se deben conjugar varios factores con el objetivo último

de llegar a una norma eficaz. En primer lugar, que los derechos y obligaciones de las partes en una relación laboral emanan de su contrato de trabajo y de la ley, por lo que automáticamente se dejan fuera otras fuentes de obligaciones referidas a otras relaciones laborales, como podría ser la de la madre y su propia empresa. En ese sentido, indicó que existía un tema jurídico que resolver para el éxito de esta norma. Del mismo modo, desde el punto de vista práctico, parecía necesario tener en cuenta si el traslado se hacía en términos hostiles o no, ya que la propuesta contenida en la moción discurría sobre la base que el traslado se hacía en una pareja que podía compartir sus obligaciones familiares, no contemplando que las motivaciones del traslado pudieran llegar a ser otras, no relacionadas con un acuerdo para compartir los roles y obligaciones familiares equitativamente. Agregó que también es posible encontrarse con la situación que, en la relación laboral del padre al cual se le ha trasladado esta obligación, no sea posible cumplir con ella por las especiales condiciones en que se desarrolla, como podría ser el caso de un vendedor viajero, o un trabajador afecto a jornadas especiales, o uno que desarrolle sus labores en un lugar alejado de los centros urbanos.

Por último, estimó que debía estudiarse la forma en que el traslado de dicho derecho no signifique un debilitamiento del mismo, ya que una característica esencial de un derecho irrenunciable, como éste, es que su ejercicio no quedase sujeto a un acuerdo entre partes, por lo que al existir la posibilidad de que la madre, a su elección, traslade dicho derecho al padre, es posible que se condicione la contratación de una mujer al hecho que traslade ese derecho, lo que redundaría en hacer “un poco menos irrenunciable” el derecho a alimentar al hijo menor de dos años, con el consiguiente debilitamiento del mismo.

Precisó, que debían desarrollarse con mayor precisión ciertos temas que resultaban relevantes para la aplicación práctica de las normas del proyecto y de los derechos y obligaciones que él conllevaba.

De este modo, por ejemplo, debería discutirse la conveniencia de que un tercero adopte decisiones sobre un elemento esencial de una relación laboral, como es la jornada de trabajo, al tenor de lo propuesto por el proyecto en cuanto a que sea la madre quien decida sobre la persona que ejercerá el derecho a alimentar a los hijos. Asimismo, debiera quedar claro en el

proyecto qué ocurre en caso que no haya acuerdo sobre quien debe ejercer el derecho a alimentar a los hijos.

Hizo presente que un asunto de la mayor relevancia es establecer que cambian las reglas de contratación, así como informar que, en su caso, será hacia adelante, dejando claro, tanto para el trabajador que se hace cargo de esta tarea como para su empleador, la forma en que se ejercerá este derecho.

Recalcó que una ley como la que se pretende implicará necesariamente un cambio cultural y requiere de un adecuado equilibrio entre los intereses y aspiraciones de la familia y de los empleadores.

-Gonzalo Bustos Carbone, abogado, en representación de la Cámara Chilena de la Construcción.

Expuso, que respecto de la modificación propuesta, en el sentido de que sea la madre la que elija la modalidad horaria en el ejercicio del derecho de alimentación, la actual redacción del artículo 206[26] del Código del Trabajo corresponde a la modificación introducida por la ley N° 20.166 de 2007, que viene a complementar el anterior artículo 206 que consagraba el derecho de alimentación, sin detallar las modalidades en que se podía ejercer ni a quién correspondía determinar la forma de ejercer este derecho, por lo que en la práctica era el empleador quien lo disponía a su conveniencia, cuestión que fue solucionada por la mencionada norma..

En efecto, durante la discusión del entonces proyecto de ley, el debate se centró en el hecho que el derecho de alimentación para las trabajadoras que no acceden al beneficio de sala cuna era de difícil ejercicio en la práctica. Existió acuerdo en este Congreso respecto de que, si bien era necesario

[26] **Art. 206.-**Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:
a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
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. (obligatoriedad para las empresas que ocupen a 20 mujeres o más)
Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

reafirmar la procedencia del referido derecho, su ejercicio debía encuadrarse dentro de un conjunto de posibilidades. Acuerdo con el empleador diera cuenta de las particularidades; del empleo de que se trate, y de las características de emplazamiento del lugar de trabajo, su accesibilidad con respecto al domicilio, y las posibilidades de acceder a mecanismos de cuidado infantil por parte de la trabajadora.

La conclusión natural que se desprendió de esa discusión es que no es posible ejercer ese derecho, sino en acuerdo con el empleador y trabajador, especialmente en el 84% de las empresas que son aquellas que tienen menos de 20 trabajadores, y en las que el aporte de cada uno tiene una incidencia mayor en el trabajo del resto.

Respecto de la facultad de la trabajadora para decidir si ella o el padre del hijo gozarán del derecho de alimentar al hijo menor de dos años, dicha facultad se orienta, de acuerdo a lo expresado en la moción, a materializar la idea de compartir la alimentación del niño y aumentar el apego del padre, disminuyendo, de paso, discriminaciones a la contratación de la mujer. El mayor costo laboral que pudiera asociarse al ejercicio de este derecho podría corresponder, sin que pueda saberse anticipadamente, tanto a la madre trabajadora como al padre trabajador.

Precisa, que si bien en una primera lectura nadie podría oponerse a los argumentos señalados, la materialización de esta idea es inadecuada, por las siguientes razones:

La norma propuesta adolecería de un vicio de inconstitucionalidad, por cuanto estaría afectando el principio constitucional de la libertad de contratación en materia laboral, consagrado en el artículo 19 N° 16 inciso segundo de la Constitución Política de la República, porque, a su juicio, el contrato de trabajo debe ser resultado de una voluntad libre de las personas que lo celebran. En este caso, un aspecto central del contrato de trabajo, como lo es el cumplimiento cabal de la jornada convenida, puede estar sujeto a la mera voluntad de otra persona ajena a la relación contractual.

Dice, que en efecto, la relación laboral, si bien no está definida en la ley, sí ha sido conceptualizada por la doctrina. Así, Eugenio Pérez Botija, ha señalado que se trata de aquella relación que se produce entre la

empresa y los trabajadores; y está constituida por un conjunto de vínculos personales y patrimoniales que ligan entre sí a aquellos, reconociéndoles derechos e imponiéndoles deberes de carácter moral y económico.

Por su parte, el Código del trabajo define lo que debe entenderse por contrato de trabajo, señalando en su artículo 7°, que es aquella convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

De ambas definiciones se desprende que un elemento esencial, tanto de la relación laboral, como del contrato de trabajo, es el vínculo libremente contraído entre trabajador y empleador, por lo que sus cláusulas sólo podrán ser modificadas por un acuerdo de voluntades de ambas partes.

Por lo anterior, una manifestación de voluntad de una tercera persona ajena al contrato como lo es la madre del hijo del trabajador, es inoponible a una relación en la que no participa.

Así también lo señala la Corte Suprema en fallo de 17 de abril de 1991 al señalar que “el contrato de trabajo sólo puede ser modificado por mutuo consentimiento”.

Más aún, siguiendo la doctrina que ha señalado el constitucionalista Arturo Fermandois, los derechos que emanan para ambas partes del contrato, empleador y trabajador, están cubiertos por el Derecho de propiedad, consagrado por el artículo 19 Nº 24 de la Carta Fundamental. De seguirse esta doctrina, resultaría inoficioso entregarle el poder de alterar dicha garantía constitucional a un tercero ajeno, ya que los únicos llamados a modificar el derecho de propiedad son sus titulares, en este caso, de común acuerdo.

Agregó, que la decisión de la trabajadora de transferir su derecho al padre del hijo, redundará en mayores costos a la empresa donde éste trabaja. En efecto, como consecuencia de esta decisión de la madre, se obliga al empleador del padre, además de la concesión del permiso, al pago del transporte para estos fines, lo que para las empresas pequeñas y medianas constituye un aumento significativo de costos, lo que no es positivo en un período de crisis como el actual, ya que puede tener como consecuencia un desincentivo a la contratación. Así, suponiendo que viaje dos veces al día a alimentar al hijo, a $380

de costo del pasaje de transporte por cada trayecto, serían 4 trayectos al día, es decir, $1.520 al día, en un mes (base 20 días) serían $ 30.400, equivalentes al 22 % de un sueldo mínimo como costo extra para el empleador, lo que se suma a la pérdida por el período que ese padre deja de producir.

La Dirección del Trabajo ha establecido en su jurisprudencia administrativa, en dictamen 3362/102 de 1983, que el tiempo máximo de una hora que tiene la madre trabajadora para dar alimento a los hijos que se establece en el artículo 206, es por cada hijo menor de 2 años. Ahora bien, toda vez que el legislador ha extendido el derecho de las madres trabajadoras a alimentar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna, la doctrina precedentemente señalada resultaría aplicable aun cuando no exista la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna, de manera que si la trabajadora tiene hijos de una misma edad o nacidos en parto múltiple o de distinta edad menores de dos años, el tiempo máximo de una hora que tiene derecho para alimentar a sus hijos es por cada hijo menor de dos años.

Manifiesta que de acuerdo con este dictamen, al aplicarse el beneficio de la forma propuesta por el proyecto de ley, el que no distingue si en el caso del padre esta situación tendría algún límite, al empleador del trabajador se le podría obligar a conceder tantas horas de permiso como hijos menores de dos años tenga, los que podrían ser hijos de su cónyuge, conviviente o ambas a la vez, llegándose, en el extremo, a un absurdo.

Agrega, que no se hace mención en el proyecto a ningún mecanismo de control, ni a las vías de comunicación formales que se deben emplear para comunicar la decisión de la madre al empleador del padre, por lo que lógicamente el incentivo natural, de aprobarse esta norma en los términos presentados, se ubica en la línea de notificar al empleador del padre sin dejar de hacer uso, adicionalmente, del permiso por parte de la madre.

No obstante los comentarios, explica que no existen, en opinión de la CChC, reparos respecto de la modificación en cuanto ésta otorga el derecho al padre en caso que éste 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, y que a falta de ambos padres, el derecho se traspase a quien acredite la tuición o cuidado del menor. Lo anterior, en virtud de

que parece del todo atendible que en caso de ausencia o enfermedad de la madre sea el padre el responsable, ya que ello corresponde a un principio básico de humanidad, reflejado en varias normas que informan nuestro Código del Trabajo.

-Conclusiones y Propuestas

Sobre la base de lo expuesto, señaló que la Cámara Chilena de la Construcción es de la opinión que no es buena la solución propuesta de extender obligatoriamente este derecho, en primer lugar porque se plantean serias dudas sobre su legalidad.

En segundo lugar, la legislación, al establecer un derecho, debe considerar todas las variables que éste implica, y no por ello se es más o menos protector de los derechos de los trabajadores. En este caso, las variables indican que se trata de una modificación que deja grandes vacíos que pueden redundar en un deterioro de las relaciones laborales de los padres con sus empleadores, con la consecuente inestabilidad en el empleo de trabajadores que, a diferencia de la madre, no gozan de fuero.

En este sentido, parece razonable que el proyecto, recogiendo la idea matriz bien intencionada de los autores, pueda establecer un mecanismo de incentivos a los empleadores para que éstos, individualmente o por instrumentos colectivos, pacten con sus trabajadores el derecho a alimentar a sus hijos menores de dos años en determinadas condiciones.

Los incentivos en esta línea pueden ser orientados a la rebaja impositiva o bien a la suscripción de pactos de jornada extraordinaria o, finalmente, a la rebaja en caso de multas administrativas por otras causas menores.

-Heriberto Urzúa Sánchez y María Cristina De la Sota Fernández, Presidente y Directora Ejecutiva de la Corporación Chile Unido

Se refieren a las modificaciones legales sobre las cuales se les ha pedido pronunciarse y que dicen relación con cuatro aspectos fundamentales:

-Extender el derecho de alimentación del hijo al padre según elección de la trabajadora

-Establecer que la forma para ejercer el derecho de alimentación del hijo es decisión de la madre, sin necesidad de acuerdo con el empleador

-Extender el derecho de alimentación del hijo a aquellas empresas que cuentan con menos de 20 trabajadoras y agregar el tiempo de traslado

-Extender el derecho a alimentación hasta los dos años del hijo

Manifiestan que la Fundación Chile Unido lleva más de seis años trabajando, a través de distintas instancias, el tema: Hace seis años se realiza, en conjunto con Revista Ya de El Mercurio, el estudio “Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan”.y entre los años 2004 y 2006, se realizaron tres seminarios, con destacados expositores extranjeros quienes abordaron el tema de la conciliación desde todas su aristas: Desde la empresa y su compromiso con la familia de sus empleados, estableciendo el concepto de Empresa Familiarmente Responsable. Desde la pareja y la aventura que significaba el asumir la necesidad de compartir roles que, hasta hace poco estaban radicados exclusivamente en la mujer o en el hombre. Desde un punto de vista personal y la necesidad de organizar y administrar el manejo del tiempo.

Agregan que en el año 2007 se lanzó un libro con una guía de buenas prácticas para la conciliación de la vida familiar y laboral. Se realizó con el auspicio de Nestlé y fue regalado a la comunidad empresarial y a autoridades lo que ha servido de inspiración a muchas empresas para la implementación de políticas de conciliación.

Asimismo, en el año 2008 se lanzó el curso de implementación de políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, en conjunto con la Centro de Integración Familia y Trabajo de la Facultad de Gobierno de la Universidad del Desarrollo y se está preparando una segunda versión para el 2009.

Por último, agregan que se acaba de lanzar la certificación “Work & Life Balance” en donde fuimos escogidos como institución certificadora por el European Institute of Social Capital, que busca, luego de un diagnóstico conjunto, empresa y auditor, entregar a la empresa herramientas para de trabajo

e indicadores de gestión que les permitan materializar el anhelo de ser una empresa que concilia la vida familiar y laboral.

Por su experiencia, pueden decir que hoy es necesario que las empresas oigan a sus trabajadores. Aquí radica la clave del éxito de las empresas que se distinguen en estas materias. Al mismo tiempo, se requiere compromiso de la plana directiva, pero, lo más importante, es la voluntad para ir generando los cambios.

Precisan que se está en una era de acuerdos que para ser sustentables en el tiempo, exigen:

-La participación de los actores involucrados.

-Que se generen espacios para la conversación.

-La convicción de que una negociación exitosa requiere que todos ganen y pierdan un poco

Es por esto, y sin dejar de valorar y reconocer su espíritu, buena inspiración y necesidad de valorizar a la mujer y su papel como madre, consideran que las modificaciones propuestas, son políticas aisladas, que, con intensión de eliminar la discriminación de la mujer, extender la responsabilidad de la familia al padre y aumentar la incorporación de la mujer al mundo laboral, pueden generar efectos colaterales indeseables, cuya dimensión es difícil de asegurar.

Es así como, sin perjuicio que el derecho a alimentación del hijo pueda ser transferible al padre, se pierde el objetivo inicial de consagrar este derecho, que busca ayudar a las madres que dan pecho a sus hijos.

Por otra parte, por buscar proteger a la familia y a la mujer, se puede generar otro tipo de discriminación en la contratación, la de los padres o futuros padres.

En conclusión, enfatizan que se necesita una mirada más integral, que involucre la familia como un todo y se pueda hablar de “parentalidad” más que maternidad. En este contexto, se presenta como un imperativo necesario la conciliación familia y trabajo. Esta necesidad requiere de una estrategia coordinada de todos los involucrados, las empresas, los trabajadores, los legisladores y la sociedad en su conjunto, para impulsar políticas de conciliación, que finalmente, conllevan un beneficio mayor al desarrollo del país.

En este sentido, sugieren que es papel del legislador crear un marco legal amplio, que establezca un espacio protegido para el diálogo, que facilite los acuerdos y vele por su cumplimiento.

María Rozas Velásquez, Vicepresidenta de la Mujer, de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT):

Señaló en primer lugar que el proyecto, a primera vista, parecía de una extrema simpleza, además de tratarse de un tema que resultaba urgente solucionar, y que le parecía lógica y razonable una aprobación sin mayor demora. Agregó que a la luz de la discusión y de las exposiciones escuchadas, aparecían algunas observaciones que podrían ser superadas, sin perjuicio de tratarse de un proyecto de gran importancia.

Recordó que un 40% de la masa laboral estaba compuesto por mujeres, lo que se había ido acrecentando en los últimos años, y que del total de trabajadores en Chile, sólo un 9% negociaba colectivamente, cifra dentro de la cual el 37% correspondía a mujeres. Hizo presente que al revisar el contenido de dichas negociaciones colectivas, en ninguna de ellas se habían obtenido reivindicaciones de género, adicionales a los beneficios ya establecidos en la ley, lo que daba cuenta de la mentalidad con que los actores de estos procesos los enfrentaban.

Precisó que en los últimos gobiernos se habían experimentado grandes avances en la implementación de políticas de protección de género y también de la familia, lo que era especialmente relevante si se tomaba en cuenta que en los próximos 2 años se estimaba que las mujeres superarían el 50% de la masa laboral, y que el objetivo final de proyectos como el que se discutía era mejorar los niveles de protección de los niños. Recalcó que era la sociedad entera, representada a través de u organización, como era el Estado, la que debía hacerse cargo de proteger el interés del menor.

Subrayó que no se podía legislar pensando en que los trabajadores que se vieran beneficiados con esta ley fueran a abusar, y que de producirse situaciones como esa sería tarea de los tribunales de justicia dirimir los conflictos que se suscitaran. Agregó que en Chile estábamos lejos de los niveles de protección social que se podían apreciar en países de mayor desarrollo.

Reiteró que, lamentablemente, la maternidad se había convertido en una carga para las mujeres, desde el punto de vista de su actividad laboral, por lo que resultaba urgente adoptar medidas que revirtieran esta discriminación, igualando los roles, y por lo tanto los derechos y obligaciones, de hombres y mujeres en el mundo del trabajo, compatibilizando todo ello con la protección de la maternidad y de la familia.

Expresó que existía plena disposición de los trabajadores para asumir parte del costo de este tipo de medidas, si ello se hacía en forma tripartita, en conjunto con los empleadores y el Gobierno.

Marco Rendón Escobar, Jefe del Departamento de Reformas Legales del SERNAM, en su segunda intervención.

Señaló que el proyecto en cuestión, si bien era ampliamente compartido por el Ejecutivo en cuanto a sus idea matrices y motivaciones, requería de algunas adecuaciones en su texto, que decían relación con cuatro puntos:

1) Establecimiento de un tiempo mínimo en que sea la madre quien deba detentar en forma exclusiva el derecho de alimentar a sus hijos.

2) No queda suficientemente clara la constitucionalidad de que, a través de la dictación de un reglamento se regulen ciertos aspectos básicos de la norma, como sería el establecimiento de los mecanismos de control de este procedimiento y de comunicación al empleador de la decisión sobre la persona que va a ejercer el derecho en cuestión.

3) Establecimiento de un permiso parental, esto es, que deba ser acordado por ambos padres, ya que no queda clara la forma en que podría llegarse a este acuerdo, sin perjuicio que debe partirse de la idea que debe existir acuerdo del padre, ya que no se le podrían atribuir derechos sin intervención de su voluntad.

4) Debe contemplarse en la norma una solución para aquellos casos en que la madre no puede ejercer su derecho a alimentar a su hijo menor de un año.

Manifestó que, en opinión del Ejecutivo, el proyecto estaba en condiciones de ser votado en general, sin perjuicio de las modificaciones que pudiera proponer, por la vía de las indicaciones.

****

Finalizadas las audiencias, a algunos integrantes de la Comisión les hizo mucha fuerza las aprensiones jurídicas y constitucionales expresadas por el representante de la Cámara Chilena de la Construcción, ya que si efectivamente existieren tales vicios de constitucionalidad, podrían ejercerse multiplicidad de recursos ante los tribunales de justicia solicitando la inaplicabilidad de la norma, e incluso su declaración de inconstitucionalidad, sobre todo, respecto de obligar al padre a asumir responsabilidades sin su consentimiento, por la sola voluntad de la madre.

Con el objeto de aclarar las dudas, y antes de proceder a la votación de la idea de legislar, la Comisión acordó solicitar la opinión de los Decanos de las Facultades de Derecho de la Universidad de Chile y de la Pontifica Universidad Católica de Chile.

-Opinión por escrito del señor Roberto Nahum Anuch, Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile

Observaciones sobre eventual inconstitucionalidad de la norma:

En informe suscrito por la Cámara Chilena de la Construcción, de fecha 12 de noviembre de 2008, se hace presente que la norma propuesta adolecería de vicios de constitucionalidad, desde el momento que se estaría afectando la libre contratación en materia laboral, que consagra el artículo 19 Nº 16 de la Constitución Política de la República.

Así, de conformidad a la normativa constitucional, se afirma que “el contrato de trabajo debe ser resultado de una voluntad libre de las personas que lo celebran”.

En otras palabras, un elemento esencial de la relación laboral y del contrato de trabajo “es el vínculo libremente contraído entre trabajador y empleador, por lo que sus cláusulas sólo podrán ser modificadas por un acuerdo de voluntades de ambas partes”.

En este caso, sin embargo, se concluye, que “un aspecto central del contrato de trabajo, como es el cumplimiento de la jornada convenida, puede estar sujeto a la mera voluntad de otra persona ajena a la relación contractual”.

En definitiva “una manifestación de voluntad de una tercera persona ajena al contrato como es la madre del hijo del trabajador, es inoponible a una relación en la que no participa”

A lo anterior, debe agregarse, que los contratos están cubiertos por el derecho de propiedad, consagrado en el artículo 19 Nº 24 de la Carta Fundamental, por lo que cualquier modificación del mismo debería realizarse de común acuerdo por los contratantes.

Alcance de la libertad contractual en materia laboral

1. El artículo 19 Nº 16 de la Constitución Política de la República, en su inciso 1º asegura a todas las personas “la libertad de trabajo y su protección”. Se trata de un derecho fundamental “que habilita a toda persona a buscar, obtener, practicar, ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerativa, profesión u oficio lícito, no prohibido por la ley” (Enrique Evans, Los Derechos Constitucionales, Tomo II, 1986, p. 216).

A su vez, en su inciso segundo se preceptúa que “toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución”. Ello comprende el derecho a incluir en el contenido del contrato que se acuerde, todas las cláusulas que las partes libremente pacten (Corte Suprema, 11 de marzo de 1999, Rol Nº 419-99). Dicha disposición se enmarca, por lo demás, en el principio de la libertad individual, que ilumina todo el texto constitucional, tal como lo ha señalado el Tribunal Constitucional (Rol Nº 804-2007).

2. En cuanto a la historia fidedigna del establecimiento de esta norma constitucional, es del caso tener presente que ella tuvo su origen en la propuesta efectuada por la Junta de Gobierno, desde que ni la Comisión de Estudio ni el Consejo de Estado la contemplaban (Vid. Neville Blanc y otros, La Constitución Chilena, Centro de Estudios y Asistencia Legislativa, Universidad Católica de Valparaíso, Tomo I, 1990, página 154).

3. Debe sí precisarse que, como lo ha señalado la doctrina, la libertad contractual, de ninguna forma puede interpretarse “en el sentido que el constituyente ha querido hacer imperar el principio de la autonomía de la voluntad en materia laboral, de manera que esta disposición significara que los empleadores puedan contratar libremente y establecer con plena libertad las

modalidades del contrato de trabajo" (Luz Bulnes Aldunate, Revista de Derecho Público, Nº 29-30, 1981, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, página 131).

En efecto, la referencia a la libre contratación "no debe interpretarse como la consagración del principio de la autonomía de la voluntad en materia laboral" y es que la libertad de contratación habilita "para una negociación a partir de un piso mínimo ya garantizado por la ley" (Mario Verdugo Marinkovic y otros, Derecho Constitucional, Tomo I, página 287)

Lo anterior, en razón de la protección del texto constitucional al trabajo en sí mismo, del derecho a la justa retribución y de la dignidad de la persona humana, que reconoce el artículo 1º de la Carta Fundamental. Así por lo demás lo ha señalado, en diversos pronunciamientos, el Tribunal Constitucional (Roles Nº 755-2008 y 1138-2008)

En tales condiciones, las partes no gozan de amplia libertad para pactar, circunstancia ante la cual debe ajustarse el término de la relación laboral a las normas que regulan la materia (Corte Suprema, 20 de junio de 2000, Revista de Derecho y Jurisprudencia Nº 97, sec. 3ª, página 93).

4. Así las cosas, la libertad contractual tiene límites, vinculados precisamente a la circunstancia que se protege el trabajo en sí mismo, por lo que existen aspectos que no pueden ser pactados libremente por los contratantes.

Como se ha precisado, "naturalmente dicha libertad tiene los límites que fijan la Constitución y las leyes, debiendo insistirse en la irrenunciabilidad de los derechos laborales, los cuales configuran un piso o mínimo que no es permitido vulnerar a la ley, a los reglamentos ni a las estipulaciones u otros acuerdos de voluntades" (José Luis Cea Egaña, Derecho Constitucional Chileno, Tomo II, p. 427).

5. Ahora bien, la libre contratación dice relación con el derecho a elegir los colaboradores o trabajadores que se encuentran a su servicio. Corrobora lo expresado la constancia que se dejó en la Comisión de Estudio en cuanto a que "no hay duda alguna de que, dentro de la libertad de contratación, está fundamentalmente, la libertad de elegir colaboradores" (Sergio Diez,

Comisión de Estudio de la Nueva Constitución, 8 de abril de 1976, Vol. VI, página 12)

En suma, de acuerdo a la norma constitucional, el empleador "goza de autonomía para contratar con todo aquel que considere idóneo para un determinado cargo o función, sin perjuicio que deba someterse a las normas que integran el orden público laboral" (Pedro Irureta Uriarte, Constitución y Orden Público Laboral. Un análisis del art. 19 Nº 16 de la Constitución Chilena, Colección de Investigaciones Jurídicas, Nº 9, 2006, Universidad Alberto Hurtado, página 63).

6. Desde la perspectiva del empleador, la libre contratación, de alguna manera, se vincula con la libertad de empresa que reconoce y resguarda el artículo 19 nº 21 de la Carta Fundamental. Se trata, entonces, de una potestad de contratación por parte del empleador, teniendo obviamente como limitación la circunstancia de que debe sujetarse a criterios de idoneidad y capacidad.

Por su parte, desde la órbita del trabajador, ello importa la libertad para pactar con el empleador las condiciones en que deba ejecutarse el trabajo.

7. La Constitución Política de la República reconoce y ampara la libertad de trabajo y la libre contratación, como consecuencia de lo cual las partes (empleador y trabajador, en el marco de una empresa) son libres de pactar las cláusulas, siempre y cuando no afecten derechos fundamentales e irrenunciables.

<u>Análisis de la normativa propuesta a la luz de los principios establecidos en la Constitución Política de la República</u>

1. La norma legal que se propone persigue establecer que el derecho de alimentación de los hijos menores puede ejercerse de alguna de las formas (señaladas en la ley Nº 20.166, de 2007), "a elección de la trabajadora". De igual forma se precisa que si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquier de ellos puede gozar del referido derecho "a elección de la madre".

2. De esta manera, será la madre la que -en definitiva- determine tanto la forma en que se ejerza el derecho (en cualquier momento, dividiéndolo en dos porciones o, en su caso, postergando o adelantando el inicio o el término de la jornada de trabajo) como la persona que puede gozar del mismo,

esto es, ella misma o el padre, si ambos tienen la calidad de trabajadores dependientes.

3. El mencionado proyecto de ley se enmarca en la idea y preocupación fundamental por el “interés superior del niño”, como lo consagran diversos tratados internacionales (art. 18 de la Convención sobre los derechos del niño) y se desprende de la dignidad de la persona humana que reconoce y resguarda el artículo 1º de la Constitución Política de la República, todo lo cual ha sido recientemente reiterado por el Tribunal Constitucional (Rol Nº 834-2007). Se equipara así las cargas que deben imponerse a los padres en cuanto al deber de alimento.

4. Sobre la materia que motiva la legislación que se propone, cabe señalar que nuestros tribunales superiores de justicia han tenido oportunidad de calificar como arbitraria e ilegal la conducta de un empleador que impide al trabajador el usar el derecho de alimento a su hijo menor, en cuanto ello podía importar una modificación unilateral del contrato de trabajo.

Así, se ha expresado que “la recurrente con el consentimiento de su empleador disfrutó a partir del 4 de mayo de un permiso para alimentar a su hijo, en conformidad a la disposición legal citada, de ello se infiere que las partes en conformidad a lo dispuesto en el artículo 5º del Código del Trabajo, pactaron libre y lícitamente el otorgamiento del beneficio”.

De modo que “esta cláusula tácita del contrato de trabajo al ser modificada unilateralmente por el empleador, careciendo de fundamento para ello, le ha hecho incurrir en una acción ilegal o arbitraria al perturbar el legítimo ejercicio del derecho invocado por la recurrente, acto que vulnera el derecho de propiedad que le asegura el artículo 19 Nº 24 de la Carta Fundamental”.

En atención a ello se ordena restablecer el legítimo ejercicio de su derecho “permitiéndole usar en forma continua, al final de la jornada diaria de trabajo, las dos porciones de tiempo para dar alimento a su hijo menor, de acuerdo a la citada disposición legal” (Corte de Apelaciones de Santiago, 30 de noviembre de 1992, Gaceta Jurídica 149, 1992, página 124)

5. Como se ha explicitado, se trata de una materia en la que rige el principio de libertad contractual, en los términos que reconoce y resguarda el artículo 19 Nº 16 de la Carta Fundamental, que asegura a todas las personas la

libertad de trabajo y la libre contratación, como consecuencia de lo cual en el marco de una empresa, las partes contratantes pueden convenir todo aquello que no contravenga materias que se estimen como irrenunciables, en tanto esté comprometido el orden público laboral.

Por lo mismo, se ha calificado como contrario a la libre contratación en materia laboral la imposición, por parte de los organismos fiscalizadores laborales, de cláusulas que se apartan de la voluntad de los contratantes (Vid. entre otros, Corte Suprema, 18 de junio de 1997, Rol Nº 1313-97).

6. En atención a lo señalado, se ha resuelto por nuestros tribunales superiores de justicia que afecta la libertad de contratación y el derecho de propiedad la imposición por parte del órgano fiscalizador en orden a pactar un contrato colectivo de trabajo con personas no vinculadas laboralmente con el empleador.

Así, se ha sostenido que las resoluciones de la Inspección del Trabajo vulneran la libre contratación “puesto que el órgano fiscalizador obliga a la empresa recurrente a pactar un contrato colectivo de trabajo con personas respecto de las cuales no se ha logrado acreditar, en un procedimiento legalmente adecuado, el respectivo vínculo de dependencia, consustancial al proceso aludido” (Corte Suprema de Justicia, Corte de Apelaciones de Santiago, 10 de abril de 1995, confirmado por la Corte Suprema en sentencia de 7 de junio de 1995, Gaceta Jurídica 180, 1995, página 137). Adicionalmente, se estimó vulnerado el derecho de propiedad, puesto que al estimarse tener por aprobado ciertos beneficios económicos ello trae consigo un evidente detrimento patrimonial.

En el mismo sentido, se ha calificado como contrario a la garantía consagrada en el artículo 19 Nº 16 de la Carta Fundamental el obligar a una empresa a pactar un contrato colectivo de trabajo con personas respecto de las cuales niega su relación laboral (Corte Suprema, 23 de abril de 1997, Rol Nº 4510-96)

7. En suma, se trata de una materia de especial trascendencia, en la que se encuentra afectado el interés superior del menor, enfatizando el derecho de la madre a determinar la persona y la forma en que puede ejercerse el derecho de alimento.

Para que la propuesta guarde perfecta armonía con la Constitución Política de la República, especialmente con la libre contratación laboral, debe establecerse algún mecanismo de aprobación por parte del empleador, ya sea expreso o tácito, ya sea en el contrato individual de trabajo o en los contratos colectivos.

Obviamente, la naturaleza de la materia da cuenta de la circunstancia que la madre se encuentra en una mejor situación e idoneidad para determinar el mecanismo, pero en tanto ello se traslade a un tercero de la relación laboral (el padre, que, en la casi totalidad de los casos, trabajará en otra empresa), deben establecerse sistemas de aceptación por parte del empleador, desde que éste podría invocar que se trata de una cláusula que modifica la jornada de trabajo y que depende del libre arbitrio de una de las partes, a menos que se estimara que ello involucra derechos de carácter irrenunciable, esto es, que son de orden público.

Opinión de Carolina Salinas Suárez, abogado y miembro del Comité Ejecutivo Centro UC de la Familia, en representación del Decano de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile y

-Observaciones generales a la motivación del proyecto de ley y sus fundamentos.

La fundamentación del proyecto de ley que “Extiende a los padres trabajadores el derecho de alimentar a sus hijos y perfecciona normas sobre protección a la maternidad” sostiene que, el perfeccionamiento de la normativa de protección a la maternidad, debe buscar la eliminación de la discriminación actualmente existente para garantizar al padre su incorporación en el cuidado y crianza de sus hijos pequeños y la igualdad en el reconocimiento de sus derechos para posibilitar que la familia distribuya adecuadamente las responsabilidades familiares.

Antes de referirse a la suficiencia de la fundamentación en relación con el contenido del proyecto, dice querer sumar, a la motivación apuntada por los autores, la consideración de varios elementos, algunos de ellos paradojales, o a primera vista difíciles de armonizar, que cree no pueden estar ausentes en esta discusión, ni en la discusión de otras iniciativas relacionadas con el tema:

a) En la actualidad más del 38,5% de la fuerza laboral está conformada por mujeres y de ellas cerca del 30% es jefa de hogar y sustento principal de sus hogares. Estas cifras, aumentarán gradualmente junto con el desarrollo económico del país, pues justamente son causa radical de ese mismo desarrollo, al significar fuerza nueva de trabajo, cada vez más especializado y profesional.

b) Sin embargo, al mismo tiempo, vemos decrecer las tasas de natalidad, lo que nos lleva a concluir que nuestro país requiere con urgencia resguardar el rol reproductivo en términos sociales, lo que resulta clave para sustentar la viabilidad demográfica del país.

c) Es un hecho cotidiano para todos, constatar la dificultad de compatibilizar las funciones laborales con la vida familiar, en general, y en específico, con el rol materno-reproductivo. Las causas de esta problemática son muchas y de distinta especie; por una parte existe, para los empleadores, un mayor costo en la contratación de las mujeres (por ausencia laboral, reemplazos, fuero y permisos) y un costo adicional de sala cuna (sin estímulos estatales para reducción de costo vía agrupación de empresas en torno a salas de calidad); por otra parte, para las familias, existe una carencia de redes de apoyo para cuidado de los niños y desconfianza a salas cunas, más un costo asociado a traslado y a enfermedades (en niños pequeños por asistencia a salas cunas).

Es probable que la paradoja que acabamos de exponer suponga una reflexión esencial: siendo los hijos un bien para el Estado y para las familias, la protección de la maternidad no puede ser exitosa si no valora, con igual fuerza, la paternidad.

Creemos que, atendido el estado actual de la participación laboral y los índices que acabo de apuntar, tanto la maternidad como la paternidad deben ser protegidas y valoradas, no como un papel más que han de desempeñar el hombre y la mujer en su vida cotidiana, sino como EL ámbito de desarrollo del hombre y la mujer, beneficioso para ambos, y que el Estado debe proteger y resguardar en todo orden de cosas, porque compromete en ello su propia existencia.

En este sentido, si miramos aisladamente maternidad y paternidad, tenemos como resultado la lógica discriminación de la mujer porque la

maternidad sólo es percibida como un obstáculo o limitación que impide el desarrollo profesional de la mujer y su ingreso a la vida laboral. Lo mismo ocurre si miramos el problema sólo desde el punto de vista de la discriminación o desigualdad entre hombres y mujeres, puesto que no debe ser en función de ellos exclusivamente que se decida la medida más conveniente, sino en beneficio, además de las futuras generaciones de hijos que en vistas a su interés superior, ciertamente serán beneficiados si en su cuidado y crianza están presentes padre y madre. Consecuente con lo anterior, creemos importante atender al hecho de que la protección de la maternidad y de la paternidad deriva necesariamente en la protección de la infancia, puesto que la persona de la madre y del padre se protege para asegurar a la persona del hijo el cuidado y atención en sus primeros estadios de vida.

Resulta justo reconocer que, mucho se ha avanzado en la protección de la maternidad y de la infancia en nuestro país, y todavía se necesita mejorar más en este ámbito, pero con una óptica que incorpore a ambos padres en los beneficios de participar del mundo laboral y también de la crianza de sus hijos. Es indudable que las señales que en este sentido se entreguen en el ámbito laboral, serán sólo parte de la solución, siendo indispensable que se comprenda que todo el cambio cultural que busca instaurar una visión integradora de la maternidad y paternidad, supone una inversión a largo plazo incorporando aspectos educacionales, sociológicos y de políticas públicas, que exceden con mucho el rol del derecho.

-Observaciones al contenido del proyecto.

1. **Acerca de la norma que se plantea reformar, artículo 206 del Código del Trabajo.**

Cuando el legislador sugiere el perfeccionamiento de una norma de orden público, esto es, de la entidad que tienen aquellas que reconocen y regulan un derecho irrenunciable, es necesario analizar en primer lugar, la aplicación actual de la norma, los problemas que dicha aplicación presenta y si la norma cumple con los objetivos primarios por los cuales fue concebida.

Como sabemos, la modificación afecta sustancialmente al artículo 206 del Código del Trabajo, cuyo texto vigente fue fijado por la Ley Nº 20.166 de 2007, que a su vez tenía como sustento la normativa internacional de

instrumentos tales como la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer de la ONU y el Convenio 156 sobre Trabajadores y Trabajadoras con responsabilidades familiares, todos ratificados por el Estado chileno, vigentes y obligatorios de acuerdo a lo dispuesto por nuestra Carta Fundamental.

El mencionado artículo[27] establece el derecho concebido por el legislador para que sea ejercido en forma universal por todas las madres trabajadoras con hijos menores de 2 años constituyéndose de esta forma en un derecho protector de la primera infancia más que de la maternidad. Asimismo, para su establecimiento, se tuvieron en consideración, todos los beneficios que reporta, tanto para la madre como para el hijo, el hecho que este último pueda ser alimentado por un período más prolongado de tiempo directamente por aquella. Ciertamente, es innegable que durante el período de amamantamiento será esencial que sea la madre la que cumpla con la labor de alimentación (período que además coincide en gran parte con la licencia postnatal), pero nada obsta a que terminada la lactancia materna sea el padre el que pueda asumir con propiedad dicho rol.

Sin embargo, el reconocimiento y aplicación de este derecho por parte de los empleadores no ha estado exento de dificultades y abusos, es así como en numerosas oportunidades la autoridad fiscalizadora, conociendo casos de vulneración del derecho, ha debido sentar opinión a través de dictámenes que han ido delineando los alcances y límites de la norma.

De esta forma a través de los dictámenes de la Dirección del Trabajo, se ha reconocido:

---

[27] **Artículo 206.** Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:
a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.
Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado. El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203.
Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

a) El derecho que consagra el inciso 1º del artículo 206 del Código del Trabajo, para que la madre disponga de una hora al día para dar alimento a sus hijos menores de dos años, es aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de esa edad, aún cuando no goce del derecho a sala cuna.

b) La forma en que este beneficio se puede ejercer es acordando con el empleador cualesquiera de las tres modalidades consagradas en dicho inciso. En el evento de que no existiese acuerdo en cuanto a la alternancia propuesta por la trabajadora, titular de este derecho irrenunciable, se configuraría el incumplimiento por parte del empleador, susceptible de ser sancionado por la autoridad competente en virtud de las facultades que le son propias, sin perjuicio de ratificar el régimen que la trabajadora haya elegido.

c) Las trabajadoras contratadas a tiempo parcial, tienen derecho al permiso para alimentar a sus hijos que se establece en dicho precepto, y el tiempo que abarca el mismo, no corresponde otorgarlo en forma proporcional a su jornada.

d) A la madre trabajadora que presta servicios para dos empleadores distintos, le asiste el derecho a exigir a ambos el permiso para dar alimento a sus hijos, y

e) El aumento del tiempo destinado a la alimentación en consideración al tiempo de traslado de la madre hacia y desde el lugar donde se encuentra el hijo, sólo procede cuando se hace uso de la sala cuna del empleador.

No resulta difícil concluir, como se anticipó, que la aplicación de la norma ha provocado serias dificultades a los empleadores, cabe señalar tan sólo los casos de establecimientos educacionales en que la mayoría de sus profesoras están contratadas en jornada parcial y han debido otorgar un permiso de 1 hora diaria a una trabajadora contratada por 2 o 3 horas diarias, o el caso de empleadores de aquellas madres de varios hijos menores de dos años (por partos múltiples por ejemplo) que han debido multiplicar el permiso por el número de hijos, entre otros.

Tales dificultades no han redundado en una apreciación positiva de la maternidad sino por el contrario en una discriminación que se mantiene y aumenta respecto de mujeres en edad fértil.

2. Acerca del contenido de la norma propuesta.

Visto lo anterior nos corresponde realizar un análisis de la norma propuesta, esto es, de la novedad que supone respecto de la actual situación, las modalidades que se escogieron para innovar, para finalmente referirnos al fondo y a su armonización con el resto del ordenamiento jurídico.

2.1. Novedad de la norma.

El proyecto establece dos novedades en relación con la actual norma.

a) La primera de ellas propone que sea la madre la que elija la modalidad horaria en que ejercerá el derecho de alimentación. Por lo anteriormente expuesto, vendría a ser una modificación sólo aparente, o más bien, la concreción del criterio jurisprudencial que ha estimado que es la madre la que en la práctica elige y si el empleador se niega al acuerdo, está vulnerando el derecho y por tanto cabe ser sancionado. Con todo, nos permitimos disentir de esta interpretación, ya que a nuestro juicio minusvalora las facultades del empleador de organización y disposición de los recursos humanos bajo su dependencia, facultad que es derecho esencial derivado de la relación laboral fruto de un acuerdo de voluntades plasmado en el contrato de trabajo. El contrato al ser ley para los contratantes sólo podría ser modificado por acuerdo de ambas voluntades o por la ley.

Consideramos suficiente el texto actual, puesto que en la reforma de 2007, se facilitó su ejercicio y cumplimiento estableciendo las alternativas o modalidades, dando así la posibilidad de que se acuerde aquella que sea más beneficiosa para la madre, titular del derecho irrenunciable, la que siempre podrá velar por lo que considere más beneficioso para su hijo.

b) El segundo aspecto, es sin duda de mayor novedad puesto que permite que este derecho, irrenunciable para la madre, pueda ser traspasado por ésta al padre del hijo, en el caso que ambos sean empleados dependientes. En definitiva, el goce del derecho, podrá corresponder al padre si así lo estima la madre. Lo mismo ocurre actualmente en los artículos 199 y 199 bis del Código del Trabajo, al establecer las licencias y permisos por enfermedad de hijos menores[28].

[28] **Artículo 199.** Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de 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 madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el articulo anterior por el periodo que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre,

Cabe destacar que la norma propuesta recoge una tendencia desarrollada en países europeos y que implica compartir los costos y los beneficios de la crianza de los hijos entre padres y madres. En esta línea se habla de permisos parentales (ya no sólo maternales o paternales) que se establecen para ambos padres de manera individual o conjunta pero que su ejercicio es transferible y corresponderá a una decisión familiar determinar quién lo ejerce. Lo que sorprende es que los estudios y estadísticas desarrolladas a partir del uso de estos permisos sugieren que cuando estos permisos son transferibles, es la madre la que lo ejerce casi en su totalidad y se observa una tasa muy baja de transferibilidad, la que sólo aumenta en caso de padres con alto nivel educacional, alto nivel de salario y estabilidad laboral. Los mismos estudios han derivado en ciertas directrices que deberán tener en cuenta los países de la unión europea, entre las que destaca la recomendación de establecer derechos o permisos individuales para ambos padres y que estos sean no transferibles.

Quizá lo más similar a la norma que el proyecto sugiere resulte ser el permiso de lactancia existente en España y que si bien, en su inicio contemplaba, al igual que nuestra norma, períodos breves de tiempo para alimentar al niño, derivó en la posibilidad de acumular esos espacios de tiempo en

---

podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.
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 al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.
Si los beneficios precedentes fueren obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder.
Artículo 199 bis. Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padre 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 articulo, 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, por lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

jornadas completas de descanso maternal o paternal, a disfrutar por cualquiera de los dos padres de común acuerdo.

2.2. Modalidades.

El proyecto entrega a la madre la facultad de decidir si será ella o el padre quien gozará el derecho de alimentar al niño menor de dos años. A primera vista, no parece un derecho conjunto sino más bien un derecho exclusivo de la madre con posibilidad de transferir su goce. Sin embargo, para que el traspaso proceda, el requisito es que ambos padres sean trabajadores dependientes.

Nos parece que ya que se exige a ambos padres la calidad de empleados dependientes, sería más feliz la norma, si el determinar a quién corresponderá el ejercicio del derecho pasara por un acuerdo de ambos padres (decisión familiar).

Desde otro punto de vista, siendo esta la oportunidad de corregir algunas deficiencias del artículo vigente, el texto propuesto no hace distinción de las jornadas laborales de cada padre, lo que mantendrá el problema con los empleadores de jornadas parciales, para quienes constituye un injusto acortamiento de jornadas laborales ya breves.

En la misma línea, sería deseable que tanto la decisión de quien hace uso del derecho como la aceptación de parte del empleador, constaran en algún registro o se contemplara algún mecanismo de resolución de diferencias sobre este punto, lo que puede ser regulado en algún reglamento. Este resulta aún más necesario existiendo dos empleadores que necesitarán tener constancia de cual de los padres ejercerá el derecho y cuándo. Según el texto actual del proyecto los empleadores no tendrán certeza alguna de la decisión de la madre, salvo la comunicación del trabajador.

Así como la norma original ha posibilitado una interpretación amplia en el sentido de otorgarle a la madre tantos permisos cuantos hijos menores de dos años tenga, la norma propuesta nada dice de aquel padre que tenga varios hijos menores de dos años de madres distintas, por lo que debe regularse si todas podrán transferirle el goce del derecho al mismo padre y cómo se conciliará el derecho en caso de superposición de períodos.

Seguidamente se contempla una doble excepción a la norma general:

a) Otorgando el derecho al padre en los siguientes casos:

i. cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial,

ii. cuando la madre hubiere fallecido, o,

iii. cuando la madre estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa.

b) Otorgando el derecho a un tercero que acredite tener el cuidado o tuición del menor, cuando falten padre y madre.

La redacción o modalidad escogida por los autores del proyecto sugieren que no estaríamos en presencia de un derecho de protección a la maternidad y por ello exclusivo de la madre sino más bien de protección a la infancia, establecido en beneficio principal del hijo, es decir teniendo en cuenta principio rector en materia de familia, cual es el interés superior del niño, en virtud de ello, no resultaría exclusivo de la mujer sino que puede corresponder al padre o a un tercero.

3. Acerca del fondo.

En términos generales, resulta positivo, a través de la norma propuesta, el reconocimiento de la función social de la maternidad y de la inclusión de la paternidad con la misma valoración. El Estado debe salvaguardar la función de reproducción –aunque preferiríamos hablar de función generativa, procreación de nuevas generaciones, maternidad y paternidad (puesto que aluden a la necesidad de un padre y una madre)- no sólo en el trabajo, sino que en todo ámbito y además en el trabajo.

Si consideramos que son derechos fundamentales de los padres poder cuidar y criar a sus hijos, ciertamente, no podemos negarnos a promover el respeto de esos derechos.

En relación con la legalidad y constitucionalidad de la norma propuesta, debemos considerar varios elementos:

1. La Constitución Política de la República reconoce y promueve la dignidad de la Persona y los derechos que emanan de esa cualidad intrínseca del ser humano, esto es, la capacidad de discernir, elegir y obligarse, dentro de este ámbito destaca la posibilidad de contratar libremente en el ámbito

laboral. Al respecto, la garantía del artículo 19 Nº16 de la Constitución Política de la República asegura el "*derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo*", lo que implica una voluntad de un trabajador y un empleador que eligen comprometerse y obligarse libremente. Con todo, la autonomía de las partes en la determinación consensual de un contrato de trabajo, tiene limitaciones, desarrolladas por el legislador en la evolución del contenido mismo del derecho del trabajo, estableciendo derechos irrenunciables, fundado en el afán protector de la persona del trabajador, o principio pro operario, que es una de las finalidades de esta rama del derecho. En el caso que nos ocupa, la ley incorpora un derecho irrenunciable, que produce una alteración del contrato de trabajo, pero claramente ésta se produce en virtud de la ley y no de la intervención de un tercero, lo que si repugnaría a la Constitución.

2. Las legítimas limitaciones al derecho transaccional del trabajador y empleador, no deben, en todo caso, impedir al empleador la facultad de dirigir, organizar y administrar el trabajo y es en este punto donde el proyecto que nos convoca probablemente tenga sus mayores debilidades. En efecto, tal como ha sido concebida la norma, parece olvidar que existe un interés legítimo, constitucionalmente amparado, de los empleadores a organizar la unidad productiva, teniendo certeza de los recursos humanos con que cuenta, de forma tal, que si se deja al arbitrio de la madre el afectar jornadas de trabajo propias o de terceros, sin cortapisas y sin requisito alguno, dichos derechos ciertamente se verán vulnerados.

Por tanto, para definir su constitucionalidad en relación con la libre contratación, debemos determinar si el proyecto perturba en términos significativos el derecho del empleador a recibir una contraprestación del padre cuyo contrato se ha celebrado antes de la dictación de la ley, dado que el contrato de trabajo deben ser fruto de la voluntad de las partes, sin perjuicio de las regulaciones mínimas y accidentales que la Constitución autoriza. Dicha eventualidad se salvaría si el proyecto establece que el beneficio que se pretende conceder regirá para los trabajadores cuyos contratos de trabajo se celebren con posterioridad a la promulgación del nuevo texto del artículo 206.

3. De establecerse la norma con efecto retroactivo, podríamos estar en presencia de una vulneración de la garantía constitucional, un

germen de inconstitucionalidad que deberá analizarse caso a caso, pudiendo ley impugnarse la norma por la vía de la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, prevista en el artículo 93 inciso primero N° 6 de la Constitución. La posibilidad de que ésta sea declarada inaplicable, dependerá de la entidad del impacto en los servicios a que el padre se obligó en el contrato de trabajo celebrado, y que el empleador tuvo presente al tiempo de la contratación. La alteración en los servicios dirá relación con el número de trabajadores titulares del beneficio y su proporción en relación con el número total de trabajadores de la empresa; la relevancia, respecto del giro de la empresa, de las funciones de los trabajadores titulares del beneficio; el tiempo total de la jornada laboral comprometido con el beneficio impuesto y, la factibilidad de reemplazo del trabajador beneficiario durante su ausencia.

En definitiva, el texto que se propone para el artículo 206 del Código del Trabajo, de aprobarse de la misma forma contenida en el boletín, importa la alteración del contrato de trabajo del padre que pueda beneficiarse de tal derecho. En consecuencia, no aporta a la relación empleador-trabajador, ni contribuye a la no discriminación de la mujer en el trabajo, cuanto más, agrega una nueva, así podría comenzarse a discriminar a “los hijos” como un obstáculo para el mundo laboral de las madres y de los padres.

En este sentido, reiteramos que, cobra real importancia concebirlo como un derecho de ambos padres y la decisión de quién lo ejerce, como perteneciente también a ambos. Del mismo modo, las alternativas de ejercicio del derecho deben considerar la aceptación o el interés del empleador, a lo menos, con resguardos básicos relativos a la certeza y seguridad jurídica que aquel requiere para organizar su unidad de trabajo, fundamentalmente en orden al control del ejercicio y la notificación al empleador que será afectado con la decisión.

Conclusiones

1. El proyecto sometido a nuestro análisis presenta más que una cuestión de inconstitucionalidad, serios problemas de aplicación de la norma, de la forma como está planteado tiene defectos se traducirá en la dificultad práctica del ejercicio de un derecho que depende de la voluntad de una sola parte pero que tiene efectos en cinco: un hijo, dos padres y dos empleadores.

La dificultad no parece fácilmente superable, pero su éxito depende de ello ya que de no hacerlo puede dañar aún más las relaciones laborales y aumentar la discriminación hacia la maternidad.

En ese sentido, la finalidad de la norma, cual es, la incorporación progresiva del padre en la crianza de los hijos, compartiendo los costos asociados que tradicionalmente sólo descansaban en la mujer, se logrará si se previene un uso abusivo de la norma, y la vulneración de los legítimos intereses de los empleadores afectados por el ejercicio del derecho.

2. La incorporación del padre a falta de la madre o de un tercero a falta de ambos padres, es un avance respecto de la actual norma, y da adecuada respuesta a las situaciones dolorosas de muchos niños en Chile.

3. Los permisos maternales, paternales y parentales no son una pieza aislada. Por encima de una retórica igualitaria, las reformas que se están llevando a cabo van, en mayor o menor medida, en la dirección de implicar a los hombres en el cuidado en cierto modo (no al 50%), pero también en la dirección de dar a las mujeres mayores facilidades para que carguen con la mayor parte y mantengan su inserción en el empleo en la medida en la que puedan y quieran compatibilizarlo.

4. Las facilidades e incentivos al trabajo a tiempo parcial o con jornada flexible son un elemento importante, o mismo que otro tipo de incentivos, por ejemplo de carácter tributario, a los empleadores que favorezcan la implicancia de ambos padres en la crianza y en el mundo del trabajo. Así, se puede ver que la integración de las mujeres de países más desarrollados al empleo no ha sido ni mucho menos completa. Y es que la integración de las mujeres al empleo de calidad solo podrá hacerse con una red de servicios públicos adecuada y con medidas que involucren a los hombres en el cuidado. Por todo lo anterior, cobra fuerza la necesidad de considerar los permisos parentales como un elemento más y junto con las demás medidas debe insertarse en todo el conjunto del resto de las políticas públicas.

4. Finalmente, se debe tener especial cuidado con permisos de este tipo que, con una apariencia igualitaria, puede ser un mecanismo importante para mantener la desigualdad en la dedicación al cuidado, para ello todo se debe evolucionar hacia la intransferibilidad de derechos, al tiempo que se

acompañe de otras medidas que realmente obtengan un uso igualitario del derecho por parte de hombres y de mujeres, con lo que se permita avanzar en la corresponsabilidad de ambos padres en el cuidado y crianza de sus hijos.

******

IV.- DISCUSIÓN Y VOTACIÓN DEL PROYECTO

EN GENERAL

Su autora, diputada señora Goic, instó a la Comisión a aprobar el proyecto porque entiende que avanza en consolidar las relaciones de familia en el sentido de que la sociedad asuma que tras cada hijo existe un padre y una madre, y, en consecuencia, se haga cargo entregando las herramientas legales para cumplir sus roles.

Explicó que el proyecto considera que la mujer pueda escoger la modalidad bajo la cual ejercerá el derecho de alimentar a su hijo, cuestión que actualmente debe hacerse de acuerdo con el empleador, y si no ocurre, no queda claro de qué manera se resuelve el conflicto, por lo que se pretende entregarle a la madre trabajadora el poder de decisión sobre un derecho que es irrenunciable, sea que ella misma lo ejerza o lo traslade al marido también trabajador.

Recordó que en la actual normativa, el tiempo de traslado y el costo de éste son asumidos por la empresa sólo en los casos en que ésta tenga más de 20 trabajadoras, de acuerdo al artículo 203 y siguientes del Código del Trabajo, razón por la que parece más que razonable extender este derecho a todas las trabajadoras, con todas las condiciones adecuadas para su ejercicio, aun que sean menos de 20 las que trabajen en una misma empresa.

Del mismo modo, señaló que otro objetivo del proyecto es esclarecer un punto que no parece estar regulado adecuadamente en el artículo 207 del Código del Trabajo, relativo al tiempo durante el cual pueden impetrarse las acciones y derechos emanados del título II del Libro II del Código del Trabajo, denominado “De la protección de la maternidad”. De acuerdo a lo señalado por la autora del proyecto, en la norma se señala que las acciones y derechos podrán ejercerse sólo hasta 60 días después del plazo señalado en el artículo 201, lo que resultaría incoherente, dado que ese plazo cubre el embarazo que dura nueve meses y el período de descanso postnatal y hasta un año después, no cubriendo

los dos años en los cuales existe el derecho a alimentar al hijo menor de esa edad, y quedando así este último derecho en la indefensión, en su último período.

Respecto al tiempo o la forma en la cual se usará este beneficio, se manifestó abierta a la idea de estudiar fórmulas que dieran cuenta de las realidades existentes, de manera que pueda darse la posibilidad de que no siempre la misma persona use el beneficio, o incluso que en los primeros meses sea la madre en forma exclusiva la que lo ejerza, teniendo claro que no sería conveniente que fuera usado indistintamente por padre y madre, dados los costos que puede acarrear para la organización del trabajo en una empresa.

Algunos integrantes se manifestaron muy de acuerdo con la iniciativa porque entendieron que la idea principal del proyecto apunta a dar mayor valor a los derechos de los trabajadores y, en ese mismo sentido, lograr un mayor consenso acerca de qué manera se pueden equiparar los derechos de que gozan hombres y mujeres, en el objetivo de acercar sus responsabilidades y otorgarles un acceso igualitario a su ejercicio.

Argumentaron, que en la historia reciente del Código del Trabajo, muchas de sus normas descansan sobre la idea de que los derechos quedan supeditados al acuerdo con el empleador, otorgándole una suerte de derecho a veto que impide el ejercicio del derecho en cuestión, si no se logra tal acuerdo. Insistieron, en que muchos de los avances en la legislación laboral de los últimos años se basa en hacer más operativos dichos derechos, aún a falta del señalado acuerdo, traspasando el real poder de decisión sobre el ejercicio del derecho al trabajador, como una forma de equiparar la desigual situación de poder que lo afecta, una vez enfrentado al empleador.

Asimismo, también consideraron como argumento a favor del proyecto, la idea de que busca darle un mejor aprovechamiento al derecho que tienen las madres para ausentarse de su trabajo para alimentar a los hijos menores de dos años, especialmente, en aquellos casos en que, por la naturaleza del trabajo o las condiciones físicas o geográficas en que se desempeña, la mujer no pueda hacer uso de él.

Otros integrantes, si bien valoraron la idea subyacente tras el proyecto, fueron enfáticos en señalar que ocasionaría muchos inconvenientes en la práctica, como por ejemplo, en las empresas de menor tamaño que deberán

otorgarle a un padre el derecho, porque la madre así lo determinó, y pueda ser el único trabajador calificado para una determinada labor, como también, podría incidir negativamente en las cifras de desempleo, porque constituye un desincentivo a la contratación.

Igualmente, recalcaron que aprobarían condicionalmente la idea de legislar en el entendido que en la discusión particular se buscarían los mecanismos para hacerlo viable, entre otros, los de control para los efectos de que no se presenten abusos en el ejercicio de este derecho.

Por otra parte, también les hizo fuerza para aprobar con aprensiones la idea de legislar, los informes de los representantes de las facultades de Derecho de las universidades de Chile y Católica de Chile, en cuanto a buscar la forma de conciliar la extensión del derecho de alimentación de los hijos menores al padre, con el derecho soberano que igualmente le asiste al empleador de ordenar las necesidades y funcionamiento de su empresa, particularmente, respecto de los contratos de trabajo ya celebrados.

En otro orden, los integrantes de la Comisión estuvieron contestes en que no se debe poner en riesgo el rol de la madre en los primeros meses de vida de un menor, el que consideraron insustituible y no contemplado dentro de las posibles modificaciones.

Votación

La Comisión, en definitiva, compartió los fundamentos de la iniciativa y procedió a aprobar el proyecto, en general, por la unanimidad de sus integrantes presentes, diputadas señoras María Antonieta Saa Díaz y Ximena Valcarce Becerra, y diputados señores Ramón Barros Montero, Eduardo Díaz del Río (Presidente Accidental), Carlos Abel Jarpa Wevar y Jorge Sabag Villalobos.

EN PARTICULAR

Acuerdos adoptados

Artículo único: Introduce diversas modificaciones en el Capítulo II del Código del Trabajo, sobre protección a la maternidad; a su respecto, la Comisión adoptó los siguientes acuerdos, en el orden que se indica:

N°1.-Propone las siguientes modificaciones en el artículo 206:

Letra a) “Sustitúyese en el inciso quinto las expresiones "a acordar con el empleador" por "a elección de la trabajadora".[29]

La Comisión estimó, con pleno acuerdo de la autora del proyecto, que las modificaciones que se señalan en el texto perdieron validez en el transcurso de la discusión en general, toda vez, que, por una parte, hubo consonancia con la idea de que en definitiva la determinación de quién ejerza el derecho de alimentación de los hijos menores de dos años, quedará entregada al acuerdo de ambos padres trabajadores, y, por la otra, que no es conveniente cambiar lo ya plasmado en la ley y actualmente funcionando, en el sentido de que tal acuerdo debe ser consensuado con el empleador, cuestión que fue en su momento de largo debate. A mayor abundamiento, hizo fuerza a la Comisión para no cambiar la actual normativa, el hecho de que la Dirección del Trabajo normalmente determina que cuando no hay acuerdo prevalece lo propuesto por la madre, por lo que resulta inoficioso crear un conflicto, debiendo preservarse la fórmula del acuerdo con el empleador.

En consecuencia, puesta en votación la letra a) del N° 1 del artículo único del proyecto, fue rechazada por 4 votos a favor, de los diputados señores Barros, Bobadilla, Errázuriz y Jarpa, y 1 abstención, de la Diputada señora Goic.

Letra b) “Sustitúyese las expresiones "Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203[30], el " por la palabra "El".[31]

---

[29] **Art. 206.-**Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas **a acordar con el empleador:**
a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

[30] **Art. 203.** Las empresas 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. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.
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 pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento

[31]…**Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el** período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

Respecto de la modificación propuesta, que amplía el derecho que le asiste a la madre trabajadora, de disponer de una hora al día para alimentar a sus hijos menores de dos años, -ampliables por el tiempo que dure el viaje de ida y vuelta para asistir a la sala cuna pagada por el empleador, y cuyos pasajes, en este caso son de cargo de éste-, respecto de todas las mujeres que tengan hijos menores de dos años.

El Ejecutivo[32], recordó que con la modificación realizada a través de la ley N° 20.166, se extendió el derecho de alimentar a los hijos a las madres que no tenían derecho a sala cuna por trabajar en empresas que no alcanzaban un total de 20 trabajadoras. Agregó que en dicha modificación, como parte del acuerdo que le dio sustento, quedó establecido que la ampliación del tiempo de alimentación, para efectos del traslado, y el pago del pasaje respectivo, sólo correspondería a las trabajadoras que cuentan con sala cuna de cargo del empleador.

Señaló que la modificación propuesta en el proyecto pretendía extender el beneficio de ampliación del tiempo para alimentar a los hijos y el pago del pasaje, también a aquellas madres trabajadoras que no tenían derecho a sala cuna, lo que constituía un elemento que excedía el marco del proyecto y que merecía una discusión mayor, dado la exigencia que podría tener en las micro, pequeñas y medianas empresas.

La Comisión concordó plenamente con los argumentos esgrimidos y sobre todo, con el impacto que la medida propuesta pudiera causar en las empresas de menor tamaño que cuenten con un mínimo de trabajadores, al tener que pagar los pasajes de ida y vuelta a madres trabajadoras ampliado el permiso al tiempo requerido para cumplir con el cometido, cuestión que sin duda desincentivaría la contratación de mujeres.

Puesta en votación la letra b) del N° 1 del artículo único del proyecto, fue rechazada por 1 voto a favor, de la Diputada señora Goic; 3 votos en contra, de los diputados señores Barros, Bobadilla y Sabag, y 1 abstención, del Diputado señor Jarpa.

Letra c):”Agrégase el siguiente inciso final:

"Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido derecho. Con todo, dicho

[32] Abogados del Departamento de Reformas Legales del SERNAM, Marco Rendón y Carolina Espinoza

derecho 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.”.".

La Comisión, respecto de la proposición concordó en que se debía preservar un tiempo mínimo de 6 meses para que la madre fuera, en exclusiva, quien detentara este derecho, como una forma de incentivar y promover la lactancia materna. Asimismo, y en concordancia con lo ya aprobado, hacer prevalecer el acuerdo de ambos padres en cuanto a cuál de los dos ejercerá el derecho, en contraposición a la proposición original de que sea la madre quien decide, y, finalmente, en que se debe establecer un mecanismo de información a ambos empleadores, mediante carta enviada con a lo menos 30 días de anticipación y con copia a la Dirección del Trabajo. Igualmente hubo pleno consenso en que este derecho pueda ser ejercido también por personas que tienen a su cuidado el menor, por cualquier causa legal.

En consecuencia, procedieron a rechazar la proposición del proyecto por la unanimidad de los presentes, y presentaron, la Diputada señora Goic y los diputados señores Barros, Bobadilla, Errázuriz, Jarpa y Sabag, una indicación sustitutiva de la misma, en el siguiente sentido:

“En el caso que el padre y la madre sean trabajadores, a partir de los seis meses de vida del hijo, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por ambos padres, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada o cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal conforme a la ley N°19.620[33] o como medida de protección, de acuerdo al número

[33] Sobre Adopción de Menores

4 del artículo 29[34] de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.”.

Puesta en votación la indicación señalada, fue aprobada por la unanimidad de los cinco miembros presentes.

N° 2: Propone intercalar, en el inciso final del artículo 207[35], entre el guarismo 201 y el punto (.) que le sigue las siguientes expresiones:

", salvo a lo referido al derecho a sala cuna y al derecho a dar alimento a los hijos menores de dos años, que se extinguirán cuando éstos cumplan dicha edad".".

La Comisión concordó en que la norma propuesta tiene por objeto corregir una incongruencia que había quedado tras la última modificación del artículo 207, porque el plazo para impetrar las acciones y derechos provenientes del título de las normas sobre protección a la maternidad, -en que se encuentra regulado el derecho a alimentar a los hijos-, expira en 60 días, a partir del año después de terminado a su vez, el descanso de maternidad, esto es, que aún teniendo el hijo menos de dos años, podría quedar la madre sin opción a ejercer este derecho si no lo reclama en un plazo anterior, lo que claramente carece de sentido.

Por tal motivo, la iniciativa en análisis, pretende extender el plazo para impetrar las acciones provenientes de este derecho hasta que el menor en cuestión cumpla efectivamente los dos años de edad.

Puesta en votación la modificación propuesta, que agrega el párrafo señalado en el inciso final del artículo 207 del Código del Trabajo, fue aprobada por la unanimidad de los miembros presentes, Diputada señora Goic y diputados señores Barros, Bobadilla, Jarpa y Sabag.

****

---

[34] Artículo 29° En los casos de la presente ley, el Juez de Letras de Menores podrá aplicar alguna o algunas de las medidas siguientes
4°) Confiarlo al cuidado de alguna persona que se preste para ello, a fin de que viva con su familia, y que el juez considere capacitada para dirigir su educación.

[35] **Art. 207.**Corresponde a la Junta Nacional de Jardines Infantiles y a la Dirección del Trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones de este título.
Cualquiera persona puede denunciar ante estos organismos las infracciones de que tuviere conocimiento.
Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del período a que se refiere el artículo 201.

Art. 201. Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174.(fuero)

Por las razones señaladas y por las que expondrá en su momento la señora Diputada Informante, esta Comisión recomienda aprobar el siguiente

PROYECTO DE LEY

Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1.-. Agréganse, en el Art. 206., los siguientes incisos:

“En caso que el padre y la madre sean trabajadores, a partir de los seis meses de vida del hijo, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por ambos padres, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.620 o como medida de protección de acuerdo con el N°4, del artículo 29° de la ley N°16.618, de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.”.

2.- Intercálase, en el inciso final del Art. 207., entre el guarismo 201 y el punto (.) final, el siguiente texto, precedido de una coma (,):

“, salvo en lo referido a los derechos de sala cuna y de dar alimento a los hijos menores de dos años, que se extinguirán cuando éstos cumplan dicha edad.”.

****

Se designó Diputada Informante a la señora Carolina Goic Boroevic.

Tratado y acordado según consta en el acta de las sesiones celebradas los días 8 de agosto de 2007; 1 de octubre, 12 de noviembre, 13 y 10 de diciembre del año en curso, con la asistencia de los señores Diputados y señoras Diputadas Isabel Allende Bussi (Presidenta), Ramón Barros Montero, Sergio Bobadilla Muñoz, María Angélica Cristi Marfil, Eduardo Díaz del Río, Maximiano Errázuriz Eguiguren, Carolina Goic Boroevic, Carlos Abel Jarpa Wevar, José Antonio Kast Rist, Adriana Muñoz D'Albora, María Antonieta Saa Díaz, Jorge Sabag Villalobos y Ximena Valcarce Becerra.

Sala de la Comisión, a.12 de diciembre de 2008

MARÍA EUGENIA SILVA FERRER
Abogado Secretaria de la Comisión