

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, iniciado en mensaje del Presidente de la República, que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica.
BOLETÍN N° 13.611-13

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social informa acerca del proyecto de ley de la referencia, iniciado en mensaje del Presidente de la República, señor Sebastián Piñera Echenique.

Cabe señalar que, por tratarse de una iniciativa de ley con urgencia calificada de “discusión inmediata”, la Comisión la discutió en general y particular. Asimismo, la Comisión de Hacienda debe conocer las normas de su competencia.

Se deja constancia que respecto del artículo 10 del proyecto de ley, referido a las trabajadoras y trabajadores de casa particular, la Comisión de Trabajo y Previsión Social no emitió pronunciamiento, según se consigna en el cuerpo de este informe, en la página 38.

NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL

El articulado del proyecto, con excepción de los artículos 8°, 9°, 12, 13, 15, 16, 17 y 19 contenidos en el artículo primero y del artículo segundo, deben ser aprobados con quórum calificado, por cuanto regula el ejercicio del derecho a la seguridad social, de conformidad a lo dispuesto en el numeral 18 del artículo 19, en relación con el inciso tercero del artículo 66, ambos de la Carta Fundamental.

OBJETIVOS PRINCIPALES DEL PROYECTO

-Establecer una licencia médica preventiva por causa de la enfermedad COVID-19, respecto de las trabajadoras y los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo y cuyo término ocurra durante la vigencia del estado de catástrofe declarado el 18 de marzo de 2020 Asimismo, podrán acceder a dicha licencia aquellas trabajadoras y trabajadores cuyo permiso postnatal haya terminado a contar de la fecha antes señalada y antes de la entrada en vigencia de la ley.

-Permitir el acceso a las prestaciones de la ley N°21.227, conocida como ley de protección al empleo, a los trabajadores o trabajadoras que tengan el cuidado personal de niños o niñas nacidos a contar del año 2013, con motivo de la pandemia originada por la enfermedad denominada COVID-19.

A las sesiones en que se trató este proyecto de ley, asistieron, además de los miembros de la Comisión, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar Larraín, la Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, señora Mónica Zalaquett, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, el Subsecretario de Previsión Social, señor Pedro Pizarro y el coordinador legislativo del Ministerio, señor Francisco del Río.

En sesión celebrada el 1 de julio de 2020, estuvieron presente la Senadora señora Isabel Allende Bussi y la Diputada señora Gael Yeomans Araya.

Especialmente invitados a la sesión de fecha 1 de julio de 2020, concurren el abogado señor Roberto Godoy, la Directora del Área Laboral de la Asociación de Abogadas Feministas, señora Natalia Bravo, el Presidente de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), señor José Pérez Debelli, acompañado por la Vicepresidenta de Género de la entidad, señora Marcia Lara y la Presidenta de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Chile, señora Mónica Vargas Aguirre.

Especialmente invitadas a la sesión de fecha 2 de julio de 2020, asistieron la Presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), señora Bárbara Figueroa y la Vicepresidenta de la Mujer de la misma entidad, señora Julia Requena, y la Presidenta de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Chile, señora Mónica Vargas.

En sesión de fecha 7 de julio de 2020, en horario de la mañana, estuvo presente la Senadora señora Isabel Allende Bussi.

En sesión de 7 de julio de 2020, en horario de la tarde, estuvieron presentes las Diputadas señoras Maite Orsini Pascal y Gael Yeomans Araya, y el Diputado señor Marcelo Díaz Díaz.

ANTECEDENTES

Para el debido estudio de este proyecto de ley, se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

I. ANTECEDENTES JURÍDICOS

1) El numeral 18 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, que consagra el derecho fundamental a la seguridad social.

2) El Código del Trabajo.

3) La ley N° 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales, de 2020.

4) La ley N° 19.728, que establece seguro de desempleo, de 2001.

5) El decreto ley N° 3.500, que establece nuevo sistema de pensiones, de 1980.

II. ANTECEDENTES DE HECHO

El mensaje que da origen a este proyecto de ley fundamenta su propuesta en los siguientes términos.

Entre sus antecedentes, consigna que el Gobierno ha promovido una agenda de medidas sanitarias y económicas enfocadas en proteger la salud de las personas, proteger el empleo, resguardar los ingresos de las familias y permitir la sustentabilidad de los emprendimientos, especialmente de las micro, pequeñas y medianas empresas. Tales medidas, según afirma, se han implementado en un marco de responsabilidad fiscal y previsión, permitiendo compatibilizar la acción inmediata y urgente con la posibilidad de mantener un espacio que permita su implementación cuando sea necesario.

En ese contexto, sostiene que los esfuerzos realizados han permitido otorgar un grado de protección a los trabajadores. Sin embargo, advierte que la evolución de la pandemia y la necesidad de mantener vigentes medidas de confinamiento para frenar la propagación de la enfermedad COVID-19 hacen necesario profundizar y mejorar los mecanismos de protección dispuestos a la fecha.

Por lo anterior, la iniciativa apunta a complementar los mecanismos de protección contenidos en la ley N° 21.227, extendiendo sus beneficios a otros grupos de trabajadores que, por efectos de la pandemia y para disminuir sus efectos, requieren acceder a las prestaciones de la referida ley en las condiciones y en los casos que contempla el proyecto.

En segundo lugar, el mensaje contiene los fundamentos de la iniciativa sometida a la consideración del Congreso Nacional.

Al efecto, describe que durante la primera infancia los niños y niñas se benefician de las interacciones con adultos, desarrollando el apego y el relacionamiento con otros de manera segura y respetuosa, logrando un desarrollo óptimo de todas sus potencialidades. Por ello es que, en momentos de incertidumbre y cambios, es particularmente relevante la presencia de los cuidadores en el hogar, de manera que los niños y niñas más pequeños se puedan beneficiar con su presencia y contención, permitiéndoles entender la situación actual y lograr bajar los niveles de ansiedad y temor que no contribuyen a su desarrollo integral.

Habida cuenta de ello, el proyecto apunta, en primer lugar, a proteger a los niños y niñas más pequeños para que puedan

beneficiarse de estar con su padre, madre o cuidador. Asimismo, busca aliviar a los padres, madres y cuidadores que durante la pandemia deben someterse a la decisión de coordinar el cuidado de los menores a su cargo con la búsqueda de un sustento, con especial énfasis en aquellas familias más vulnerables y que estén compuestas por niños y niñas en sus primeros años de vida.

Del mismo modo, propone apoyar a los padres, madres y cuidadores, en favor de los niños y niñas a su cargo, particularmente en el caso de las madres o padres que terminen su descanso postnatal parental durante la vigencia de la ley.

Para alcanzar dicho propósito, el mensaje afirma que el proyecto surge del acuerdo logrado el 14 de junio, por lo que apunta a reforzar los mecanismos de protección económica y de empleo y fortalecer la Red de Protección Social.

Enseguida, el mensaje describe el contenido del proyecto de ley.

En materia de **acceso a las prestaciones de la ley N° 21.227 a trabajadores que estén haciendo uso del permiso postnatal parental**, cuyo término ocurra en el periodo que indica, permite suspender los efectos del contrato de trabajo siempre que las salas cunas no estén en funcionamiento con motivo de un acto o declaración de la autoridad competente en el lugar en el que asistiría el niño o niña, y mientras cumplan los requisitos para acceder a las prestaciones del Título I de la ley N° 21.227. Así, permite, durante dicho periodo, recibir las prestaciones que se pagarán con un incremento de cinco puntos porcentuales y con un piso mínimo de \$300.000.

Siguiendo la regla general, y con el fin de que la ayuda del Estado llegue a los trabajadores de menores ingresos, describe que el financiamiento de las prestaciones provendrá de la cuenta individual de cesantía y del Fondo Solidario de Cesantía. En este último caso, propone que el incremento de cinco puntos porcentuales, y lo que falte para completar el mínimo de \$300.000, será de cargo fiscal y se financiará con el Fondo de Prestaciones Únicas Familiares y Subsidios de Cesantía. De esta forma, pretende focalizar la entrega de recursos fiscales a quienes tengan menores ingresos, cuya prestación e incremento serán pagadas por la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, para lo cual la Superintendencia de Seguridad Social traspasará los montos que se requieran desde el Fondo ya referido.

De ese modo, propone generar un mecanismo de protección y continuidad de ingresos posterior al vencimiento del permiso postnatal parental, lo que consolida una regulación protectora coherente entre los trabajadores del país, recogiendo las distintas circunstancias y realidades en que se encuentran. Dicho beneficio sólo podrá ejercerse mientras el trabajador aún se encuentre haciendo uso del permiso postnatal parental o dentro de los diez días hábiles siguientes al término, y, de lo contrario, deberá ejercer su derecho en virtud del Título II del proyecto de ley.

Un segundo aspecto dice relación con la **suspensión de los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, con acceso a las prestaciones de la ley N° 21.227 para trabajadores que tengan a su cuidado a niños y niñas en edad preescolar**. En este punto, describe que para todos aquellos trabajadores afiliados al seguro de desempleo que tengan el cuidado personal de niños o niñas nacidos durante o con posterioridad al año 2013 se establece el derecho a solicitar, siempre que puedan acceder a las prestaciones del Título I de la ley N° 21.227, la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, para privilegiar el cuidado de los niños o niñas y recibir las referidas prestaciones.

Enseguida, en relación a los **efectos de la suspensión**, describe que, respecto de todos los trabajadores que se acojan a los beneficios establecidos en el proyecto de ley, el trabajador no deberá prestar servicios ni el empleador deberá pagar una remuneración por ellos. Para ello, establece que, durante este tiempo, el trabajador podrá acceder a las prestaciones establecidas en el Título I de la ley N° 21.227 y el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social correspondientes.

Un cuarto aspecto consiste en **otras disposiciones** contenidas en el proyecto. En particular, establecen que la inasistencia del padre o madre al trabajo que se deba al cuidado de los niños y niñas nacidos a partir del año 2013, en la medida en que no cuenten con alternativas razonables para garantizar su bienestar e integridad, no podrá ser invocada para la configuración de la causal de terminación del contrato de trabajo establecida en el numeral 3 del artículo 160 del Código del Trabajo. Asimismo, permite que los derechos que contempla sean invocados por los trabajadores de casa particular que se encuentren en las circunstancias descritas, en cuyo caso la entidad pagadora será la Administradora de Fondos de Pensiones respectiva, y las prestaciones se pagarán con cargo a su cuenta de indemnización a todo evento.

El proyecto, a su vez, establece su compatibilidad con el Ingreso Familiar de Emergencia y con otros beneficios. Asimismo, faculta a la Dirección del Trabajo para conocer los asuntos que se produzcan entre los trabajadores y los empleadores a raíz del incumplimiento de las obligaciones o los derechos contenidos en el proyecto, estando facultada para aplicar las sanciones que correspondan y derivar los antecedentes a los tribunales de justicia.

Igualmente, dispone que procederán las sanciones que correspondan a quienes reciban las prestaciones sin tener derecho, o a quienes reciban más de lo que por derecho les corresponde mediante la simulación o engaño, y a quienes colaboren con ello.

En cuanto a su financiamiento, establece que la sustentabilidad del Fondo de Cesantía Solidario se financiará con cargo a la contribución a que se refiere el párrafo 5° de la ley N° 19.728. En relación a su vigencia, se remite a la vigencia del Título I de la ley N° 21.227.

Finalmente, contempla que la ley N° 21.232, que modifica la ley N° 21.227, estableció una limitación al impedir que las mujeres que se encuentran con fuero maternal puedan acceder a las prestaciones de la ley N° 21.227. En razón de lo anterior, propone derogar el artículo 6 bis de la ley N° 21.227, para proteger los ingresos de este grupo de trabajadoras y permitir que las mujeres que se encuentren gozando del fuero maternal del artículo 201 del Código del Trabajo puedan acceder a los beneficios de la referida ley N° 21.227.

DISCUSIÓN EN GENERAL

El proyecto de ley, contenido en el mensaje del Ejecutivo, está conformado por 2 artículos permanentes.

El artículo primero, mediante 19 disposiciones, establece beneficios a los padres o madres que estén haciendo uso del permiso postnatal parental o que tengan el cuidado personal de niños o niñas nacidos a contar del año 2013, con motivo de la pandemia originada por la enfermedad denominada COVID-19.

El Título I del artículo primero contempla los beneficios para los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N° 19.728 cuyo permiso post natal parental termine mientras permanezca suspendido el funcionamiento de salas cunas por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19, a la cual asistiría el respectivo niño o niña. Dicho beneficio consiste en suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos para acceder a las prestaciones establecidas en el Título I de la ley N° 21.227.

El Título II del artículo primero establece que los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N° 19.728 que tengan el cuidado personal de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013, y que no estén comprendidos en el Título I del proyecto, podrán suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos para acceder a las prestaciones establecidas en el Título I de la ley N° 21.227.

El Título III del artículo primero regula los efectos de la suspensión por motivos de cuidado.

El Título IV del artículo primero impide considerar la inasistencia del padre o madre para la configuración de la causal de terminación del contrato de trabajo establecida en el numeral 3 del artículo 160 del Código del Trabajo; permite acceder al beneficio a los trabajadores de casa particular; establece su compatibilidad con el Ingreso Familiar de Emergencia y con otros beneficios; faculta a la Dirección del Trabajo para conocer y sancionar el incumplimiento las normas contenidas en el proyecto;

sanciona la obtención irregular de beneficios; contiene las reglas de financiamiento; y regula la vigencia temporal de la ley.

El artículo segundo deroga el artículo 6 bis de la ley N° 21.227, que impide aplicar las normas sobre suspensión de la jornada a las trabajadoras que se encuentren gozando del fuero laboral a que hace referencia el artículo 201 del Código del Trabajo.

SESIÓN CELEBRADA EL 1 DE JULIO DE 2020

En la primera sesión de análisis del proyecto correspondiente al Boletín N°13.611-13, se escuchó la presentación de la Ministra del Trabajo y Previsión Social y las opiniones de los representantes de la ANEF, de la representante de la Asociación de Abogadas Feministas y del abogado señor Roberto Godoy.

MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SEÑORA MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, expuso ante la Comisión el fundamento, el contenido y los objetivos del proyecto de ley en estudio.

Al iniciar su presentación, describió que el proyecto tiene tres objetivos principales: proteger los ingresos para trabajadoras y trabajadores cuyo permiso postnatal parental termine dentro del período de crisis; establecer la facultad para trabajadoras y trabajadores que tengan a su cuidado a niños o niñas nacidos desde el año 2013 a acogerse a las prestaciones de la ley N° 21.227; e incorporar una regla especial de no considerar las inasistencias que se deban al cuidado para efectos de la causal de término de la relación laboral contenida en el numeral 3° del art. 160 del Código del Trabajo.

En lo que respecta a la protección al término de postnatal parental, afirmó que el objetivo consiste en otorgar protección de ingresos a trabajadores y trabajadoras cuyo permiso postnatal parental termine durante la vigencia de la ley y mientras las salas cunas no estén en funcionamiento. Para ese fin, contempla un beneficio consistente en acceder a las prestaciones de la ley N° 21.227, para los padres o madres que estén haciendo uso del permiso postnatal parental, siempre que el permiso postnatal parental termine durante la vigencia de la ley, se encuentre afiliado al seguro de desempleo de la ley N° 19.728 y cumplan con requisitos de acceso a las prestaciones de la ley N° 21.227.

En relación a su cobertura, detalló que operará conforme a las prestaciones de la ley N° 21.227, con un aumento en 5 puntos porcentuales a partir del segundo giro en contratos indefinidos y del primer giro en caso de contratos a plazo fijo. Asimismo, contempla un piso mínimo garantizado de \$300.000 mensuales, cuyo primer pago se realizará con cargo a los fondos de la Cuenta Individual por Cesantía y luego al Fondo de Cesantía Solidario, y cuyos incrementos, en el Fondo de Cesantía Solidario, serán de cargo fiscal.

Para proceder a la solicitud del beneficio, deberá operar ante el vencimiento del postnatal parental, en las últimas 2 semanas del permiso o 10 días hábiles siguientes. Al efecto, se deberá presentar una solicitud de acceso ante la administradora de fondo de cesantía y una declaración jurada, para efectos de obtener una cobertura desde el término del permiso postnatal parental o día siguiente hábil de solicitud, desde la vigencia de la ley hasta el cierre de salas cunas por crisis sanitaria.

Enseguida, explicó que el segundo beneficio operará para los trabajadores al cuidado personal de niños o niñas, con el objetivo de proteger sus ingresos al permitir la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, recibiendo las prestaciones del Título I de la ley N° 21.227. Dicho instrumento, según explicó, pretende operar para el padre, madre o cuidador de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013, que no estuvieren ejerciendo el permiso post natal mientras el establecimiento educacional del o los niños o niñas no se encuentren funcionando por acto o declaración de autoridad por motivo del COVID-19. Para ese fin, deberá estar afiliado al seguro de desempleo de la ley N° 19.728 y cumplir con los requisitos de acceso a las prestaciones de la ley N° 21.227.

Respecto de la solicitud del beneficio, deberá presentar una comunicación al empleador de ejercer derecho a suspender contrato por motivos de cuidado del menor, quien deberá tramitar la solicitud de acceso al beneficio ante la AFC dentro de 2 días hábiles desde solicitud. Asimismo, el empleador tendrá la posibilidad de ofrecer un pacto consistente en desempeñar labores por teletrabajo o establecer condiciones para el cuidado del niño o la niña, en cuyo caso deberá primar la voluntad del trabajador respecto del instrumento a utilizar.

Asimismo, permite que el trabajador presente la solicitud directamente ante la AFC, y, en cualquier caso, la cobertura operará desde la fecha indicada en solicitud, durante la vigencia de la ley y hasta el cierre de establecimientos educacionales por crisis sanitaria.

Un tercer aspecto, agregó, dice relación con las reglas comunes a ambos beneficios.

En este punto, explicó que el trabajador puede poner término unilateralmente en cualquier momento al acceso al instrumento, notificando al empleador con 5 días hábiles de anticipación, quien debe dar aviso a la AFC, sin perjuicio de posteriores suspensiones.

Asimismo, permite que el empleador podrá ofrecer al trabajador retomar sus funciones en condiciones que se adapten de mejor manera a sus necesidades familiares y responsabilidades de cuidado, mediante la suscripción de un anexo de contrato.

Para efectos de la indemnización por años de servicio, agregó que el empleador no podrá descontar aquellas cotizaciones que fueron parte de las prestaciones de esta ley.

Enseguida, en relación a las inasistencias de trabajadores, añadió que el proyecto contempla que respecto de los trabajadores que tengan el cuidado personal de niños en edad preescolar, que no hayan suspendido los efectos del contrato de trabajo, y no puedan asistir al lugar de trabajo debido a que no tienen más opciones para el cuidado del niño o niña, no podrá invocarse para la configuración de la causal de terminación del contrato de trabajo establecida en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo.

Finalmente, entre otras disposiciones del proyecto, explicó que contempla que las trabajadoras y los trabajadores de casa particular tendrán los beneficios de esta ley siempre que tengan acceso a las prestaciones contempladas en el artículo 4 de la ley N° 21.227. Asimismo, contempla que la entidad pagadora será la AFP, respecto de las prestaciones que se pagarán con cargo a la cuenta individual de indemnización.

Del mismo modo, establece que las prestaciones de que trata la ley serán compatibles con el Ingreso Familiar de Emergencia, así como también con otros beneficios económicos, y corresponderá a la Dirección del Trabajo el conocimiento de los asuntos que se susciten entre el trabajador y su empleador por el incumplimiento de los deberes y obligaciones que les impone la presente ley, mientras que la Superintendencia de Pensiones fiscalizará lo relativo al pago, solicitud del beneficio, entre otros.

AGRUPACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS FISCALES

El Presidente de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, señor José Pérez Debelli, presentó las observaciones de la organización respecto del proyecto de ley en análisis.

En primer lugar, afirmó que el proyecto constituye una extensión de la ley N° 21.227, que permite el acceso a las prestaciones del seguro de cesantía, al utilizar los fondos que los trabajadores han acumulado en los respectivos fondos de cesantía.

Por lo anterior, aseveró que el proyecto no crea una cobertura especial, sino únicamente permite suspender el contrato de trabajo hasta que se levante la prohibición del funcionamiento de las salas cuna. Así, afirmó que, en rigor, el proyecto no introduce un beneficio, pues será el trabajador quién pagará con sus fondos la suspensión de la jornada de trabajo.

Asimismo, añadió que el instrumento propuesto no resuelve la situación de las funcionarias y los funcionarios públicos ni modifica las normas sobre fuero laboral, de modo que se trata de proyecto que incorpora una carga para un grupo muy reducido de trabajadores.

Dicha circunstancia, añadió, da cuenta de la necesidad de garantizar el interés superior del menor resguardando, al mismo tiempo, los ingresos de los trabajadores, lo que se verificaría al

extender el permiso post natal parental considerando que, en opinión de la organización, el proyecto en estudio tiende únicamente a precarizar los derechos de los trabajadores.

Enseguida, la vicepresidenta de Género de ANEF, señora Marcia Lara, sostuvo que el proyecto no genera un beneficio para los trabajadores, pues deberán utilizar sus fondos del seguro de cesantía para suspender el contrato de trabajo, y resulta inferior a los montos correspondientes al permiso post natal parental.

Por lo anterior, manifestó que la iniciativa aborda tardíamente un aspecto que debía ser atendido de modo urgente, atendida la relevancia de proteger la maternidad y los derechos de los trabajadores. Agregó que la organización no comparte la necesidad de promover la iniciativa, y propone, en su reemplazo, extender el período post natal parental.

ASOCIACIÓN DE ABOGADAS FEMINISTAS

La Directora del Área Laboral de ABOFEM, señora Natalia Bravo, expuso ante la Comisión acerca de la iniciativa legal en análisis.

Inició su presentación señalando que la iniciativa es una extensión de las normas que permiten acceder al fondo de cesantía, de modo que deriva de una concepción que prioriza la entrega de subsidios en lugar de una debida protección de las madres trabajadoras y de los menores.

Asimismo, manifestó que se trata de una iniciativa que no incluye a los trabajadores de los sectores medios, quienes verán mermada su capacidad económica al acceder al instrumento propuesto.

Respecto del sistema de financiamiento, hizo presente que es necesario extender el permiso post natal parental, lo que permitiría aumentar la cobertura de una prestación existente conforme a parámetros que cubren las necesidades de las madres trabajadoras conforme a un criterio de eficiencia y suficiencia.

Otro aspecto dice relación con las facultades de fiscalización de la Inspección del Trabajo. Sobre el particular, advirtió que el organismo carece de las facultades para ejercerlas, de modo que sólo se generarían con posterioridad a las eventuales falencias para ejercer el instrumento propuesto.

En cuanto al procedimiento de retenciones judiciales de pensiones de alimentos, sostuvo que no resulta pertinente que quien solicite acceder al subsidio deba notificar a la administradora de fondo de cesantía la retención del monto adeudado, toda vez que dicho mecanismo atentaría contra el cumplimiento de las respectivas sentencias judiciales de alimentos.

Agregó que el proyecto no resuelve adecuadamente la retroactividad en la aplicación de sus disposiciones, particularmente en el caso de aquellas personas cuyo período post natal concluyó. Enseguida, afirmó que el proyecto no especifica las reglas de financiamiento aplicables a las trabajadoras de casa particular cuyos fondos por concepto de indemnizaciones se hubieren extinguido, lo que exige incorporar una norma específica en la materia.

Finalmente, en cuanto a la prohibición de aplicar una causal de despido por inasistencia del trabajador, agregó que resulta necesario generar una prohibición absoluta durante toda la vigencia del proyecto de ley.

ABOGADO SEÑOR ROBERTO GODOY

El abogado señor Roberto Godoy expuso ante la Comisión respecto de la propuesta legislativa en discusión, particularmente en lo que atañe al mecanismo de financiamiento que contempla, esto es, el acceso al seguro de cesantía.

Sobre el particular, explicó que el seguro de cesantía fue creado por la ley N° 19.728, de 2001, y forma parte del sistema de protección social, cuyo objetivo consiste en proteger los ingresos de los trabajadores frente al desempleo.

Sin embargo, describió que excepcionalmente dicho instrumento ha sido utilizado en situaciones de crisis que afectan temporalmente al empleo, aun cuando no necesariamente el trabajador haya quedado desempleado, de modo de proteger el empleo y evitar el riesgo de la cesantía. Tales situaciones excepcionales, explicó, tuvieron lugar a propósito de los permisos pactados entre trabajadores y empleadores con acceso a beneficios transitorios al seguro de cesantía y capacitación laboral, contenido en la ley N° 20.351, de 2009; la flexibilización de requisitos de acceso al seguro de cesantía y permiso para reconstrucción con flexibilización de acceso al seguro de cesantía, aplicado en el terremoto del año 2010 mediante la ley N° 20.440, de 2010; y en los beneficios de la ley de protección al empleo, en las leyes N° 21.227 y 21.232, de 2020.

Un segundo aspecto dice relación con la protección a la maternidad y a la primera infancia.

Al respecto, explicó que la legislación laboral, y en términos más amplios, el sistema de protección social, contempla un conjunto de instrumentos de protección a la maternidad y a la primera infancia aplicables de manera uniforme a las mujeres trabajadoras del sector público y privado, e igualmente se aplica a las mujeres que trabajan en su domicilio y, en general, a cualquier mujer trabajadora que esté acogida a algún sistema previsional.

En específico, los derechos que se consagran en dicho sistema son el descanso y pago del subsidio prenatal, el descanso y pago del subsidio postnatal, los derechos del padre a hacer uso de un

permiso pagado de 5 días, el descanso y pago del subsidio postnatal parental, el permiso y pago del subsidio en caso de enfermedad grave del niño o niña menor de un año, el derecho de amamantamiento y fuero maternal, el derecho a sala cuna (cobertura parcial), el sistema Integral de Protección a la Infancia – “Chile Crece Contigo” y la ley SANNA.

Enseguida, se refirió a las disposiciones contenidas en la iniciativa en estudio.

Sobre el particular, explicó que el proyecto permite que los trabajadores o trabajadoras afiliadas al seguro de cesantía y que están haciendo uso del permiso postnatal parental puedan acceder a las prestaciones de la ley de protección al empleo una vez que expire el permiso y en tanto se encuentre vigente la ley, bajo la modalidad de suspensión del contrato de trabajo. Asimismo, autoriza al trabajador o trabajadora (madre, padre o cuidador), afiliado al seguro de cesantía, que tenga a su cuidado un niño o niña nacido durante o con posterioridad al año 2013 (en edad preescolar) a suspender su contrato de trabajo, para efectos de atender el cuidado personal del niño o niña y acogerse a las prestaciones de la ley de protección al empleo.

En ese contexto, afirmó que es preciso analizar si es una buena idea financiar los beneficios de protección a la maternidad y a la primera infancia con recursos del seguro de cesantía.

Sobre este punto, afirmó que no resulta pertinente utilizar dicho mecanismo.

En efecto, arguyó que la protección de los ingresos del trabajador cesante o la sustitución transitoria de sus ingresos para proteger su puesto de trabajo en una crisis son objetivos que se pueden proteger con el seguro de cesantía, mientras que la protección de la maternidad, la corresponsabilidad y el cuidado de la primera infancia son objetivos de protección que se realizan a través de diversos instrumentos, tales como fondos públicos, cotizaciones de seguridad social, seguros o aportes del empleador. Dicha circunstancia exige adoptar las medidas necesarias para no confundir estos instrumentos.

A modo de conclusión, sostuvo que la emergencia que enfrenta el país ha traído, junto a la crisis sanitaria, una crisis social y económica que impacta fuertemente al crecimiento y el empleo, pues las últimas cifras sitúan la cesantía por sobre los 11 puntos, acercándonos a casi un millón de personas sin trabajo, a lo que se suman casi 630 mil trabajadores con sus contratos suspendidos. Dicha circunstancia ha generado una fuerte exigencia sobre el fondo de cesantía solidario, de modo que los recursos disponibles deben utilizarse para los fines que fue creado, consistente en mejorar las prestaciones de los trabajadores cesantes.

En consecuencia, afirmó que si lo que importa es la nobleza de los fines u objetivos que se pretende alcanzar, consistente en la protección de la maternidad y el cuidado de la primera infancia, se debe

evitar utilizar un medio no apto para ese fin, como ocurriría si se accediera a los fondos del seguro de cesantía.

COMENTARIOS Y CONSULTAS

La Senadora señora Goic expresó que era primordial aclarar en la situación de crisis que vive el país, cuáles son las herramientas que se están utilizando, con qué finalidad y de dónde provienen los recursos y, en el caso específico del proyecto de ley en análisis, contar con una descripción de los beneficiarios y cuáles son los requisitos, información que permitiría comparar entre los niños menores de un año, cuyas madres deberían poder continuar con su postnatal y aquellos padres que tienen a su cuidado hijos de hasta 7 años.

Agregó que cuando se plantea la alternativa de que una madre que termina su postnatal pueda usar la ley N°21.227, sería importante comparar desde los requisitos que se están estableciendo en la iniciativa de ley con los requisitos para acceder al postnatal, cuál es el universo de mujeres beneficiarias y cuál es el monto del subsidio que reciben, en cada caso.

Asimismo, solicitó información acerca de la ejecución del ingreso familiar de emergencia que, por otra vía, financia a una parte de las mujeres, lo que permitiría clarificar los recursos fiscales, ya que conforme a la información entregada en la propuesta del Ejecutivo se garantiza un piso mínimo de 300 mil pesos, suma que es con cargo al financiamiento de la licencia maternal. Entonces se debe sincerar no solo el financiamiento, sino que también cuál es la herramienta que se quiere utilizar.

Manifestó que en la Comisión de Trabajo y Previsión Social en esta situación de crisis debe hacerse una separación entre la protección social, que implica la focalización de recursos y, por otro lado, la utilización de herramientas de la seguridad social como lo es el postnatal, que reconoce el valor de la maternidad y el seguro de cesantía donde la tasa de reemplazo dice relación con la remuneración del trabajador o trabajadora.

Insistió en que debe saberse cuáles son los recursos que se están utilizando y por qué se están utilizando, porque no le parece adecuado que vaya a quedar la duda si con la propuesta se estarían ahorrando recursos por otra vía. Por lo tanto, si se va a recibir y garantizar un monto por las leyes que se han aprobado que garantizan ingresos básicos a las familias y a las mujeres es necesario especificarlo nítidamente.

A continuación, la Senadora señora Goic insistió en su propuesta de generar una licencia especial, teniendo en consideración la manera cómo se flexibilizó una licencia por las circunstancias de crisis de salud que afecta al país y el mundo, conocida como licencia Covid, más aun respecto del caso de los lactantes, a cuyo respecto existe evidencia científica de la etapa clave de apego que deben mantener con la madre.

Dicha licencia, explicó, se norma por la autoridad sanitaria y podría entregarse a las madres y padres de hijos menores de un año.

El Senador señor Allamand expresó que la propuesta del Ejecutivo aumenta enormemente el número de beneficiarios sea que se trate de madres o padres de lactantes o se trate de padres, madres o cuidadores de niños menores de siete años, frente a la discusión del proyecto de ley sobre extensión del postnatal que abarca un universo restringido de personas beneficiadas y que corresponde a uno de cada tres nacimientos.

Seguidamente, y coincidiendo con la Senadora señora Goic y el Senador señor Letelier, estimó que el Ejecutivo debe analizar la idea de una licencia especial.

También demostró preocupación -a pesar de que la propuesta legal ampliaría el acceso al beneficio mucho más allá del postnatal- por aquellas madres que son las más vulnerables y que reciben por sus hijos nacidos una ayuda misérrima, y ellas son las que no acceden al postnatal ni al mecanismo de protección al empleo y tampoco a una posible licencia especial. Sólo perciben trece mil pesos entregados vía Subsidio Único Familiar (SUF).

El Senador señor Letelier advirtió que el proyecto en discusión presenta un aspecto discriminador, porque personas que tienen derecho al postnatal en el proyecto del Ejecutivo no se encuentran contempladas, como todos los funcionarios públicos.

En cuanto a la tasa de reemplazo en la iniciativa del Ejecutivo es menor, porque se debe pensar que el postnatal terminó y se fija un piso de 300 mil pesos y el techo serían aproximadamente dos millones de pesos.

Añadió que no entendía por qué se debían reducir los aportes, porque se trata de personas que no necesitan buscar trabajo, ya que no pueden trabajar por orden de autoridad; las salas cuna no funcionan y hay cuarentena por orden de autoridad.

Comentó que existen mujeres que están fuera de las áreas de cuarentena y que reciben el bono compensatorio del artículo 203 del Código del Trabajo, y que para muchas constituye una pérdida.

A su vez, se refirió a las mujeres que están incluidas en la Ley de protección del empleo y se encuentran en las zonas de

cuarentena, caso en el cual el empleador no les puede suspender la relación laboral, lo que se podría considerar una pérdida.

A continuación, señaló que si el seguro de cesantía tiene holguras debe ser utilizado por los trabajadores y las trabajadoras cesantes y, en el caso de la iniciativa en discusión, se sale del ámbito para el cual fue dictada la ley N°19.728.

Realizó las siguientes consultas y reflexiones:

-El ingreso familiar de emergencia cubre muchos de los números que el Gobierno indica, entonces ¿cuántas personas que serían cubiertas por el seguro de cesantía, ya están cubiertas por el ingreso familiar de emergencia (recursos fiscales)?, a lo que agregó ¿cuál de esos beneficios tiene preferencia de financiamiento?

- En el caso de una licencia COVID maternal, que cubra a todas las madres con niños lactantes, habría que diferenciar respecto de los demás niños menores de 7 años, porque eso permitiría el ingreso de todas las trabajadoras del sector público y también de las profesionales, sin discriminación.

Declaró no ser partidario de la focalización cuando se trata de niñez y maternidad, basado en que justamente el postnatal no discrimina y es así que las mujeres trabajadoras de ingresos medios y altos, que pagan impuesto igual que todas las otras mujeres, perciben un beneficio público derivado de una política de reconocimiento y protección de la maternidad y de la mujer.

-Si existen los datos, es del todo conveniente conocer los fondos de las cuentas individuales, cuánto tienen en sus cuentas las mujeres con postnatal y respecto de las que ya tiene hijos menores de 7 años cómo está calculado cuántas van a poder ser beneficiadas efectivamente por el seguro de cesantía.

-¿Qué sucede con las mujeres que no tienen derecho al seguro de cesantía, que no tuvieron postnatal y sólo perciben el Subsidio único Familiar o el Ingreso Familiar de Emergencia?

-El informe financiero del proyecto en análisis habla del costo que involucra y que ascendería a dos mil 600 mil millones de pesos. Quiso saber cómo se llegó a dicha cifra, especificando cuanto corresponde al seguro de cesantía, cuánto es el aporte fiscal.

La Senadora señora Allende inició sus palabras señalando la necesidad de que se legisle el postnatal de emergencia, que abarque a todas las mujeres que se encuentran en dicha situación, incluso a aquellas profesionales de sueldos más altos, y dijo no coincidir con esa opinión que lo califica de regresivo, puesto que está en juego la protección y cuidado de los niños y niñas lactantes.

Respecto de la iniciativa en discusión manifestó sus reparos, en orden a que discrimina, ya que no solo quedan fuera las trabajadoras del sector público, sino también las mujeres trabajadoras que no cuentan con un contrato de trabajo.

Agregó que este proyecto de ley se presentó como una alternativa al proyecto de ley sobre postnatal extendido, pero claramente se trata de grupos diferenciados y no es lo mismo el cuidado de un niño o niña lactante que el cuidado de un niño hasta los 6 años.

Manifestó que, en la actual situación de extrema gravedad sanitaria, económica y social, el aumento de la cesantía ya está haciendo presión sobre el sistema, de modo que es inentendible que el Gobierno quiera que las trabajadoras se paguen con cargo a su seguro de cesantía.

Reiteró su objeción al uso de un instrumento, como el seguro de cesantía, para un objetivo distinto al que establece la ley N°19.728, porque fue creado para proteger a los trabajadores desempleados, entregándoles un medio de subsistencia.

Asimismo, manifestó no tener clara la relación que tendría el proyecto de ley con el Ingreso Familiar de Emergencia, el que podría beneficiar a personas que no tienen un trabajo formal.

Enseguida formuló una consulta a la representante de ABOFEM relativa a la posibilidad -a través del Fondo de prestaciones familiares- de ampliar el post natal parental.

Finalmente solicitó una mayor información sobre el uso del 7% de aporte en salud.

El Senador señor Letelier informó que las denominadas licencias COVID se pagan con cargo al 7% de aporte en salud, ya sea por FONASA o las ISAPRES.

A continuación, hizo uso de la palabra la Directora del Área Laboral de la Asociación de Abogadas Feministas, señora Natalia Bravo, respecto de los montos de reemplazo y la compatibilidad consultados por la Senadora señora Allende, en primer lugar subrayó que ABOFEM estima que el proyecto de ley en estudio no satisface la necesidad de protección de la maternidad, de los niños y niñas en etapa lactante y el sentido global de la protección de la maternidad a través del fuero.

Luego, en cuanto a la compatibilidad del proyecto indicó que lo primero que debe revisarse es lo atinente al financiamiento, porque la Ley de Protección al Empleo establece como financiamiento el fondo de cesantía, con el capital individual seguido del solidario, y en este último existen topes (desde los 225 mil pesos hasta los 175 mil pesos como topes de inicio y de término), pero en la iniciativa nueva se establece que para efectos del monto de \$300 mil garantizados, si es que no hay cobertura respecto de los 225 mil pesos, lo que vendría a suplir sería el Fondo de

prestaciones familiares. Entonces, si es que algo pudiera compatibilizarse es que el Fondo al que se está recurriendo para la cobertura de protección remuneracional es el Fondo de prestaciones familiares, por lo que se preguntó cuál sería el problema para que desde dicho fondo se cubriera la totalidad de las prestaciones.

Respecto de las trabajadoras que se encuentran en una situación ambigua, como las trabajadoras a honorarios que prestan servicios al Estado, advirtió que no están contempladas como posibles beneficiarias.

Sobre el tema de las tasas de reemplazo, recordó que el postnatal parental da continuidad a la aplicación del subsidio que viene dado por el prenatal y el post natal puerperal, esto es, el pago de remuneraciones en un promedio que tiene un tope de un 80% y la iniciativa del Gobierno no considera remuneraciones de ese tipo, sino que por el contrario son remuneraciones que retroceden el poder adquisitivo de las trabajadoras, sin olvidar que las cuentas individuales pueden ser de escaso monto.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar Larraín, informó que el tope de todos los subsidios o prestaciones de seguridad social es de 80,2 Unidades de Fomento y, por lo tanto, ese es el tope imponible por el que se calcula el pago de los subsidios.

Agregó que el tope para el seguro de cesantía es más alto, de 120 Unidades de Fomento.

Prosiguió explicando que las prestaciones de maternidad (los permisos maternales) se calculan según lo norma el decreto con fuerza de ley N°44, pero con una regla especial, cual es que se utilizan las tres cotizaciones anteriores al inicio del embarazo versus las tres cotizaciones anteriores al inicio del prenatal. Por lo tanto, a la mujer se le paga el subsidio que sea menor de ambos grupos de cotizaciones y puede suceder que se tenga un ingreso de 600 o 700 mil pesos y pero perciba el ingreso mínimo o subsidio mínimo, puesto que no tiene una base de cálculo anterior al inicio del embarazo.

Distinto ocurre, indicó, con las prestaciones del seguro de cesantía, porque éstas se calculan sobre lo que le han cotizado al trabajador o trabajadora en los últimos tres meses anteriores al evento que origina la cesantía. En consecuencia, puede ocurrir que una mujer que ha estado con pre y postnatal, que ha tenido un cálculo de subsidio equivalente a su última remuneración, al momento de pago del subsidio de maternidad lo va a mantener y las cotizaciones que se le van a hacer para el seguro de cesantía van a ser respecto de esa misma remuneración.

Por el contrario, continuó, si el cálculo del subsidio de maternidad se realizó considerando como base de cálculo el subsidio mínimo, la cotización por cesantía se hará respecto de la última remuneración y, eventualmente, el seguro de cesantía podría tener una tasa de reemplazo superior a la del permiso maternal.

Subrayó que las cotizaciones se pagan respecto de las remuneraciones y no respecto del subsidio que se le financia a la mujer.

Añadió que los subsidios, tanto maternal, licencia médica común o licencia médica de origen laboral se calculan de la misma manera, utilizando las tres últimas cotizaciones anterior al inicio del evento, con la especificidad del maternal.

En lo atinente al proyecto de ley se está proponiendo que el primer subsidio maternal alcance un 70% y el segundo un 60%, que se mantendría en dicho porcentaje y los complementos que financiaría el Estado suman 2 mil 684 millones de pesos, para garantizar el piso mínimo de 300 mil pesos más el 5% extra.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar Larraín, destacó que el proyecto de ley busca entregar una alternativa para aquellos padres o madres que deben volver a trabajar y que no tienen con quién dejar al cuidado sus hijos. Las trabajadoras que no tienen contrato de trabajo no tienen derecho a pre y postnatal y tampoco tienen derecho al seguro de cesantía. En ambos casos, afirmó, ni con la extensión del postnatal ni con este proyecto tendrían cobertura. Estas mujeres estarían cubiertas por el Ingreso Familiar de Emergencia.

Respecto de los trabajadores del sector público, señaló que no pueden acceder a las prestaciones del seguro de cesantía, pero expresamente desde el día 6 de abril de 2020 una circular estableció que todas aquellas madres o aquellos padres que estén al cuidado de un menor en edad escolar que no pueda quedar solo tienen la posibilidad de realizar trabajo a distancia y reciben el pago íntegro de su remuneración.

En materia de fuero, recordó que se extiende hasta que el hijo o hija tiene un año y tres meses, y en el proyecto en estudio se está hablando de extender el postnatal o, en caso de que los niños fueren mayores, se acojan a la Ley de protección del empleo. En consecuencia, el fuero no se altera.

Hizo mención del caso de la empresa FRUNA para señalar que dicha situación evidencia la necesidad de que exista algún instrumento y que no necesariamente es el postnatal de emergencia, porque respecto de esos niños el postnatal estaba largamente vencido, ya que tenían un año, un año cuatro meses u un año ocho meses. Si las madres de esos niños hubieran tenido un postnatal extendido tampoco se hubieran visto beneficiadas, y esas madres tenían que ir a trabajar para no poner en riesgo la relación laboral y sus ingresos. Por eso, aseveró que el proyecto en discusión hace mucho sentido.

Luego, en referencia al artículo 6 bis de la ley N°21.227, que excepcionaba a las mujeres con fuero de la aplicación de dicha ley conocida como Ley de protección al empleo, señaló que el problema que se origina es que el fuero es una protección para evitar la desvinculación, pero si una mujer no va a trabajar no existe en virtud del

fuero la obligación de mantener la remuneración. En consecuencia, había mujeres a las que no podía suspenderse el contrato, que no podían ir a trabajar, ya que la empresa estaba clausurada y donde el empleador se percataba que no tenía la obligación de mantenerle el sueldo.

Hizo hincapié que el tema del fuero es muy complejo, porque una cosa es que se quiera proteger y el fuero no se puede alterar, pero si una trabajadora requiere tener la posibilidad de cuidar a su hijo tiene que tener la posibilidad de contar con un ingreso asociado. Agregó que no se está hablando de trabajadoras que podrían ser beneficiadas con el postnatal de emergencia y dio un ejemplo sobre una trabajadora cuyo postnatal venció el 10 de marzo de 2020, no tiene derecho a lo que propone el proyecto de postnatal de emergencia. Sí lo hubiera tenido si su postnatal venció el 18 de marzo.

Por ello, indicó la Ministra del Trabajo y Previsión Social, niños con ocho días de diferencia de término del postnatal podrían tener un tratamiento legal distinto.

En cuanto a la crítica de existir fiscalizaciones posteriores, aseveró que tienen que ser posteriores, porque se trata del ejercicio de un derecho y el fiscalizador no se puede adelantar a saber si va a ocurrir o no va a ocurrir algún tipo de incumplimiento y, por lo tanto, la fiscalización de la Dirección del Trabajo eminentemente debe ser ex post, sobre todo cuando se está hablando de garantizar nuevos derechos.

En el tema de la pensión de alimentos informó que la ley establece que el empleador es quien debe notificar de la retención correspondiente.

Por otro lado, destacó que en la iniciativa en discusión se contempla la retroactividad en el sentido de que todas aquellas mujeres cuyo post natal ya venció sí pueden acogerse a la Ley de protección al empleo.

SESIÓN CELEBRADA EL 2 DE JULIO DE 2020

FEDERACIÓN DE COLEGIOS PROFESIONALES

La presidenta del Colegio de Profesionales, señora Mónica Vargas, expuso ante la Comisión respecto de la iniciativa legal en discusión.

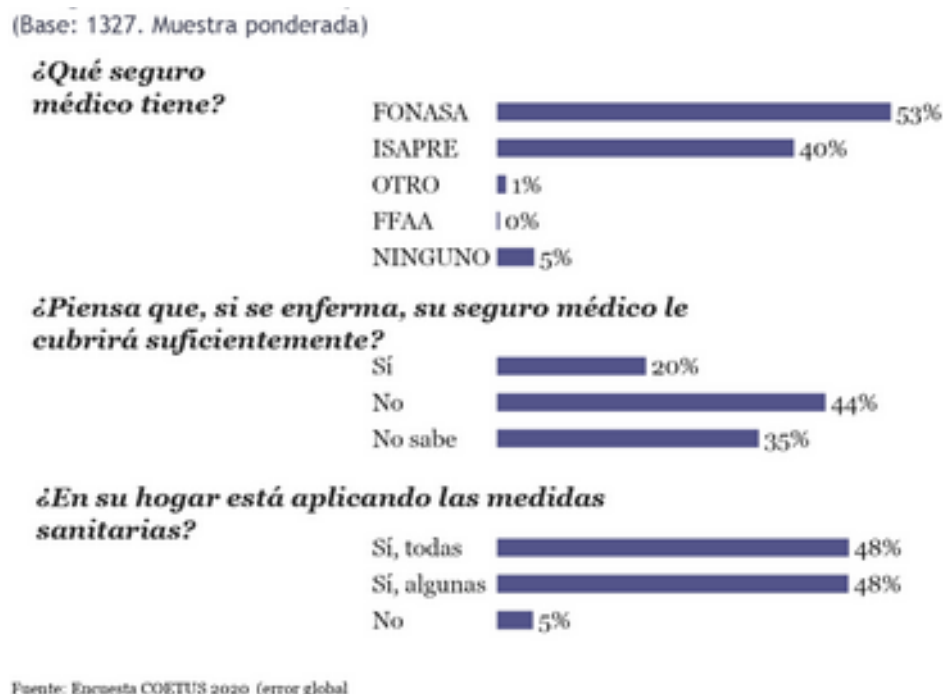
Inició su presentación señalando que el proyecto sostiene que durante la primera infancia los niños y niñas se benefician enormemente de las interacciones con adultos significativos, desarrollan el apego, aprenden a relacionarse con otros de manera segura y respetuosa y logran un desarrollo óptimo de todas sus potencialidades.

Por lo anterior, sostuvo que, en los momentos de incertidumbre y cambios que enfrenta el país, es particularmente relevante la presencia de los cuidadores en el hogar, de manera de que los niños y niñas más pequeños se puedan beneficiar con su presencia y contención, permitiéndoles entender la situación y lograr bajar los niveles de ansiedad y temor que no contribuyen a su desarrollo integral.

En ese sentido, dio cuenta del siguiente gráfico, relativo al impacto de la pandemia que afecta al país para los profesionales que integran la federación:



En cuanto a la existencia de seguro médico y las medidas sanitarias, acompañó la siguiente lámina:



Respecto del total de trabajadores del sector, explicó que el 55% cuenta con contrato indefinido, entre quienes las mujeres trabajadoras debe afrontar una mayor inestabilidad laboral.

Al referirse a las disposiciones contenidas en el proyecto, sostuvo que la maternidad no es equiparable a la cesantía. Por lo anterior, aseveró que al permitir el uso de los fondos de cesantía se afecta el trasfondo ético que debe inspirar al proyecto, al emitirse un mensaje consistente en que la sociedad no se hace cargo de quienes merecen una mayor atención y cuidado.

Asimismo, sostuvo que el proyecto no asegura el regreso a los puestos laborales ni el fuero maternal, no asegura derechos que sí asegura la extensión del postnatal, implica un castigo por maternidad para las mujeres, dado que disminuye su fondo de indemnización si pierden el empleo, precariza a las trabajadoras ya precarizadas y no incorpora a mujeres que trabajan a honorarios.

Por lo anterior, aseveró que ante una crisis de larga duración no habrá recursos en los fondos de cesantía si es que las trabajadoras son despedidas, lo que resulta aún más complejo si se considera que aun cuando las empresas que se acogieron a la ley de protección al empleo no pueden retirar utilidades, nada dice que no puedan declararse en quiebra.

Entre los aspectos positivos del proyecto, valoró la incorporación de los padres en la idea de corresponsabilidad y el acceso al instrumento para los niños y niñas nacidos a partir del 2013, de modo que podría ser una opción en algunas familias.

Habida cuenta de lo anterior, propuso que el mecanismo contenido en el proyecto sea complementario a la extensión del permiso postnatal. Sin embargo, advirtió que la propuesta en estudio señala que el derecho deberá ejercerse mediante la presentación de la solicitud ante la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía en un plazo no superior a dos semanas antes del término del mencionado permiso postnatal parental y a más tardar dentro del décimo día hábil siguiente a su vencimiento, lo que hace necesario extender este plazo, dado que actualmente hay padres y madres que ya regresaron a trabajar.

Finalmente, abogó por establecer el derecho en favor de padres y madres de niños y niñas nacidos entre 2013 y julio 2019, considerar la disminución de jornada y el teletrabajo de trabajadores y trabajadoras con hijos e hijas en la edad antes señalada e incorporar a las trabajadoras a honorarios e informales, considerando que la tasa de ocupación informal en mujeres alcanza el 30%.

CONSULTAS

El Senador señor Letelier solicitó información respecto de los instrumentos dispuestos en el caso de despido de aquellas trabajadoras que se acojan al mecanismo propuesto una vez que cese la emergencia sanitaria que enfrenta el país, particularmente en relación al financiamiento del seguro de cesantía.

Asimismo, consultó respecto de los indicadores de acceso de las trabajadoras independientes al permiso post natal parental.

La Senadora señora Goic consultó respecto de los mecanismos dispuestos para garantizar que, si se accediera al fondo de cesantía, ello no impida acceder al seguro si se produjera la cesación del vínculo laboral. Asimismo, abogó por evitar una disminución de los montos por concepto de indemnización, por el equivalente al aporte del seguro de cesantía, ante un eventual término de la relación laboral.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, afirmó que el proyecto no genera una precarización de los derechos de la maternidad, la que se encuentra protegida en un sistema que establece diversas garantías.

Acerca del monto del subsidio contenido en el proyecto, afirmó que se calcula en proporción a la remuneración del trabajador, de modo que el piso mínimo propuesto -equivalente a \$300.000- podría ser superior en la práctica al ingreso que recibe una trabajadora con una remuneración inferior a ese monto.

Por otra parte, afirmó que el proyecto contempla un derecho que puede ser ejercido unilateralmente por la trabajadora, quien podrá ejercerlo sin requerir la autorización del empleador, sin perjuicio del fuero maternal que opera una vez concluido el permiso post natal parental.

Agregó que los meses en que se hubiere accedido al fondo de cesantía no serán contabilizados para impedir el acceso al seguro si es que se encontrare cesante, pudiendo acceder al fondo solidario de cesantía, si fuere el caso.

Respecto de los trabajadores independientes, afirmó que no están obligados a cotizar para el seguro de cesantía, atendida la naturaleza de los servicios que prestan, sin perjuicio de la cobertura parcial que reciben aquellas que optan por enterar tales cotizaciones.

En materia de indemnizaciones, agregó que, al utilizar los fondos de la cuenta individual, los recursos consumidos no pueden ser imputados a una futura indemnización en caso de despido, de modo que, si éstos se hubieren extinguido, el empleador deberá pagar la indemnización de modo íntegro.

La presidenta del Colegio de Profesionales, señora Mónica Vargas, sostuvo que se debe considerar la situación económica global de los trabajadores del sector, quienes han experimentado una disminución de sus ingresos en el último semestre. En ese contexto,

reiteró que al recurrir al seguro de cesantía se aumenta la precarización de la maternidad y de los derechos que derivan de ella, lo que exige crear políticas sociales considerando las particularidades de cada sector

CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES

La vicepresidenta de la Mujer de la Central Unitaria de Trabajadores, señora Julia Requena, expuso el planteamiento de la entidad respecto de la iniciativa legal en discusión.

Al referirse en términos generales al proyecto, afirmó que se trata de una iniciativa que precariza los derechos de los trabajadores, particularmente respecto de aquellos que derivan de la maternidad y el acceso al desempeño de actividades remuneradas.

En efecto, indicó que la suspensión de la jornada de trabajo constituye una señal errónea, pues serán los trabajadores quienes deberán pagar los efectos de la emergencia sanitaria que afecta al país, lo que da cuenta de un criterio economicista que subyace al contenido de la propuesta.

Asimismo, comentó que la iniciativa entrega facultades excesivamente amplias en favor del empleador, quien podría aplicar unilateralmente la suspensión de jornada.

Enseguida, puntualizó que no resulta pertinente financiar el descanso por maternidad con los fondos provenientes del seguro de cesantía, considerando las bajas remuneraciones que existen en el país y la insuficiencia del monto propuesto. Ello requiere, añadió, crear una política de cargo fiscal que permita el cuidado de los menores sin aplicar un criterio economicista que termina por afectar los derechos de los trabajadores.

En consecuencia, abogó por promover la aprobación de la extensión del permiso post natal parental, que permitiría resolver la problemática derivada de la emergencia sanitaria que enfrenta el país, pues, de lo contrario, se generará precarización a las trabajadoras y una especie de castigo a la maternidad.

Enseguida, la presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores, señora Bárbara Figueroa, añadió que entre los trabajadores existe preocupación respecto de la necesidad de abordar en detalle los efectos de las iniciativas que apuntan a enfrentar las consecuencias de la crisis sanitaria que enfrenta el país, particularmente de aquellas que afectan a los sectores que se desempeñan en condiciones más precarias.

CONSULTAS

El Senador señor Letelier consultó acerca de los mecanismos de financiamiento que podrían operar como alternativa al instrumento propuesto.

La vicepresidenta de la Mujer de la Central Unitaria de Trabajadores, señora Julia Requena, reiteró la necesidad de cautelar el cumplimiento de los derechos por maternidad de las mujeres trabajadoras. Para ese fin, manifestó que, para cautelar el ejercicio de dichas prerrogativas, la extensión en el uso de licencias médicas resultaría de mayor eficacia que el instrumento propuesto.

En el mismo sentido, la presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores, señora Bárbara Figueroa, advirtió que no es adecuado utilizar el seguro de cesantía para fines distintos de aquellos para los que fue creado, lo que requiere generar mecanismos de cargo fiscal que permitan resolver la problemática en estudio.

VOTACIÓN DE LA IDEA DE LEGISLAR

El Presidente de la Comisión, Senador señor Letelier, puso en votación la idea de legislar respecto de esta materia, la que resultó aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes, Senadora señora Van Ryselberghe y Senadores señores Allamand y Letelier.

DISCUSIÓN Y VOTACIÓN DE LAS INDICACIONES FORMULADAS AL TEXTO APROBADO EN GENERAL

ARTÍCULO PRIMERO

El artículo primero, mediante 19 disposiciones, establece beneficios a los padres o madres que estén haciendo uso del permiso postnatal parental o que tengan el cuidado personal de niños o niñas nacidos a contar del año 2013, con motivo de la pandemia originada por la enfermedad denominada COVID-19.

ARTÍCULO 1°

El artículo 1° del artículo primero establece que los trabajadores afiliados al seguro de desempleo que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, cuyo permiso termine mientras permanezca suspendido el funcionamiento de salas cunas a la que asistiría el niño o niña por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19, tendrán derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos para acceder a las prestaciones establecidas en el Título I de la ley N° 21.227, en tanto esté vigente dicha normativa. Asimismo, contempla el procedimiento para el acceso a dicho instrumento.

En sesión de 7 de julio de 2020, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, presentó una

propuesta para reemplazar el artículo 1° del proyecto, contenido en el Artículo primero.

Dicha propuesta contempla que los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental, a que se refiere el artículo 197 bis del Código del Trabajo, y cuyo término ocurra durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y en el tiempo que fuere prorrogado, tendrán derecho, luego del término del mencionado permiso, a una licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19 en las condiciones que se establecen en el presente Título para efectos del cuidado del niño o niña.

Asimismo, dispone que podrán acceder a esta licencia médica preventiva parental aquellos trabajadores cuyo permiso postnatal parental haya terminado a contar del 18 de marzo de 2020 y antes de la entrada en vigencia de la presente ley.

Luego, establece que la licencia médica establecida en la presente ley tiene por objeto resguardar la seguridad sanitaria y la salud de los niños y niñas causantes del permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, y deberá otorgarse por jornada completa. La licencia se extenderá por un período de 30 días, el cual podrá renovarse por un máximo de dos veces, por el mismo plazo, en tanto se mantengan vigentes las condiciones indicadas en el inciso primero precedente. Los periodos señalados previamente deberán ser continuos entre sí. En caso de que el trabajador estuviere haciendo uso de otra licencia médica deberá esperar al término de la misma para poder solicitar la licencia médica preventiva parental.

A su turno, la Senadora señora Goic y el Senador señor Letelier presentaron una propuesta para establecer que, si ambos padres hubieren gozado del permiso postnatal parental, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar de esta licencia médica preventiva parental. En caso de que el padre haga uso de ésta, deberá dar aviso a su empleador, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha de su inicio, con copia a la Inspección del Trabajo, la que deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio de la licencia médica preventiva parental que aquél utilice.

El Senador señor Letelier dejó constancia de que, el inciso primero de la propuesta del Ejecutivo regirá para quienes se encontraren ejerciendo el permiso post natal, cuyo vencimiento tuviere lugar con posterioridad al 18 de marzo de 2020, mientras que el inciso segundo contempla un efecto retroactivo bajo los supuestos que dicha disposición regula.

Enseguida, abogó por facilitar el procedimiento para acceder a la licencia médica que propone el proyecto mientras el trabajador estuviere haciendo uso de otra licencia médica.

Enseguida, la Senadora señora Goic fundamentó su proposición señalando que recoge aquellos casos en que el padre hiciera uso del permiso post natal parental, en cuyo caso la madre podría ejercer la licencia médica preventiva parental.

Previo a la votación de la propuesta del Ejecutivo, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, propuso establecer en el inciso tercero de dicha proposición que, en caso de que el trabajador estuviere haciendo uso de otra licencia médica, deberá esperar al término de la misma para poder hacer uso de la licencia médica preventiva parental.

Asimismo, manifestó su conformidad con la propuesta de la Senadora señora Goic y el Senador Letelier, para establecer que, si ambos padres hubieren gozado del permiso postnatal parental, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar de esta licencia médica preventiva parental.

El Senador señor Letelier dejó expresa constancia que, conforme a los acuerdos adoptados por la Comisión, los beneficiarios que se encontraren haciendo uso de licencias o subsidios, tales como aquella que opera ante la enfermedad grave del hijo menor de un año, podrán acceder a la licencia que contempla la iniciativa.

-Puesta en votación la propuesta del Ejecutivo, fue aprobada con modificaciones, por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadoras señoras Goic, Órdenes y Van Rysselberghe y Senadores señores Allamand y Letelier.

ARTÍCULO 2°

El artículo 2° del artículo primero dispone que la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía deberá consultar a la Superintendencia de Seguridad Social, previo a efectuar el pago, si los trabajadores respecto de los cuales se solicitó la prestación se encuentran haciendo uso del permiso postnatal parental. Asimismo, contempla que los trabajadores que no hayan realizado la solicitud a que se refiere el inciso segundo del artículo 1 ante la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, dentro del plazo señalado en el inciso primero del artículo 1, podrán acceder a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo de acuerdo a lo establecido en el artículo 4°.

En sesión de 7 de julio de 2020, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, presentó una propuesta para sustituir el artículo 2° del proyecto.

Al efecto, contempla que, durante el periodo de licencia médica preventiva parental, el trabajador gozará de un subsidio,

cuyo monto diario será el mismo que el del subsidio que hubiere percibido por causa del permiso postnatal parental a que se refiere el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo. En los casos en que el trabajador se hubiere reincorporado a sus labores por la mitad de su jornada, en virtud del inciso segundo del mencionado artículo, el subsidio derivado de la licencia médica preventiva parental, será el que le hubiese correspondido si es que hubiese hecho uso del permiso por jornada completa.

Lo dispuesto en este artículo también será aplicable para los trabajadores independientes que hubieren hecho uso del permiso postnatal parental.

El subsidio derivado de la licencia médica preventiva parental será de cargo de la Institución de Salud Previsional a la que se encuentre afiliado el trabajador o del Fondo Nacional de Salud, según corresponda. La cobertura del subsidio será obligatoria para estas instituciones. Sólo podrá rechazarse por incumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley.

En todas aquellas disposiciones que no sean contrarias a la presente ley, le serán aplicables las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con excepción de su artículo 14, y el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, según corresponda.

Por su parte, la Senadora señora Goic y el Senador señor Letelier presentaron una propuesta para considerar que las Instituciones de Salud Previsional no podrán considerar para la revisión del precio base de los planes de salud los costos derivados de la licencia médica preventiva parental regulada por esta ley.

La Senadora señora Goic fundamentó su propuesta en razón de la necesidad de evitar un impacto en el cobro de las prestaciones de salud a raíz de la incorporación del instrumento que establece el proyecto.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, hizo presente que la propuesta resultaría de compleja aplicación, de modo que su incorporación a la iniciativa sería innecesaria.

A continuación, el Senador señor Letelier propuso establecer, como un inciso segundo -esto es, separando el texto contenido en el inciso primero propuesto-, que en los casos en que el trabajador se hubiere reincorporado a sus labores por la mitad de su jornada, en virtud del inciso segundo del mencionado artículo, el subsidio derivado de la licencia médica preventiva parental, será el que le hubiese correspondido si es que hubiese hecho uso del permiso por jornada completa.

Enseguida, la Diputada señora Orsini consultó respecto de la necesidad de incorporar a las entidades de salud previsional que operan en el sector de las Fuerzas Armadas y De Orden, esto es, respecto de CAPREDENA y DIPRECA.

El Senador señor Letelier dejó expresa constancia que la referencia a las instituciones de salud previsional incluye a las Instituciones de Salud Previsional que operan en el sector privado y a CAPREDENA y DIPRECA.

Por su parte, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, hizo presente la pertinencia de establecer dicha regulación de modo expreso, lo que, puntualizó, tendrá lugar en las sucesivas instancias parlamentarias.

-Puesta en votación la propuesta del Ejecutivo, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadores señores Allamand y Letelier y Senadoras señoras Goic, Órdenes y Van Rysselberghe.

A continuación, puesta en votación la propuesta de la Senadora señora Goic y el Senador Letelier, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadores señores Allamand y Letelier y Senadoras señoras Goic, Órdenes y Van Rysselberghe.

ARTÍCULO 2° BIS, NUEVO

En sesión de 7 de julio de 2020, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, presentó una propuesta para incorporar un artículo 2° bis, nuevo, al proyecto.

Dicha disposición contempla que los trabajadores que hagan uso de la licencia médica preventiva parental tendrán derecho a una extensión del fuero a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo. El período de extensión será equivalente al período efectivamente utilizado de la licencia médica preventiva parental, y regirá inmediatamente una vez terminado el período de fuero antes referido.

Terminada la licencia médica preventiva parental de que trata este Título, los padres, madres o cuidadores podrán acceder a los beneficios establecidos en el Título II de la presente ley, de acuerdo con los requisitos que ahí se señalan.

-Puesta en votación la propuesta del Ejecutivo, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadores señores Allamand y Letelier y Senadoras señoras Goic, Órdenes y Van Rysselberghe.

ARTÍCULO 3°

El artículo 3° del artículo primero establece que los trabajadores que accedan a las prestaciones del Título I de la ley N° 21.227 cuyos permisos postnatales parentales terminen durante la vigencia de la ley, tendrán derecho a dichas prestaciones incrementadas en 5 puntos porcentuales respecto de los porcentajes indicados en las tablas que correspondan de acuerdo al inciso segundo del artículo 5 del proyecto, a

partir del segundo giro para los contratos de duración indefinida y del primer giro para los contratos a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado, y dispone que los valores inferiores señalados en las referidas tablas garantizarán una suma no inferior a \$300.000. Asimismo, contempla las reglas para el financiamiento de dicho beneficio.

En sesión de 7 de julio de 2020, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, presentó una propuesta para sustituir el artículo 3° del proyecto.

Al efecto, propone que la Superintendencia de Seguridad Social estará facultada para dictar una o más normas de carácter general que regulen las referidas licencias médicas; la forma de concesión y renovación; y las demás necesarias para la aplicación del presente Título. Asimismo, a dicha Superintendencia le corresponderá la fiscalización de la licencia y podrá aplicar las sanciones que correspondan conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El Senador señor Letelier abogó por especificar criterios para simplificar el procedimiento de otorgamiento de licencias médicas.

La Senadora señora Goic coincidió con dicha observación.

En el mismo sentido, el Diputado señor Díaz, propuso especificar los efectos de la propuesta para aquellas trabajadoras que hubieren suspendido su jornada de trabajo, previo a la entrada en vigencia de las modificaciones introducidas a la ley N° 21.227. Asimismo, propuso incorporar un período de duración de la licencia mayor a 30 días.

El Subsecretario de Previsión Social, señor Pedro Pizarro, señaló que, respecto del plazo de duración de la licencia, resulta pertinente evaluar su aplicación de forma mensual, habida cuenta del carácter renunciante de dicho instrumento.

Enseguida, coincidió en la necesidad de simplificar el procedimiento para el otorgamiento de licencias médicas.

Conforme a lo anterior, propuso establecer que se procurará que preferentemente se utilicen vías remotas para solicitar y otorgar la licencia con las menores dilaciones, y se regulará de igual modo la relación de continuidad, en caso de existir más de una licencia.

-Puesta en votación la propuesta del Ejecutivo, con las enmiendas indicadas fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadores señores Allamand y Letelier y Senadoras señoras Goic, Órdenes y Van Rysselberghe.

ARTÍCULO 4°

El artículo 4° del artículo primero dispone que mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19 al que asistiría el respectivo niño o niña, los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N° 19.728, que tengan el cuidado personal de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013 y que no estén comprendidos en la situación que regula los artículos 1 a 3 del proyecto, tendrán derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos para acceder a las prestaciones establecidas en el Título I de la ley N° 21.227 y en tanto dicha normativa esté vigente. Asimismo, contempla el procedimiento para acceder a dicho beneficio.

El Senador señor Letelier sostuvo que resulta pertinente especificar el criterio aplicable para el acceso al instrumento que contempla el proyecto, esto es, se debe definir si se trata del cierre de los establecimientos o si se requerirá el acto o declaración de autoridad.

La Senadora señora Goic coincidió con dicho planteamiento, considerando que los establecimientos no funcionarán normalmente una vez cesado el acto o declaración de autoridad.

Asimismo, el Senador señor Letelier consultó respecto del alcance de la aplicación del instrumento propuesto, y abogó por especificar los requisitos de acceso al beneficio relativos al número de cotizaciones requeridas, los que, en la práctica, operan como una barrera de entrada, particularmente en el caso de las trabajadoras agrícolas de temporada.

Respecto del procedimiento de acceso al beneficio, sostuvo que el requisito consistente en que el trabajador no cuenta con alternativas razonables para garantizar su bienestar e integridad del niño o niña resulta erróneo, habida cuenta del carácter excesivamente subjetivo de dicha disposición.

Asimismo, propuso simplificar el procedimiento de modo de permitir, a modo de ejemplo, la presentación de la libreta de familia en lugar de la presentación de una declaración jurada.

El Senador señor Allamand coincidió con dicha observación.

Enseguida, el Senador señor Letelier manifestó su disconformidad con el inciso cuarto del artículo propuesto, que podría ser interpretado como un menoscabo al derecho de las trabajadoras respecto del cuidado de sus hijos, habida cuenta de la dirección y control laboral que ejerce el empleador.

Respecto de dicha disposición, la Senadora señora Goic cabo por cautelar el derecho de las trabajadoras a acogerse al beneficio.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, respecto del alcance del beneficio contenido en la iniciativa, apunta a beneficiar a los padres y madres de hijos que cumplan siete años de edad durante el año 2020.

En cuanto a los criterios para acceder al beneficio, puntualizó que sólo operará cuando el cierre del establecimiento se hubiere verificado en razón del acto o declaración de autoridad.

Acerca del inciso cuarto del artículo propuesto, sostuvo que no debilita el derecho del trabajador de acogerse al beneficio, sino únicamente pretende circunscribir la propuesta del empleador al procedimiento de acceso al instrumento.

En sesión de 7 de julio de 2020, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, presentó una propuesta que introduce diversas modificaciones al artículo 4° del proyecto.

Al efecto, reemplaza, en el inciso segundo, la frase “el certificado de nacimiento del o los niños o niñas” por “copia del certificado de nacimiento del o los niños o niñas o copia de la libreta de familia”.

Asimismo, intercala, en su inciso tercero, entre las expresiones “Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía,” y “por escrito”, la siguiente frase: “mediante una declaración jurada del propio empleador que dé cuenta que el trabajador se encuentra en las condiciones descritas en los incisos primero y segundo precedente,”.

Del mismo modo, elimina su inciso cuarto y reemplaza, en su actual inciso quinto, que pasa a ser cuarto, la frase “junto con una copia simple de la comunicación realizada al empleador y de todos los antecedentes en los que se fundó” por “declarando haber realizado la comunicación al empleador según lo dispuesto en inciso segundo, e indicando la fecha en que la efectuó”.

Finalmente, elimina, en su actual inciso sexto, que pasa a ser quinto, la frase “, con copia a la Dirección del Trabajo” y reemplázase la expresión “dos” por “cuatro”.

-Puesta en votación la propuesta del Ejecutivo, en lo que respecta al inciso primero del artículo 4, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadores señores Allamand y Letelier y Senadoras señoras Goic, Órdenes y Van Rysselberghe.

Previo a la votación del inciso segundo del artículo 4, el Senador señor Letelier propuso suprimir la referencia a que el

beneficiario no cuenta con alternativas razonables para garantizar su bienestar e integridad del niño o niña.

Asimismo, respecto del inciso tercero, afirmó que la propuesta complejiza innecesariamente el procedimiento para obtener el beneficio.

La Senadora señora Órdenes coincidió con dicha observación.

En razón de lo anterior, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, propuso establecer que una vez recibida la comunicación a que se refiere el inciso segundo del artículo 4, el empleador deberá ingresar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía por escrito y preferentemente por medios electrónicos, la solicitud para que el trabajador acceda a las prestaciones señaladas en el inciso primero, mediante la constancia que dé cuenta que el trabajador se encuentra en las condiciones descritas en los incisos primero y segundo precedentes.

-Puesta en votación la propuesta del Ejecutivo, en lo que concierne al inciso segundo del artículo 4°, fue aprobada, con dicha modificación, por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadores señores Allamand y Letelier y Senadoras señoras Goic, Órdenes y Van Rysselberghe.

-Puesta en votación la propuesta del Ejecutivo, en lo que atañe al inciso tercero del artículo 4°, fue aprobada, con la referida enmienda, por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadores señores Allamand y Letelier y Senadoras señoras Goic, Órdenes y Van Rysselberghe.

-Puesta en votación la propuesta del Ejecutivo, que elimina el inciso cuarto del artículo 4°, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadores señores Allamand y Letelier y Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe.

-Puesta en votación la propuesta del Ejecutivo, que modifica el inciso quinto del artículo 4°, que pasa a ser cuarto, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadores señores Allamand y Letelier y Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe.

Puesta en votación la propuesta del Ejecutivo, que modifica el inciso sexto del artículo 4°, que pasa a ser quinto, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadores señores Allamand y Letelier y Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe.

ARTÍCULO 5°

El artículo 5° del artículo primero establece que el ejercicio de los derechos que contempla el proyecto producirá la suspensión de los efectos del contrato de trabajo. Asimismo, dispone la forma de cálculo de las prestaciones y establece que durante la vigencia de la suspensión el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo 3° de la ley N° 21.227.

El Senador señor Letelier manifestó su disconformidad con el inciso segundo del artículo propuesto, que podría ser interpretado como un menoscabo al derecho de las trabajadoras respecto del cuidado de sus hijos, habida cuenta de la dirección y control laboral que ejerce el empleador.

El coordinador del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, comentó que dicha disposición apunta a enfatizar el carácter convencional del cambio en las condiciones de trabajo.

En sesión de 7 de julio de 2020, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, presentó una propuesta que modifica el artículo 5° aprobado en general.

Al efecto, reemplaza, en el inciso primero, la frase “El ejercicio de los derechos a que se refieren los Títulos I y II” por “El ejercicio del derecho a que se refiere el Título II”.

Asimismo, elimina, en el inciso tercero, la oración “Si la última remuneración del trabajador es inferior al monto de la prestación, las cotizaciones de pensiones a que se refieren el inciso primero del artículo 17, el inciso tercero del artículo 29 y el artículo 59 del decreto ley N° 3.500, de 1980, se calcularán sobre el cien por ciento de la última remuneración percibida”.

-Puesto en votación el inciso segundo del artículo 5°, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadores señores Allamand y Letelier y Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe.

-Enseguida, puesta en votación la propuesta del Ejecutivo, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadores señores Allamand y Letelier y Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe.

ARTÍCULO 6°

El artículo 6° del artículo primero regula el procedimiento para dejar sin efecto la suspensión de los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, en virtud de los Títulos I y II de la iniciativa.

Al efecto, dispone que los trabajadores que hayan suspendido los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, en virtud de los Títulos I y II de la presente ley, podrán, a su mera voluntad, dejar sin efecto dicha suspensión, debiendo dar aviso al empleador por escrito y preferentemente por medios electrónicos, con cinco días hábiles de anticipación a su reincorporación. Por su parte, el empleador deberá comunicar por escrito, preferentemente por medios electrónicos, a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía tal circunstancia, dentro de un plazo que no se extienda más allá de la fecha a partir de la cual el trabajador se reintegre. En caso de que el trabajador ejerciere nuevamente el derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, la prestación se pagará de acuerdo al número y monto que le corresponda a la prestación que le suceda a la última percibida en virtud de la presente ley.

Con todo, el empleador, en cualquier momento, podrá ofrecer al trabajador retomar sus funciones mediante la suscripción de un acuerdo en las condiciones descritas en el inciso cuarto del artículo 4º.

En todos los casos en que el trabajador se reintegre al trabajo, ya sea por lo dispuesto en el inciso primero o segundo de este artículo, o porque se produjo la reapertura del funcionamiento de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles por un acto o declaración de la autoridad competente a la cual asistiría el niño o niña, el empleador deberá notificar esta circunstancia a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía tan pronto como tenga conocimiento de este hecho, y, de todas maneras, antes de que el reintegro se haga efectivo.

El Senador señor Letelier manifestó su disconformidad con el inciso segundo del artículo propuesto, que podría ser interpretado como un menoscabo al derecho de las trabajadoras respecto del cuidado de sus hijos, habida cuenta de la dirección y control laboral que ejerce el empleador.

El coordinador del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, sostuvo que dicha disposición apunta a enfatizar el carácter convencional del cambio en las condiciones de trabajo.

En sesión de 7 de julio, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, propuso reemplazar la frase “de los Títulos I y II” por “del Título II”.

Asimismo, propuso reemplazar su inciso segundo por el siguiente: “El empleador podrá en cualquier momento, aun después de realizada la solicitud a que se refiere el artículo 4º, ofrecer al trabajador retomar sus funciones mediante la suscripción de un anexo al contrato de trabajo. El empleador podrá ofrecer al trabajador prestar servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo u otorgar otras condiciones al trabajador, que le permitan privilegiar el cuidado del niño o niña.”.

El Senador señor Letelier propuso simplificar el procedimiento contenida en la norma en estudio.

En razón de lo anterior, el coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, propuso establecer que el empleador podrá en cualquier momento ofrecer al trabajador la suscripción de un anexo al contrato de trabajo a efectos de otorgar otras condiciones al trabajador, que le permitan privilegiar el cuidado del niño o niña.

-Puesta en votación la propuesta del Ejecutivo, fue aprobada, con la referida modificación, por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadores señores Allamand y Letelier y Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe.

-Enseguida, puesto en votación el inciso tercero del artículo 6, con la enmienda mencionada, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadores señores Allamand y Letelier y Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe.

ARTÍCULO 7°

El artículo 7° del artículo primero establece que en el caso de trabajadores que hayan recibido las prestaciones conforme a la iniciativa no les será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 19.728, respecto de aquellas cotizaciones que fueron parte de dichas prestaciones. Asimismo, regula el procedimiento de pago de pensiones alimenticias debidas por ley.

En sesión de 7 de julio de 2020, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, propuso reemplazar en el inciso segundo del artículo 7°, la frase “a que se refieren los Títulos I y II” por “a que se refiere el Título II”.

-Puesta en votación la propuesta del Ejecutivo, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadores señores Allamand y Letelier y Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe.

ARTÍCULO 8°

El artículo 8° del artículo primero dispone que en el evento de que el empleador pusiere término al contrato de trabajo luego de que el trabajador hubiese hecho uso de los derechos que establece el proyecto, a las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171 del Código del Trabajo se les aplicará lo dispuesto en el artículo 6 ter de la ley N° 21.227.

En sesión de 7 de julio de 2020, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, propuso modificar el

artículo 8°, para intercalar, entre las frases “derechos que regula” y “esta ley” la frase “el Título II de”, e incorporar, luego de su punto final, que pasa a ser seguido, la siguiente oración “Para estos efectos, la última remuneración a la que se refiere el citado artículo es la última percibida antes de la suspensión de los efectos del contrato de trabajo.”.

-Puesta en votación la propuesta del Ejecutivo, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadores señores Allamand y Letelier y Senadoras señoras Goic, Órdenes y Van Rysselberghe.

ARTÍCULO 9°

El artículo 9° del artículo primero propone que mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19, al que el niño asiste o asistiría, el empleador no podrá invocar la causal de terminación del contrato de trabajo establecida en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, respecto de aquellos trabajadores cuyos contratos no se encuentren suspendidos temporalmente y que tengan a su cuidado niños o niñas nacidos a partir del año 2013, siempre que la causa de su inasistencia se deba al cuidado del niño o niña y que no cuenten con alternativas razonables para garantizar su bienestar e integridad. Esta circunstancia deberá ser comunicada al empleador tan pronto como surja el impedimento, y acreditada al mismo dentro de los dos días hábiles siguientes a la respectiva inasistencia.

El Senador Señor Letelier indicó que el propósito de la disposición consiste en evitar la aplicación de la causal contenida en el numeral 3 del artículo 160 del Código del Trabajo a las trabajadoras y trabajadores que, no teniendo acceso al seguro de cesantía, no hubieren asistido a sus lugares de trabajo.

El Subsecretario de Previsión Social, señor Pedro Pizarro, luego de coincidir con dicha observación, añadió que considera que, en algunos casos, pudieren surgir contingencias específicas que impidan la asistencia al lugar de trabajo en el caso de personas que no accedieron a la suspensión del contrato de trabajo.

En el mismo sentido, el coordinador del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, agregó que la hipótesis descrita contempla una norma prohibitiva que impide invocar en la carta de despido la causal del numeral 3 del artículo 160 del Código del Trabajo, de modo que no queda sujeta a una eventual interpretación judicial.

-Puesto en votación el artículo 9 del proyecto, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Van Rysselberghe y Senadores señores Allamand y Letelier.

ARTÍCULO 10

El artículo 10 del artículo primero dispone que los trabajadores de casa particular tendrán derecho a suspender los efectos del contrato por motivos de cuidado según lo dispuesto en los Títulos I y II del proyecto, según corresponda, siempre que tengan acceso a las prestaciones contempladas en el artículo 4 de la ley N° 21.227. Del mismo modo, contempla el procedimiento aplicable en su caso.

El Senador Señor Letelier consultó respecto del total de trabajadoras de casa particular que hubieren accedido a la ley N°21.227.

El Subsecretario de Previsión Social, señor Pedro Pizarro, afirmó que entre 13 mil y 14 mil trabajadoras de casa particular se han acogido a la ley N° 21.227.

Habida cuenta de lo anterior, el Senador señor Letelier afirmó que dicho indicador da cuenta de la necesidad de inyectar recursos específicos en favor de las trabajadoras de casa particular, de modo de evitar una disminución en sus fondos ante un posterior término de la relación de trabajo.

En sesión de 7 de julio de 2020, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, propuso reemplazar en el artículo 10, la frase “los Títulos I y II de la presente ley, según corresponda” por “el Título II de la presente ley”.

El Senador señor Letelier reiteró la necesidad de proteger especialmente a las trabajadoras de casa particular, toda vez que se estarían utilizando sus fondos destinados a una indemnización a todo evento ante el término de la relación de trabajo para financiar, en la práctica, su descanso post natal. Lo anterior, afirmó, requiere contemplar su financiamiento, a modo de ejemplo, mediante la incorporación al fondo de cesantía solidario.

La Senadora señora Goic propuso incorporar mecanismos que permitan acceder a otros beneficios sociales, tales como el ingreso familiar de emergencia.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, afirmó que la propuesta resulta coherente con el sistema de financiamiento para la indemnización ante el término de la relación de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, que opera como un símil al seguro de cesantía para los demás trabajadores y trabajadoras dependientes. Asimismo, añadió que la iniciativa permite el acceso a beneficios sociales tales como el ingreso familiar de emergencia.

Enseguida, puesto en votación el artículo 10 del proyecto, se registraron 4 abstenciones, de las Senadoras señoras Goic, Órdenes y Van Rysselberghe y del Senador señor Letelier.

A continuación, y previo a la repetición de la votación conforme al artículo 178 del Reglamento del Senado, la Comisión acordó, por la unanimidad de sus integrantes, Senadoras señoras Goic, Órdenes y Van Rysselberghe y Senadores señores Allamand y Letelier, omitir un pronunciamiento respecto del artículo 10 del proyecto, con el propósito de que se aborden en sucesivas instancias legislativas otras fuentes de financiamiento para el acceso de los trabajadores y de las trabajadoras de casa particular a la suspensión de los efectos del contrato por motivos de cuidado. Lo anterior no implica respaldar el contenido de la propuesta en análisis.

ARTÍCULO 11

El artículo 11 del artículo primero establece que las prestaciones de que trata el proyecto serán compatibles con el Ingreso Familiar de Emergencia y otros beneficios económicos que se otorguen u obtengan, en tanto los trabajadores reúnan los requisitos que exija la respectiva normativa. Con todo, dispone que las prestaciones que se otorguen conforme a los Títulos I y II serán incompatibles con los beneficios solicitados conforme al artículo 1 de la ley N° 21.227, siempre que tengan por causa un mismo contrato de trabajo, y les será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 15 de la ley N° 21.227, en lo que correspondiere.

El Senador Señor Letelier abogó por establecer el derecho de quienes se acojan a la iniciativa consistente en utilizar, con posterioridad, el seguro de cesantía.

En sesión de 7 de julio de 2020, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, propuso modificar el artículo 11, para reemplazar, en el inciso segundo, la frase “a los Títulos I y II” por “al Título II”, e incorporar, en el inciso tercero, a continuación del punto final, que pasa a ser coma, la siguiente frase “para efectos de acceder a las prestaciones por cesantía establecidas en la ley N° 19.728.”.

El Senador señor Letelier reiteró la necesidad de esclarecer el alcance de la norma propuesta.

En razón de lo anterior, Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, propuso establecer que para efectos de acceder a las prestaciones por cesantía establecidas en la ley N°19.728, no aplicando al efecto las restricciones de acceso al fondo de cesantía solidario, y contabilizándose las cotizaciones al seguro de cesantía que se hayan considerado para efectos de acceder a las prestaciones de esta ley, tanto aquellas de cargo de la cuenta individual por cesantía como aquellas de cargo del fondo de cesantía solidario.

-Puesta en votación la propuesta del Ejecutivo, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Allamand y Letelier.

ARTÍCULO 12

El artículo 12 del artículo primero dispone que corresponderá a la Dirección del Trabajo el conocimiento de los asuntos que se susciten entre el trabajador y su empleador por el incumplimiento de los deberes y obligaciones que les impone el proyecto, aplicando las sanciones que en derecho correspondan, según sea el caso, y derivando los antecedentes a los tribunales de justicia.

-Puesto en votación el artículo 12 del proyecto, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Van Rysselberghe y Senadores señores Allamand y Letelier.

ARTÍCULO 13

El artículo 13 del artículo primero establece que la Superintendencia de Pensiones estará facultada para dictar una o más normas de carácter general en los términos que establece el artículo 23 de la ley N° 21.227. Asimismo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12, le corresponderá fiscalizar la entrega de las prestaciones que se otorguen de conformidad al proyecto, su acceso o denegación, el resguardo de los Fondos de Cesantía y Fondo de Indemnización a todo evento de la Administradora de Fondos de Pensiones, el monto, forma de pago y solicitud.

En sesión de 7 de julio de 2020, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, propuso reemplazar, en el inciso segundo del artículo 13, la frase “de conformidad a esta ley” por “de conformidad al Título II de esta ley”.

-Puesta en votación la propuesta del Ejecutivo, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Allamand y Letelier.

ARTÍCULO 14

El artículo 14 del artículo primero establece que en relación al cálculo, registro y pago de las cotizaciones previsionales que se deban en virtud de esta ley, regirá lo dispuesto en el artículo 28 de la ley N°21.227, en lo que correspondiere.

En sesión de 7 de julio, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, propuso reemplazar la frase “en virtud de esta ley” por “en virtud del Título II de esta ley”.

-Puesta en votación la propuesta del Ejecutivo, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Allamand y Letelier.

ARTÍCULO 15

El artículo 15 del artículo primero contempla que la Dirección del Trabajo deberá mantener y actualizar en su sitio web un registro público que contenga la siguiente información: nombre o razón social de los empleadores cuyos trabajadores hayan sido beneficiarios en uno o más meses de las prestaciones establecidas en la presente ley y número de trabajadores que accedieron a las mismas. Por su parte, dispone que la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía deberá proporcionar por medios electrónicos a la Dirección del Trabajo la información que sea indispensable, de acuerdo a una norma de carácter general de la Superintendencia de Pensiones, para efectuar la publicación señalada en este artículo.

En sesión de 7 de julio de 2020, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, propuso modificar el artículo 15, para reemplazar la frase “en la presente ley” por “en el Título II de la presente ley”, y agregar, a continuación de la palabra “proporcionar” la frase “mensualmente y”.

-Puesta en votación la propuesta del Ejecutivo, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Allamand y Letelier.

ARTÍCULO 16

El artículo 16 del artículo primero dispone que las personas que obtuvieren mediante simulación o engaño complementos y/o prestaciones o un beneficio mayor al que les corresponda, serán sancionadas con reclusión menor en sus grados medio a máximo, e igual sanción será aplicable a quienes faciliten los medios para la comisión de tales delitos, sin perjuicio de la obligación de restituir las sumas indebidamente percibidas, con los reajustes que conforme a derecho correspondan.

En sesión de 7 de julio de 2020, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, propuso reemplazar la frase “conforme a la presente ley” por “conforme al Título II de la presente ley”.

-Puesta en votación la propuesta del Ejecutivo, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Allamand y Letelier.

ARTÍCULO 17

El artículo 17 del artículo primero establece que para efectos del financiamiento de las prestaciones que otorga el proyecto, se aplicará lo dispuesto en el artículo 18 de la ley N° 21.227 respecto a la

contribución a la sustentabilidad del Fondo de Cesantía Solidario indicado en el párrafo 5° de la ley N° 19.728.

En sesión de 7 de julio de 2020, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, propuso reemplazar la frase “que otorga esta ley” por “que se otorgan en virtud de lo dispuesto en el Título II de esta ley”

-Puesta en votación la propuesta del Ejecutivo, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Allamand y Letelier.

ARTÍCULO 18, NUEVO

En sesión de 7 de julio de 2020, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, propuso incorporar un artículo 18, nuevo, al artículo primero del proyecto sometido a la consideración de la Comisión.

Dicha disposición contempla que en aquellos casos en que la licencia médica preventiva parental del Título I de esta ley sea utilizada por funcionarios públicos, a dicha licencia le será aplicable la normativa que regula el permiso postnatal parental en materia de percepción del total de sus remuneraciones y derecho a ausentarse de sus labores. Asimismo, el tiempo durante el cual hayan hecho uso de la respectiva licencia, se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales, incluidos la percepción de los incrementos, bonos y asignaciones que contemple la legislación vigente.

Lo dispuesto en el artículo 12 de la ley N° 18.196 y en el artículo único de la ley N° 19.117, se aplicará, en los mismos términos de dichos preceptos, según corresponda, respecto de los funcionarios que hagan uso de la licencia médica preventiva parental que crea el Título I de esta ley.

Posteriormente, propuso consignar que la referencia a la licencia médica preventiva parental del Título I de esta ley que sea utilizada por funcionarios públicos se refiere al inciso primero del artículo 194 del Código del Trabajo.

-Puesta en votación la propuesta del Ejecutivo, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Allamand y Letelier.

ARTÍCULO 18, QUE HA PASADO A SER 19

El artículo 18 del artículo primero, que ha pasado a ser 19, propone que el mayor gasto fiscal que represente la aplicación de la ley durante el presente año presupuestario se financiará con cargo a los recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Asimismo, el mayor gasto fiscal que represente la aplicación de su artículo 3°, durante el presente año presupuestario, se financiará con cargo a los recursos del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía de la Partida del Tesoro Público, y en lo que faltare con cargo al Presupuesto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En sesión de 7 de julio de 2020, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, propuso sustituir el inciso segundo del actual artículo 18, que ha pasado a ser 19, por el siguiente: “Sin embargo, en particular, el mayor gasto fiscal que represente la aplicación del Título I de esta ley, durante el presente año presupuestario, se financiará con cargo a los recursos de la Partida del Ministerio de Salud.”.

-Puesta en votación la propuesta del Ejecutivo, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Allamand y Letelier.

ARTÍCULO 19, QUE HA PASADO A SER 20

El artículo 19 del artículo primero, que ha pasado a ser 20, regula la aplicación temporal de la ley, al establecer que sus disposiciones regirán desde el día de su publicación en el Diario Oficial, y mientras se encuentren vigentes las disposiciones del Título I de la ley N°21.227.

En sesión de 7 de julio de 2020, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, propuso agregar un inciso segundo, para establecer que las licencias médicas preventivas parentales a que se refiere el Título I de la presente ley, expirarán por el sólo ministerio de la ley por las siguientes causales, cualquiera sea la que ocurra primero: con el término del estado de excepción constitucional a que se refiere el inciso primero del artículo 1°, incluidas sus prórrogas; con el término de la vigencia de la presente ley; cuando el niño o niña cumpla un año de edad; en caso de fallecimiento del niño o niña causante de la licencia médica preventiva, en cuyo caso, el padre o madre tendrá derecho al permiso a que se refiere el inciso primero del artículo 66 del Código del Trabajo.

El Senador señor Letelier opinó que no resulta adecuado establecer la causal relativa a aquellos casos en que el niño o niña cumpla un año de edad, toda vez que ello complejizaría innecesariamente la aplicación práctica del instrumento que contempla el proyecto.

-Puesta en votación la propuesta del Ejecutivo, salvo en lo que respecta a la causal relativa a aquellos casos en que el niño o niña cumpla un año de edad, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Allamand y Letelier.

Enseguida, puesta en votación dicha causal, fue rechazada por 3 votos en contra, de la Senadora señora Goic y de los Senadores Allamand y Letelier, y 1 abstención, de la Senadora señora Van Rysselberghe.

ARTÍCULO SEGUNDO

El artículo segundo deroga el artículo 6 bis de la ley N° 21.227, que impide aplicar las normas sobre suspensión de la jornada a las trabajadoras que se encuentren gozando del fuero laboral a que hace referencia el artículo 201 del Código del Trabajo.

El Diputado señor Díaz manifestó que la propuesta resulta innecesaria, atendida la relación de especialidad de la iniciativa en análisis respecto a la ley N° 21.227.

La Senadora señora Goic coincidió con dicha observación.

-Puesto en votación el artículo segundo, se registraron 2 votos a favor, de la Senadora señora Van Rysselberghe y del Senador señor Allamand, y 2 votos en contra, de la Senadora señora Goic y del Senador señor Letelier.

Repetida la votación, en conformidad al artículo 182 del Reglamento del Senado, se registró la misma votación. En consecuencia, la proposición fue desechada.

A continuación, el Senador señor Letelier propuso incorporar un inciso segundo al artículo 6 bis de la ley N° 21.227, para establecer que, sin perjuicio de lo dispuesto en su inciso primero, el empleador propenderá a ofrecer a las trabajadoras embarazadas adecuar sus modalidades de trabajo presencial a otras más apropiadas para el cuidado de su proceso de gestación.

-Puesta en votación dicha propuesta, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senadores señores Allamand y Letelier.

TEXTO DEL PROYECTO DE LEY APROBADO POR LA COMISIÓN

En conformidad con los acuerdos adoptados, la Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de proponer la aprobación del proyecto de ley en informe, en los siguientes términos:

“PROYECTO DE LEY

ARTÍCULO PRIMERO.- Establécense beneficios a los padres o madres que estén haciendo uso del permiso postnatal parental o que tengan el cuidado personal de niños o niñas nacidos a contar del año 2013, con motivo de la pandemia originada por la enfermedad denominada COVID-19, en las condiciones que se indican.

TÍTULO I

De la licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19

Artículo 1º.- Los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental, a que se refiere el artículo 197 bis del Código del Trabajo, y cuyo término ocurra durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y en el tiempo que fuere prorrogado, tendrán derecho, luego del término del mencionado permiso, a una licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19 en las condiciones que se establecen en el presente Título para efectos del cuidado del niño o niña.

Podrán, asimismo, acceder a esta licencia médica preventiva parental aquellos trabajadores cuyo permiso postnatal parental haya terminado a contar del 18 de marzo de 2020 y antes de la entrada en vigencia de la presente ley.

La licencia médica establecida en la presente ley tiene por objeto resguardar la seguridad sanitaria y la salud de los niños y niñas causantes del permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, y deberá otorgarse por jornada completa. La licencia se extenderá por un período de 30 días, el cual podrá renovarse por un máximo de dos veces, por el mismo plazo, en tanto se mantengan vigentes las condiciones indicadas en el inciso primero precedente. Los periodos señalados previamente deberán ser continuos entre sí. En caso de que el trabajador estuviere haciendo uso de otra licencia médica deberá esperar al término de la misma para poder hacer uso de la licencia médica preventiva parental.

Si ambos padres hubieren gozado del permiso postnatal parental, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar de esta licencia médica preventiva parental.

Artículo 2º.- Durante el periodo de licencia médica preventiva parental, el trabajador gozará de un subsidio, cuyo monto diario

será el mismo que el del subsidio que hubiere percibido por causa del permiso postnatal parental a que se refiere el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo.

En los casos en que el trabajador se hubiere reincorporado a sus labores por la mitad de su jornada, en virtud del inciso segundo del artículo 197 bis del Código del Trabajo, el subsidio derivado de la licencia médica preventiva parental, será el que le hubiese correspondido si es que hubiese hecho uso del permiso por jornada completa.

Lo dispuesto en este artículo también será aplicable para los trabajadores independientes que hubieren hecho uso del permiso postnatal parental.

El subsidio derivado de la licencia médica preventiva parental será de cargo de la Institución de Salud Previsional a la que se encuentre afiliado el trabajador o del Fondo Nacional de Salud, según corresponda. La cobertura del subsidio será obligatoria para estas instituciones. Sólo podrá rechazarse por incumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley.

En todas aquellas disposiciones que no sean contrarias a la presente ley, le serán aplicables las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con excepción de su artículo 14, y el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, según corresponda.

Las Instituciones de Salud Previsional no podrán considerar para la revisión del precio base de los planes de salud los costos derivados de la licencia médica preventiva parental regulada por esta ley.

Artículo 2° bis.- Los trabajadores que hagan uso de la licencia médica preventiva parental tendrán derecho a una extensión del fuero a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo. El período de extensión será equivalente al período efectivamente utilizado de la licencia médica preventiva parental, y regirá inmediatamente una vez terminado el período de fuero antes referido.

Terminada la licencia médica preventiva parental de que trata este Título, los padres, madres o cuidadores podrán acceder a los beneficios establecidos en el Título II de la presente ley, de acuerdo con los requisitos que ahí se señalan.

Artículo 3°.- La Superintendencia de Seguridad Social estará facultada para dictar una o más normas de carácter general que regulen las referidas licencias médicas; la forma de concesión y renovación; y las demás necesarias para la aplicación del presente Título. Asimismo, a dicha Superintendencia le corresponderá la fiscalización de la licencia y podrá aplicar las sanciones que correspondan conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Se procurará que preferentemente se utilicen vías remotas para solicitar y otorgar la licencia con las menores dilaciones. Se regulará de igual modo su continuidad, en caso de existir más de una licencia.

TITULO II

De los beneficios para los trabajadores al cuidado personal de niños o niñas

Artículo 4°.- Mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19, al cual asistiría el respectivo niño o niña, los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N° 19.728, que tengan el cuidado personal de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013 y que no estén comprendidos en el Título precedente, tendrán derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos para acceder a las prestaciones establecidas en el Título I de la ley N° 21.227 y en tanto dicha normativa esté vigente. En el evento de que el trabajador tenga al cuidado personal de más de un niño o niña, la suspensión por motivos de cuidado subsistirá mientras se encuentre suspendido el funcionamiento del establecimiento educacional, jardín infantil o sala cuna de cualquiera de ellos, en los términos señalados en este inciso.

Para hacer efectiva la suspensión por motivos de cuidado, el trabajador deberá comunicar al empleador por escrito, preferentemente por medios electrónicos, que hará uso del derecho conferido en el inciso anterior, acompañando los siguientes documentos: (i) copia del certificado de nacimiento del o los niños o niñas o copia de la libreta de familia; (ii) una declaración jurada simple que dé cuenta que se encuentra en las circunstancias descritas en el inciso anterior, declarando asimismo, ser la única persona del hogar que se está acogiendo a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo bajo las disposiciones de esta ley y de la ley N° 21.227; (iii) la fecha de inicio de la suspensión; (iv) la información necesaria para recibir el pago de las prestaciones a que se refiere el inciso primero; y (v) en el caso de que el trabajador no sea el padre o madre, copia simple de la sentencia judicial que le confiere el cuidado personal de uno o más niños o niñas.

Una vez recibida la comunicación a que se refiere el inciso anterior, el empleador deberá ingresar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, por escrito, y preferentemente por medios electrónicos, la solicitud para que el trabajador acceda a las prestaciones señaladas en el inciso primero, mediante la constancia que dé cuenta que el trabajador se encuentra en las condiciones descritas en los incisos primero y segundo precedentes.

Una vez transcurridos dos días hábiles, sin que el empleador haya presentado la solicitud ante la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, el trabajador podrá presentarla directamente, preferentemente de forma electrónica, acompañando una declaración jurada

simple en los términos ya señalados en el inciso segundo, declarando haber realizado la comunicación al empleador según lo dispuesto en el inciso segundo e indicando la fecha en que la efectuó. Asimismo, deberá indicar el nombre o razón social, rol único nacional o tributario, domicilio, correo electrónico y datos de contacto del empleador.

La Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía deberá notificar al trabajador y al empleador, dentro de los cuatro días hábiles siguientes, si la solicitud a las prestaciones del Título I de la ley N°21.227 fue aceptada o denegada. Lo anterior, conforme lo regule la norma de carácter general a que se refiere el artículo 13.

En caso de que la solicitud sea aceptada, la suspensión y las respectivas prestaciones comenzarán a regir a partir de la fecha en que se señale en la solicitud ingresada a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, la que puede ser diversa a la fecha de presentación de la misma, y se extenderá hasta la reapertura del funcionamiento de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles por acto o declaración de la autoridad competente, a la cual asistiría el niño o niña, o hasta el término de la vigencia de esta ley, si dicho término fuera anterior.

TITULO III

De los efectos de la suspensión por motivos de cuidado

Artículo 5°.- El ejercicio del derecho a que se refiere el Título II de la presente ley producirá, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos señalados, la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, por ende, implicarán, mientras el trabajador tenga acceso a las referidas prestaciones, el cese temporal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración, señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, por parte del empleador.

Las prestaciones señaladas en el inciso primero del artículo 1 de la ley N° 21.227 se pagarán conforme a lo indicado en su artículo 2 en lo que correspondiera. Para el cálculo de dichas prestaciones se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses en que se registren cotizaciones anteriores al inicio de la suspensión. Asimismo, en lo que corresponda, se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 15 de la ley N° 21.227.

No obstante lo anterior, durante la vigencia de la suspensión, el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo 3 de la ley N° 21.227. Asimismo, regirá en relación al trabajador que haga uso de este derecho todo lo dispuesto en el mencionado inciso.

Artículo 6°.- Los trabajadores que hayan suspendido los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, en virtud del Título II de la presente ley, podrán, a su mera voluntad, dejar sin efecto dicha

suspensión, debiendo dar aviso al empleador por escrito y preferentemente por medios electrónicos, con cinco días hábiles de anticipación a su reincorporación. Por su parte, el empleador deberá comunicar por escrito, preferentemente por medios electrónicos, a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía tal circunstancia, dentro de un plazo que no se extienda más allá de la fecha a partir de la cual el trabajador se reintegre. En caso de que el trabajador ejerciere nuevamente el derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, la prestación se pagará de acuerdo al número y monto que le corresponda a la prestación que le suceda a la última percibida en virtud de la presente ley.

El empleador podrá en cualquier momento ofrecer al trabajador la suscripción de un anexo al contrato de trabajo a efecto de otorgar otras condiciones al trabajador, que le permitan privilegiar el cuidado del niño o niña.

En todos los casos en que el trabajador se reintegre al trabajo, ya sea por lo dispuesto en el inciso primero o segundo de este artículo, o porque se produjo la reapertura del funcionamiento de los establecimientos educacionales, salas cunas y jardines infantiles por un acto o declaración de la autoridad competente a la cual asistiría el niño o niña, el empleador deberá notificar esta circunstancia a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía tan pronto como tenga conocimiento de este hecho, y, de todas maneras, antes de que el reintegro se haga efectivo.

Artículo 7°.- En el caso de trabajadores que hayan recibido las prestaciones conforme a la presente ley, no les será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 19.728, respecto de aquellas cotizaciones que fueron parte de dichas prestaciones.

Para efectos del pago de las pensiones alimenticias debidas por ley, que hayan sido decretadas judicialmente y notificadas al empleador, las prestaciones a que se refiere el Título II de la presente ley serán embargables o estarán sujetas a retención hasta en un 50% de las mismas. Para tales efectos, el empleador, deberá dar aviso a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía o Administradora de Fondos de Pensiones que corresponda, y tan pronto como ingrese la solicitud presentada por el trabajador o, en su defecto, cuando sea notificado de la concesión del beneficio por la entidad pagadora, si el trabajador que ha suspendido unilateralmente es de aquellos respecto de los cuales está obligado a retener y pagar pensiones alimenticias. Esto, sin perjuicio de que el trabajador deberá señalar esta circunstancia, igualmente, en los casos en que él ingrese la solicitud directamente ante la Sociedad Administradora. En estos casos, de acuerdo a una norma de carácter general que dicte la Superintendencia de Pensiones, la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía transferirá al empleador la totalidad de las prestaciones de los mencionados trabajadores, indicando el nombre, rol único nacional o tributario y monto de la prestación que corresponde a cada uno de ellos, a fin de que el empleador cumpla con su obligación de retención y pago de las pensiones y pague directamente el saldo que quedare de la prestación al trabajador.

Artículo 8°.- En el evento de que el empleador pusiere término al contrato de trabajo luego de que el trabajador hubiese hecho uso de los derechos que regula el Título II de esta ley, a las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171 del Código del Trabajo se les aplicará lo dispuesto en el artículo 6 ter de la ley N°21.227. Para estos efectos, la última remuneración a la que se refiere el citado artículo es la última percibida antes de la suspensión de los efectos del contrato de trabajo.

TITULO IV Otras disposiciones

Artículo 9°.- Mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19, al que el niño asiste o asistiría, el empleador no podrá invocar la causal de terminación del contrato de trabajo establecida en el número 3 del artículo 160 del Código del Trabajo, respecto de aquellos trabajadores cuyos contratos no se encuentren suspendidos temporalmente, que tengan a su cuidado niños o niñas nacidos a partir del año 2013, siempre que la causa de su inasistencia se deba al cuidado del niño o niña y que no cuenten con alternativas razonables para garantizar su bienestar e integridad. Esta circunstancia deberá ser debidamente comunicada al empleador tan pronto como le surja el impedimento, y acreditada al mismo dentro de los dos días hábiles siguientes a la respectiva inasistencia.

Artículo 10.- Los trabajadores de casa particular tendrán derecho a suspender los efectos del contrato por motivos de cuidado según lo dispuesto en los Títulos I y II de la presente ley, según corresponda, siempre que tengan acceso a las prestaciones contempladas en el artículo 4 de la ley N° 21.227. Para lo anterior, el trabajador deberá realizar la solicitud de las prestaciones ante la Administradora de Fondos de Pensiones respectiva, las cuales se pagarán con cargo a su cuenta de indemnización a todo evento, conforme el artículo 4 de la mencionada ley. Por su parte, el empleador estará afecto a las obligaciones que establece el inciso final del citado artículo. Para estos efectos, todas las referencias hechas a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, debe entenderse hechas a la Administradora de Fondos de Pensiones respectiva.

Artículo 11.- Las prestaciones de que trata la presente ley, serán compatibles con el Ingreso Familiar de Emergencia, así como también con otros beneficios económicos que se otorguen u obtengan, en tanto los trabajadores reúnan los requisitos que exija la respectiva normativa.

Sin perjuicio de lo anterior, las prestaciones que se otorguen conforme al Título II de la presente ley, serán incompatibles con los beneficios solicitados conforme al artículo 1 de la ley N° 21.227, siempre que tengan por causa un mismo contrato de trabajo.

Asimismo, les será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 15 de la ley N° 21.227, en lo que correspondiere, para

efectos de acceder a las prestaciones por cesantía establecidas en la ley N°19.728, no aplicando al efecto las restricciones de acceso al Fondo de Cesantía Solidario y contabilizándose las cotizaciones al Seguro de Cesantía que se hayan considerado para efectos de acceder a las prestaciones de esta ley, tanto aquellas de cargo de la Cuenta Individual por Cesantía o aquellas de cargo del Fondo de Cesantía Solidario.

Artículo 12.- Corresponderá a la Dirección del Trabajo, el conocimiento de los asuntos que se susciten entre el trabajador y su empleador por el incumplimiento de los deberes y obligaciones que les impone la presente ley, aplicando las sanciones que en derecho correspondan, según sea el caso, y derivando los antecedentes a los tribunales de justicia.

Artículo 13.- La Superintendencia de Pensiones estará facultada para dictar una o más normas de carácter general en los términos que se establecen en el artículo 23 de la ley N° 21.227.

Le corresponderá de igual manera, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12, fiscalizar lo que diga relación con la entrega de las prestaciones que se otorguen de conformidad al Título II de esta ley, su acceso o denegación, el resguardo de los Fondos de Cesantía y Fondo de Indemnización a todo evento de la respectiva Administradora de Fondos de Pensiones, el monto, forma de pago y solicitud.

Artículo 14.- En relación al cálculo, registro y pago de las cotizaciones previsionales que se deban en virtud del Título II de esta ley, regirá lo dispuesto en el artículo 28 de la ley N° 21.227, en lo que correspondiere.

Artículo 15.- La Dirección del Trabajo deberá mantener en su sitio web un registro público que contenga la siguiente información: nombre o razón social de los empleadores cuyos trabajadores hayan sido beneficiarios en uno o más meses de las prestaciones establecidas en el Título II de la presente ley y número de trabajadores que accedieron a las mismas. Asimismo, deberá actualizar periódicamente la información del registro antes mencionado. La Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía deberá proporcionar mensualmente y por medios electrónicos a la Dirección del Trabajo la información que sea indispensable, de acuerdo a lo que disponga una norma de carácter general de la Superintendencia de Pensiones, para efectuar la publicación señalada en este artículo.

Artículo 16.- Las personas que, conforme al Título II de la presente ley, obtuvieron mediante simulación o engaño complementos y/o prestaciones y quiénes de igual forma, obtuvieron un beneficio mayor al que les corresponda, serán sancionadas con reclusión menor en sus grados medio a máximo. Igual sanción será aplicable a quienes faciliten los medios para la comisión de tales delitos. Lo anterior, es sin perjuicio de la obligación de restituir las sumas indebidamente percibidas, con los reajustes que conforme a derecho correspondan.

Artículo 17.- Para efectos del financiamiento de las prestaciones que se otorgan en virtud de lo dispuesto en el Título II de esta ley, se aplicará lo dispuesto en el artículo 18 de la ley N° 21.227 respecto a la contribución a la sustentabilidad del Fondo de Cesantía Solidario indicado en el párrafo 5° de la ley N° 19.728.

Artículo 18.- En aquellos casos en que la licencia médica preventiva parental del Título I de esta ley sea utilizada por funcionarios públicos a que se refiere el inciso primero del artículo 194 del Código del Trabajo, a dicha licencia le será aplicable la normativa que regula el permiso postnatal parental en materia de percepción del total de sus remuneraciones y derecho a ausentarse de sus labores. Asimismo, el tiempo durante el cual hayan hecho uso de la respectiva licencia, se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales, incluidos la percepción de los incrementos, bonos y asignaciones que contemple la legislación vigente.

Lo dispuesto en el artículo 12 de la ley N° 18.196 y en el artículo único de la ley N° 19.117, se aplicará, en los mismos términos de dichos preceptos, según corresponda, respecto de los funcionarios que hagan uso de la licencia médica preventiva parental que crea el Título I de esta ley.

Artículo 19.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el presente año presupuestario, se financiará con cargo a los recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Sin embargo, en particular, el mayor gasto fiscal que represente la aplicación del Título I de esta ley, durante el presente año presupuestario, se financiará con cargo a los recursos de la Partida del Ministerio de Salud.

Artículo 20.- Las disposiciones de la presente ley regirán desde el día de su publicación en el Diario Oficial, y mientras se encuentren vigentes las disposiciones del Título I de la ley N° 21.227.

Las licencias médicas preventivas parentales a que se refiere el Título I de la presente ley, expirarán por el sólo ministerio de la ley por las siguientes causales, cualquiera sea la que ocurra primero:

a) Con el término del estado de excepción constitucional a que se refiere el inciso primero del artículo 1°, incluidas sus prórrogas.

b) Con el término de la vigencia de la presente ley.

c) En caso de fallecimiento del niño o niña causante de la licencia médica preventiva, en cuyo caso, el padre o madre tendrá derecho al permiso a que se refiere el inciso primero del artículo 66 del Código del Trabajo.”.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Agrégase al artículo 6 bis de la ley N° 21.227, el siguiente inciso segundo:

“Sin perjuicio de lo anterior, el empleador propenderá a ofrecer a las trabajadoras embarazadas adecuar sus modalidades de trabajo presencial a otras más apropiadas para el cuidado de su proceso de gestación.”.”.

Acordado en sesiones celebradas los días 1 y 2 de julio de 2020, con asistencia de las Senadoras señoras Carolina Goic Boroovic y Jacqueline Van Rysselberghe Herrera, y Senadores señores Andrés Allamand Zavala y Juan Pablo Letelier Morel (Presidente); en sesión celebrada el 7 de julio de 2020 -en horario de mañana-, con asistencia de las Senadoras señoras Carolina Goic Boroovic y Jacqueline Van Rysselberghe Herrera, y Senadores señores Andrés Allamand Zavala y Juan Pablo Letelier Morel (Presidente), y en sesión celebrada el 7 de julio de 2020 -en horario de la tarde-, con asistencia de las Senadoras señoras Carolina Goic Boroovic, Ximena Órdenes Neira (en reemplazo de la Senadora señora Adriana Muñoz D'Albora) y Jacqueline Van Rysselberghe Herrera, y Senadores señores Andrés Allamand Zavala y Juan Pablo Letelier Morel (Presidente) (todas las sesiones mediante video conferencia).

Sala de la Comisión, a 7 de julio de 2020.

Pilar Silva García de Cortázar
Secretaria Abogada de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE BENEFICIOS PARA PADRES, MADRES Y CUIDADORES DE NIÑOS O NIÑAS, EN LAS CONDICIONES QUE INDICA. (BOLETÍN N° 13.611-13)

I. PRINCIPAL OBJETIVO DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:

-Establecer una licencia médica preventiva por causa de la enfermedad COVID-19, respecto de las trabajadoras y los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo y cuyo término ocurra durante la vigencia del estado de catástrofe declarado el 18 de marzo de 2020 Asimismo, podrán acceder a dicha licencia aquellas trabajadoras y trabajadores cuyo permiso postnatal haya terminado a contar de la fecha antes señalada y antes de la entrada en vigencia de la ley.

-Permitir el acceso a las prestaciones de la ley N°21.227, conocida como ley de protección al empleo, a los trabajadores o trabajadoras que tengan el cuidado personal de niños o niñas nacidos a contar del año 2013, con motivo de la pandemia originada por la enfermedad denominada COVID-19.

II. ACUERDOS: aprobado en general por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión (Senadora Van Rysselberghe y Senadores Allamand y Letelier).

En particular, las modificaciones que se introdujeron al texto aprobado en general fueron aprobadas por unanimidad, con excepción de la eliminación de la letra c) del inciso segundo del artículo 19, que contó con la abstención de la Senadora Van Rysselberghe. La derogación del artículo 6 bis de la ley N°21.227 que proponía el Ejecutivo fue rechazada luego de un doble empate.

III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN: consta de 2 artículos permanentes. El artículo primero está conformado por 21 artículos, uno de ellos denominado artículo 2° bis. El artículo segundo agrega un inciso segundo al artículo 6 bis de la ley N° 21.227.

IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL: El articulado del proyecto, con excepción de los artículos 8°, 9°, 12, 13, 15, 16, 17 y 19 contenidos en el artículo primero y del artículo segundo, deben ser aprobados con quórum calificado, por cuanto regula el ejercicio del derecho a la seguridad social, de conformidad a lo dispuesto en el numeral 18 del artículo 19, en relación con el inciso tercero del artículo 66, ambos de la Carta Fundamental.

V. URGENCIA: “discusión inmediata”.

VI. ORIGEN INICIATIVA: mensaje del Presidente de la República, señor Sebastián Piñera Echenique.

- VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** primero.
- VIII. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 24 de junio de 2020.
- IX. TRÁMITE REGLAMENTARIO:** primer informe, en general y en particular. Este proyecto de ley, a continuación, debe ser conocido por la Comisión de Hacienda, en lo que atañe a las normas de su competencia.
- X. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** 1) El numeral 18 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, que consagra el derecho fundamental a la seguridad social; 2) el Código del Trabajo; 3) la ley N° 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales; 4) la ley N° 19.728, que establece seguro de desempleo; 5) el decreto ley N° 3.500, que establece nuevo sistema de pensiones, de 1980.

Valparaíso, 7 de julio de 2020.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria Abogada de la Comisión

Mauricio Fuentes Díaz
Abogado ayudante