

**PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, CON EL OBJETO DE OTORGAR UN PERMISO LABORAL A LA MADRE, PADRE O PERSONA SIGNIFICATIVA EN EL CUIDADO DE UN MENOR, PARA ASISTIR A CONTROLES PRENATALES, EXÁMENES DE ECOGRAFÍAS Y CONTROLES DE NIÑO SANO
(BOLETÍN N° 14.718-13)**

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
<p align="center">LIBRO II DE LA PROTECCION A LOS TRABAJADORES</p> <p align="center">TITULO II DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR¹</p>	<p align="center">PROYECTO DE LEY</p> <p>“Artículo único.- Modifícase el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, de la siguiente manera:</p> <p>1.- Agrégase el siguiente artículo 194 bis:</p> <p>“Art. 194 bis.- Tanto la mujer embarazada como el padre o la persona significativa para ella tendrán derecho a un permiso de dos horas al mes, para controles médicos prenatales durante la gestación y ecografías propias del embarazo.</p> <p>En el transcurso del descanso prenatal de la madre, el padre o la persona significativa podrá seguir gozando de este derecho.</p> <p>Para el ejercicio de este derecho, tanto la trabajadora embarazada, como su persona significativa deberán dar aviso al empleador del ejercicio del derecho a los que se refieren los incisos anteriores, con una semana de anticipación a la</p>

¹ Art. 194. La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

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

Estas disposiciones beneficiarán a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador, comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional.

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

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>realización del control u ecografía. Asimismo, deberán presentar, con posterioridad a estos, los comprobantes suficientes que acrediten que dicho control o ecografía fue realizada en el día y hora estipulada, o bien, los fundamentos de que se haya realizado en un día u hora distinto, por causa ajena a la madre embarazada o a la persona significativa.</p> <p>El tiempo que los trabajadores se ausenten por estos motivos, será considerado como trabajado para los efectos legales.</p> <p>Este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante el término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.”.</p>
	<p>2.- Agrégase el siguiente artículo 200 bis:</p> <p>“Art. 200 bis.- Durante el descanso postnatal de la madre, tendrá derecho a un permiso mensual de dos horas, el padre o persona significativa para la madre, para acompañar a la madre y al niño o niña al control pediátrico mensual.</p> <p>Una vez terminado el descanso postnatal de la madre, ella gozará de este mismo permiso para el control del niño o niña a sus 8 meses, 12 meses y 18 meses. Dicho permiso podrá ser transferido al otro progenitor o persona significativa.</p> <p>Quien detente el cuidado personal del niño o la niña podrá hacer uso del permiso para este fin desde los 2 años de vida, una vez al año, hasta los 9 años de vida del menor. Este permiso podrá ser transferido al otro progenitor, o persona significativa de quien detente el cuidado personal.</p> <p>Para el ejercicio de este derecho, el trabajador deberá dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización del control. Asimismo, deberá presentar con posterioridad a estos, los comprobantes suficientes que acrediten que el control fue realizado en el día y hora estipulada, o bien, los fundamentos de por qué dicho control debió ser realizado en un momento distinto, por causa ajena a los padres o persona significativas.</p>

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>El tiempo que los trabajadores se ausenten por estos motivos, será considerado como trabajado para los efectos legales.</p> <p>Este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante el término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.”.”.</p>