INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que extiende a los padres trabajadores el derecho de alimentar a sus hijos y perfecciona normas sobre protección de la maternidad.

BOLETÍN Nº 4.930-18

_____

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de informar acerca del proyecto de ley de la referencia, iniciado en Moción de las ex Diputadas y actuales Senadoras señoras Carolina Goic Boroevic y Adriana Muñoz D'Albora; de las ex Diputadas señoras Marta Isasi Barbieri y Ximena Valcarce Becerra; de la Diputada señora Alejandra Sepúlveda Orbenes; de los Diputados señores Sergio Aguiló Melo, Fernando Meza Moncada y Gabriel Silber Romo; del ex Diputado y actual Senador señor Patricio Walker Prieto y del ex Diputado señor Felipe Salaberry Soto.

Se hace presente que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 127 del Reglamento de la Corporación, la Comisión discutió en general y en particular esta iniciativa de ley, por tratarse de un proyecto de artículo único y, acordó, unánimemente, proponer a la Excelentísima señora Presidenta que en la Sala sea considerado del mismo modo.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Posibilitar, en el ejercicio del derecho de alimentar a los hijos menores de dos años, que el padre y la madre trabajadores acuerden que sea el padre quien asuma dicha responsabilidad, comunicando tal decisión a los respectivos empleadores, con copia a la Inspección del Trabajo.

ASISTENTES

A las sesiones en que se analizó esta iniciativa legal asistieron, además de los miembros de la Comisión, en sesiones del año 2010, la entonces Diputada y actual Senadora señora Carolina Goic Boroevic; el asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río, y el Jefe del Departamento de Reformas Legales del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) en el referido año, señor Marco Rendón. En sesión de 9 de abril de 2014, la asesora económica y la abogada de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Irina Aguayo y señora Paola Álvarez, respectivamente; el coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social señor Francisco del Río; la asesora

del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, señora Vanesa Salgado; la abogada analista de la Dirección de Presupuestos, señora Susan Ortega; la asesora legislativa del Instituto Igualdad, señora María Fernanda Griñén; el asesor legislativo del Instituto Libertad y Desarrollo, señor Sergio Morales; el asesor legislativo de la Senadora Carolina Goic, señor Gerardo Bascuñán y la periodista de la Senadora Adriana Muñoz, señora Andrea Valdés.

Asimismo, con fecha 20 de enero de 2010, concurrieron especialmente invitadas a exponer sus puntos de vista respecto del proyecto de ley en informe, las siguientes entidades:

- Vicaría Episcopal de la Familia, por intermedio de su Vicario, señor Marek Burzawa.

- Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), representada por su Gerente General, señor René Muga, y el asesor legal, señor Pablo Bobic.

- Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Chile (CONAPYME), encabezada por su Presidente, señor Juan Araya, acompañado por el Secretario General, señor Ramón Morras.

- Central Autónoma de Trabajadores de Chile (CAT), por intermedio de su Presidenta, señora Leonor Carrizo, y los Secretarios Generales Adjuntos, del sector de Economía y Organización, y de Desarrollo Sindical, señores Rodolfo Cid y Alfonso Pastene, respectivamente.

ANTECEDENTES

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

I. ANTECEDENTES JURÍDICOS

- El Código del Trabajo.

- La ley Nº 19.620, que dicta normas sobre adopción de menores.

- La Ley de Menores, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley Nº 1, del Ministerio de Justicia, del año 2000.

II. ANTECEDENTES DE HECHO

La Moción que origina esta iniciativa legal, en su fundamento, señala que las normas sobre protección a la maternidad han sido objeto de un importante debate en los últimos años y los proyectos de

reforma que se han presentado -algunos de los cuales ya son leyes de la República-, han buscado perfeccionar y extender los derechos, eliminar la discriminación para garantizar la igualdad e incorporar al padre en el reconocimiento de derechos a fin de posibilitar una adecuada distribución de las responsabilidades familiares.

Agrega que la reciente ley N° 20.166, extendió el derecho a alimentar a los hijos menores de dos años a aquellas trabajadoras que no tienen derecho a sala cuna. No obstante, advierte, dicha normativa es susceptible de ser perfeccionada en diversos aspectos, como por ejemplo, para garantizar la manifestación de voluntad de la trabajadora al momento de determinar la forma en que podrá ejercer el derecho. Asimismo, es perfectible en cuanto a considerar el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos, respecto de todas las trabajadoras titulares de este derecho y no sólo en relación a aquéllas que tienen derecho a sala cuna, como establece actualmente la normativa laboral.

Destaca que una innovación importante que se contempla en el presente proyecto de ley, se refiere a considerar también al padre como posible beneficiario del derecho a alimentar a los hijos menores de dos años, en la medida que él y la madre sean trabajadores dependientes. Así, la Moción propone que cualquiera de ellos, a elección de la madre, pueda gozar del referido beneficio (cabe mencionar que el proyecto de ley aprobado por la Cámara de Diputados contempla que, a partir de los seis meses de vida del menor, el padre y la madre que son trabajadores, podrán acordar que sea aquél quien ejerza este derecho, debiendo comunicarlo por escrito a sus respectivos empleadores).

De igual modo, el texto propuesto por la Moción considera otras hipótesis en las cuales será el padre quien acceda a este derecho, como asimismo, aborda la situación de que el padre y la madre falten, caso en la cual se otorgaría el beneficio a quien tenga la tuición o cuidado personal del menor.

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

Por último, concluye la Moción, se propone modificar el artículo 207 del Código del Trabajo, a fin de clarificar que los derechos de sala cuna y de alimentar a los hijos menores de dos años, podrán ejercerse por las trabajadoras hasta que aquéllos cumplan la mencionada edad.

DISCUSIÓN EN GENERAL Y EN PARTICULAR

El texto del proyecto de ley despachado por la Cámara de Diputados se configura en un artículo único, con dos numerales que modifican los artículos 206 y 207 del Código del Trabajo.

El numeral 1 agrega tres incisos nuevos al artículo 206 que regula el derecho a dar alimento a los hijos menores de 2 años, posibilitando, en el caso que el padre y la madre sean trabajadores, que por mutuo acuerdo sea el padre quien ejerza ese derecho.

El numeral 2 modifica el inciso final del artículo 207, con el objetivo de excepcionar del plazo de extinción de derechos y acciones – de 60 días contados desde que termine el fuero maternal- que se establece a los derechos de sala cuna y de alimentación de los hijos menores de dos años, disponiendo que en todo caso caducarán cuando los hijos cumplan dicha edad.

SESIÓN CELEBRADA EL 6 DE ENERO DE 2010.

Al iniciarse el estudio del proyecto de ley en informe, la Diputada señora Goic, en su calidad de coautora del mismo, explicó que se inserta en el marco de un conjunto de iniciativas legales que han pretendido reconocer el rol que tanto el padre como la madre cumplen en la crianza de los hijos. Con esa inspiración, subrayó, se ha efectuado un completo análisis de la materia, no sólo desde la perspectiva de la familia en sí misma, sino que también abordando la incidencia laboral que el desempeño de dichos roles puede significar.

Sin duda, agregó, el hecho de compartir la responsabilidad para con los hijos, permite equiparar los “costos laborales” que hoy pesan principalmente sobre las mujeres con motivo de la maternidad, ya que la discriminación en su contra será más difícil en la medida que tanto al padre trabajador como a la madre trabajadora, en cuanto tales, les asistan ciertos derechos laborales inherentes a dichas calidades.

En la especie, acotó, el proyecto de ley persigue reconocer y otorgar también al padre el permiso que contempla el artículo 206 del Código del Trabajo, cumpliendo determinados requisitos. Explicó que, al tenor de la señalada disposición, la madre trabajadora tiene derecho a un permiso de, a lo menos, una hora al día para dar alimento a sus hijos menores de dos años de edad, el que puede ejercer de acuerdo a las modalidades que al efecto expresamente consigna la ley. La iniciativa en estudio persigue, pues, contemplar una nueva alternativa para el ejercicio de este derecho, facilitando su aplicación, extendiéndolo al padre, quien, en muchos casos, cuenta con mayores posibilidades que la madre para atender la alimentación de los hijos, ya sea, por ejemplo, por la cercanía de su lugar de trabajo o por la naturaleza o características de las labores que desempeña.

No obstante, advirtió, este permiso se contempla con dos limitantes: por una parte, se extendería esta facultad al padre sólo a contar de los seis meses de vida del menor, para garantizar así el período de lactancia materna. Esta restricción, apuntó, fue uno de los perfeccionamientos que se introdujeron al proyecto originalmente planteado. Por otro lado, para hacer efectivo el derecho en esta nueva modalidad, se exige el acuerdo previo del padre y la madre, firmado por éstos y comunicado por escrito a los empleadores de ambos con, a lo menos, treinta días de anticipación. Asimismo, es necesario acompañar copia de este acuerdo a la respectiva Inspección del Trabajo. Lo propio se contempla respecto de las modificaciones que alteren el acuerdo adoptado. Estos resguardos, anotó, permitirían evitar complicaciones en el desarrollo regular de las actividades al interior de la empresa.

Recordó que, durante la tramitación de este proyecto de ley en la Cámara de Diputados, se desarrolló un fructífero e interesante debate, en el cual participaron representantes de diversos sectores del quehacer nacional, cuyas opiniones constituyeron un valioso aporte que permitió mejorar la iniciativa en importantes aspectos. Así, por ejemplo, se analizó la incidencia que eventualmente podría tener la intervención de un tercero en el contrato de trabajo; del mismo modo, se revisó la posibilidad de contemplar el pago de los pasajes que deba utilizar el trabajador para trasladarse hasta el lugar donde se encuentre el menor; igualmente, se estableció el ejercicio del derecho en forma exclusiva por parte de la mujer durante el lapso de los seis primeros meses de vida del menor, en resguardo del insustituible período de lactancia. Finalmente, acotó, el proyecto despachado consignó los distintos aspectos en los que se alcanzó pleno acuerdo y su aprobación fue unánime tanto en la Comisión de Familia que lo informó, como en la Sala de la Cámara de Diputados.

Por último, destacó que esta discusión permitió revisar este tema no sólo desde la óptica de la dinámica al interior de la familia, sino que también en la dimensión laboral que involucra, aportando una visión integral del mismo.

CONSULTAS

El Senador señor Allamand indicó que, como suele suceder respecto de este tipo de materias, si bien existe una intención legislativa orientada en la dirección correcta, ésta no siempre coincide plenamente con el texto propuesto para la ley, surgiendo las dudas interpretativas. En el caso del proyecto que se estudia, manifestó tener las siguientes aprensiones.

En primer lugar, destacó la importancia de escuchar la opinión de los distintos sectores vinculados a este tema. Particularmente relevante estimó el parecer de las empresas más pequeñas que cuentan con un reducido número de trabajadores y donde las posibilidades de otorgar permisos puede ser más restringida en razón de la escasa disponibilidad de personal.

En segundo término, expresó una inquietud de orden jurídico, surgida a partir de la normativa propuesta. Explicó que este acuerdo entre el padre y la madre, que es comunicado posteriormente al empleador, importa la intervención de un tercero ajeno a la relación laboral, provocando un efecto directo en el contrato de trabajo -que es de naturaleza bilateral-, y modificando los términos o condiciones bajo los cuales éste se ha celebrado. Como resultado de ello, apuntó, se estarían imponiendo nuevas cláusulas contractuales al empleador, en las cuales éste no ha participado y que, además, significan reconocer una prerrogativa al padre trabajador, que antes procedía sólo respecto de la madre trabajadora.

Agregó que, cuando se contrata una mujer, sabido es que, si se transforma en madre, ella tendrá un conjunto de derechos que la ley le reconoce vinculados a la maternidad. Las iniciativas legales como la que aquí se estudia, apuntan a que algunos de esos derechos también puedan ser ejercidos por el padre trabajador. Sin embargo, advirtió que esta idea, aun cuando está bien inspirada, podría motivar algunos efectos no deseados, los cuales, por tanto, es preciso analizar con detención. Así, por ejemplo, esta propuesta normativa podría devenir en una nueva forma de discriminación laboral, esta vez, en beneficio de los solteros o de las personas de mayor edad, o a la inversa, en desmedro de los hombres con vínculos de paternidad o en contra de los más jóvenes por cuanto ellos tienen mayores posibilidades de llegar a contraer tales compromisos.

En consecuencia, añadió, en lugar de reducir la discriminación femenina en el trabajo, se provocaría un efecto indeseado, dando lugar a otra modalidad de exclusión laboral en razón de la cual, entre dos hombres que están en igualdad de condiciones para acceder a un empleo, el empleador preferirá a aquél de más edad, a fin de evitar cualquier complicación en el normal desenvolvimiento de las actividades de la empresa con motivo de los derechos asociados a la paternidad de sus trabajadores.

Por consiguiente, insistió en la importancia de revisar estas eventuales consecuencias, toda vez que una regulación bien orientada podría, a la postre, culminar en una situación adversa y no deseada para los trabajadores.

Por su parte, el Senador señor Muñoz Aburto señaló no compartir la aprensión referida a la posible discriminación que esta normativa podría generar, en orden a promover la contratación de sólo personas solteras, ya que la norma no distingue a este respecto. En efecto, indicó, el hecho de la paternidad o la maternidad es independiente del estado civil de los individuos y, por tanto, esta última condición no será determinante respecto del derecho que se estudia. Éste, agregó, procederá con prescindencia de si el trabajador es soltero o casado, y responderá más bien a la circunstancia de ser padre, prueba de lo cual es que la propia iniciativa legal también contempla el permiso en comento respecto de quienes tengan la tuición del menor o su cuidado personal de acuerdo a las normas de la ley sobre adopción. En todo caso, advirtió, la disposición propuesta se incorporaría en el Título relativo a la Protección a la Maternidad y, en consecuencia, no debería dar lugar al problema descrito.

Sin perjuicio de lo anterior, señaló coincidir con la sugerencia del Senador señor Allamand de escuchar a los representantes de los sectores vinculados a este tema, a fin de tener a la vista sus observaciones en torno al mismo.

La Senadora señora Alvear manifestó, en primer término, su completo acuerdo con el espíritu que inspira esta iniciativa legal, fundamentalmente, por dos órdenes de razones. Por una parte, acotó, porque ella contribuye a la construcción de una sociedad más humana, donde hombres y mujeres compartan roles no sólo en el ámbito público sino que también en el privado. Además, enfatizó, sin duda que vivir la paternidad es una experiencia muy importante para los padres, tanto que, cuando ello no es posible, se produce una inevitable sensación de pérdida. Por otra parte, añadió, la trascendencia del proyecto de ley en estudio se vincula a las dificultades que actualmente enfrenta la mujer para acceder al mundo del trabajo. Destacó que se han efectuado estudios que demuestran que tanto los jóvenes como las mujeres tienen sendos problemas de inserción laboral y, superar esa limitación, representa un verdadero desafío y un objetivo de política pública, por lo que, todo avance que se produzca en esa dirección constituye un aporte de innegable valor. En ese contexto enmarcó, entonces, la relevancia de la presente iniciativa legal.

En segundo lugar, Su Señoría se refirió a la preocupación relativa a la eventual discriminación a que esta normativa podría dar lugar. Al respecto, señaló que el supuesto incremento en la contratación de solteros no tendría por qué producirse, toda vez que la procedencia del derecho que se otorga obedece a la circunstancia de ser padre, y no atiende al estado civil de las personas. Hizo presente que, de acuerdo a las estadísticas, en la actualidad, un significativo porcentaje de los hijos nacen fuera del matrimonio y, por tanto, se trata de una innegable realidad que se registra en nuestra sociedad. Ahora bien, enfatizó, en ambos casos, es decir, mediando o no un vínculo matrimonial, la paternidad debe ser igualmente responsable y este proyecto de ley apunta en esa precisa dirección, sin limitar sus disposiciones a los cónyuges, sino que alcanzando con ellas a todos quienes, siendo trabajadores, sean también padres o madres.

Finalmente, expresó compartir la propuesta de escuchar la opinión de diversas entidades relacionadas con la materia y que representen tanto a empleadores como a trabajadores. Su aporte, añadió, podría resultar especialmente valioso para decidir en torno a este importante tema. Tal procedimiento, además, se orienta en la línea en que tradicionalmente ha funcionado esta Comisión, recibiendo a los distintos actores del acontecer nacional para conocer su parecer respecto de asuntos que, tal como éste, son de interés general en nuestra sociedad.

La Diputada señora Goic destacó la importancia de generar un debate de esta naturaleza, porque ello permite cambiar el enfoque que, como sociedad, hemos de dar a estos relevantes temas.

Añadió que es innegable que existe un severo problema de discriminación objetiva hacia la mujer, particularmente contra la que es madre, y no sólo en el ámbito laboral sino que también en múltiples otros aspectos. Subrayó que, si bien existe una legislación laboral que es protectora de la maternidad, en la práctica, por muchas razones, entre ellas porque es más fácil acotar la edad en que la mujer puede ser madre, esta discriminación igualmente se produce. Por consiguiente, es necesario que nuestra sociedad, como tal, se haga cargo tanto de esta discriminación como de la maternidad en sí misma, a fin de impedir que ésta continúe siendo una responsabilidad que pesa sólo sobre la mujer. La presente iniciativa de ley, destacó, se orienta en dicho sentido, pues busca que hombres y mujeres compartan la responsabilidad derivada del nacimiento de los hijos. Así, se equiparan las figuras del padre y la madre, se promueve que las obligaciones que impone esa calidad sean asumidas por ambos por igual y, por último, se pretende que ninguno de ellos pueda ser discriminado por cumplir con los deberes que dicha importante y valiosa tarea conlleva.

El Jefe del Departamento de Reformas Legales del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), señor Marco Rendón, recordó que esta propuesta legislativa surgió tras la presencia de la mujer en diversos ámbitos del acontecer nacional, entre ellos, la diplomacia, las fuerzas armadas, la minería, la política, todos espacios en los cuales, los derechos asociados a la maternidad, no eran posibles de ejercer en razón de diversas circunstancias que lo impedían. En opinión del SERNAM, agregó, estas realidades, donde no opera una adscripción de los derechos parentales sólo al género femenino, irán progresivamente en aumento.

Destacó que este tema efectivamente dice relación con la inserción de la mujer en el mundo del trabajo, y en ese contexto, ha sido una preocupación permanente del SERNAM promover ese proceso y velar para que concurran condiciones adecuadas y de justicia en pro de dicho cometido.

Respecto a la preocupación por la eventual discriminación que con esta nueva regulación podría generarse hacia los hombres más jóvenes, señaló que ese tema fue objeto de la discusión desarrollada en la Comisión de Familia de la Cámara de Diputados, así como también lo fueron otros tantos aspectos que motivaron dudas en torno a su aplicabilidad y efectividad. Se tuvo presente, recordó, que nuestra legislación laboral ya reconoce algunos derechos parentales que ejerce el hombre, como por ejemplo, el permiso por enfermedad del hijo menor de un año, respecto del cual las estadísticas de la Superintendencia de Salud demuestran que no existen aún casos registrados de padres que hayan hecho uso de esta licencia, lo que revela que estas prerrogativas no necesariamente tienen repercusiones negativas. Lo importante, recalcó, es abrir espacios de participación a los hombres para el cumplimiento de sus responsabilidades paternas, lo que sin duda también tiene consecuencias en materia de apego filial. En ello, subrayó, también radica el valor de esta iniciativa legal, en cuanto permite y promueve dicho apego.

Otro elemento que se tuvo en consideración durante el primer trámite constitucional, agregó, fue la circunstancia de que el padre trabajador no goza del fuero laboral que sí tiene la madre y, por tanto, para hacer efectivo este derecho igualmente será necesaria una suerte de negociación previa con su empleador pues, de lo contrario, es posible que su fuente de trabajo se vuelva inestable, dado que no cuenta con la misma protección que en esta materia resguarda a la mujer. Por consiguiente, con esta iniciativa se está abriendo un espacio para el acuerdo entre el hombre y la mujer en torno a la crianza de los hijos y, a la vez, una instancia de entendimiento y transacción entre el empleador y el trabajador que permita a este último cumplir su rol de padre. Esta posibilidad, enfatizó, es otro de los aspectos positivos que aporta la iniciativa de ley en estudio.

El Senador señor Allamand advirtió que, de lo señalado, surge una nueva inquietud. En efecto, explicó, como el padre trabajador no tiene fuero, podría suceder que éste negocie con su empleador, por ejemplo, el pago de una bonificación en compensación económica a cambio de no ejercer este derecho que le reconoce la ley, con lo cual el objetivo que ésta persigue se volvería absolutamente ilusorio. En una situación más grave aún, añadió, el padre podría convenir con la madre que ésta haga uso del permiso, en tanto que él optará por obtener el pago del bono en cuestión. Ésta sería, por tanto, otra forma de distorsionar la finalidad de la norma, generando nuevamente un efecto no deseado de la misma, el que, como tal, requiere una exhaustiva revisión. Subrayó que, si bien se legisla en beneficio de quienes acatan las normas y no de quienes las eluden, es necesario prestar atención a estos casos que, a la postre, podrían anular los efectos positivos pretendidos al legislar.

La Diputada señora Goic indicó que el riesgo de que el empleador ofrezca una compensación económica por el no uso del derecho, es una posibilidad que eventualmente podría acaecer y constituiría una forma de presión laboral que, como tantas otras, sería deseable que no existiera. Sin embargo, añadió, no necesariamente estos derechos dan lugar a abusos y, muy por el contrario, en la mayoría de los casos se ejercen y cumplen a cabalidad, tal como sucede, por ejemplo, con el permiso post natal otorgado al padre, el cual es usado y valorado por los trabajadores, y representa un claro ejemplo del efecto positivo y beneficioso que estas normas generan.

Finalmente, los miembros presentes de la Comisión estuvieron contestes en la pertinencia de escuchar a diversas entidades representativas de distintos sectores de la actividad nacional, a fin de conocer sus consideraciones respecto al proyecto de ley en informe.

SESIÓN CELEBRADA EL 20 DE ENERO DE 2010

En sesión de 20 de enero de 2010, la Comisión recibió a los personeros de diversas entidades representativas del quehacer nacional, quienes expusieron sus puntos de vista en torno al proyecto de ley en estudio.

VICARIO EPISCOPAL PARA LA FAMILIA

En primer término, hizo uso de la palabra el Vicario Episcopal para la Familia, señor Marek Burzawa, quien expuso la visión de la Iglesia Católica respecto de la iniciativa en análisis, abordando, en primer término, algunas consideraciones generales sobre el tema y, enseguida, formulando observaciones críticas al proyecto. Finalmente, se refirió a las conclusiones correspondientes.

Acompañó su presentación con un documento en el que expone in extenso dicha opinión, el cual fue debidamente considerado por los miembros de la Comisión, y se contiene en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

Al iniciar su intervención, destacó la importancia de participar en el debate de estos temas, señalando que es un deber ético pronunciarse frente a cuestionamientos que son vitales para el desarrollo armónico de las familias y de sus hijos y, por ende, de la construcción de una sociedad mejor.

Desde una perspectiva general, acotó, la iniciativa pretende, por un lado, terminar con la discriminación hacia el padre para participar activamente en la crianza de sus hijos y, por otra parte, igualar el reconocimiento de sus derechos, de manera tal que en el seno familiar se puedan distribuir adecuadamente las responsabilidades familiares.

Añadió que el espíritu de esta propuesta es hacer co-responsables a padres y madres en el cuidado de los niños, a fin de generar un vínculo de mayor profundidad, dando la posibilidad de tener más tiempo con los hijos y estableciendo, consecuencialmente, un apego más intenso.

Ello, agregó, significa dar una clara señal en orden a promover que tanto el hombre como la mujer son indispensables en la crianza de un niño. Asimismo, se promueve con mucha fuerza la familia.

Indicó que, más que un hecho reivindicativo de los derechos de la mujer, el proyecto representa una gran oportunidad para favorecer el diálogo familiar en torno a quien puede ejercer este beneficio, o la posibilidad de alternarlo, velando siempre por el interés superior de los hijos.

Este proyecto, sin duda, es producto de la observación de la realidad, en donde un gran número de mujeres ha tomado la opción de ingresar al mundo laboral, cambiando la cultura en donde tradicionalmente el hombre asumía la condición de proveedor exclusivo. Hizo hincapié en que este cambio es una preocupación de la Iglesia, ya que se debe redefinir el rol del hombre frente al nuevo escenario social y cultural, para que así el varón pueda asumir un lugar más activo en su familia y compartir los deberes y derechos de la crianza de los hijos.

Otro aspecto digno de destacar, agregó, es que se generan condiciones para que los niños puedan eventualmente compartir un poco más con sus padres indistintamente, ya que ellos podrán alternar este permiso de acuerdo a las dinámicas laborales y familiares. Esto responde a la realidad actual, en donde las exigencias de tiempo que se imponen a los trabajadores, son iguales tanto para hombres como mujeres.

Finalmente, calificó como muy positiva la ampliación de este derecho a los “tutores” de niños y niñas que, por distintas circunstancias de su vida, se ven impedidos de estar con sus padres, ya que la presencia de algún adulto significativo es un aporte importante para su desarrollo emocional y social.

Luego, el señor Vicario Episcopal para la Familia se refirió a los puntos críticos que podrían entorpecer el cumplimiento del objetivo del proyecto de ley.

En primer lugar, estimó necesario clarificar si se trata de un derecho a la maternidad, o bien, de un derecho del niño, ya que al ser presentado de esta última forma se está garantizando su desarrollo, con la posibilidad de que sea ejercido por ambos padres y no exclusivamente por la madre.

Por otro lado, advirtió, la decisión de quien hace uso del permiso no puede estar radicada sólo en la madre, ya que es un asunto que debe ser discutido familiarmente.

Además, por un tema cultural, es necesario efectuar un debate acerca de cual sería la real posibilidad de que los hombres ejerzan este derecho, y por otro lado, sería bueno pensar en su viabilidad desde el punto de vista de los empleadores.

Los hechos revelan, explicó, que muchas veces se contrata preferentemente hombres, justamente para no afectar la productividad de las empresas con permisos maternales o fueros, dado el desembolso económico que genera dicha situación. Por esto, añadió, podría ser útil revisar el porcentaje de varones que toman licencias médicas por enfermedad de sus hijos, en comparación a las mujeres, porque ello ofrecería un buen parámetro de medición.

Advirtió que, tal vez, más que promover el bien superior que se quiere tutelar, el asunto sea objeto de negociación a la hora de contratar un trabajador, considerando así a un hijo como un obstáculo para el mundo laboral.

Además, planteó como interrogante si realmente será un aliciente para los empresarios contratar más mujeres -que en cierta forma es parte de la idea con que se gesta el proyecto-, de igualar las condiciones de acceso al trabajo de hombres y mujeres, todo ello de acuerdo a una serie de tratados internacionales que ha firmado Chile y que tiene el deber de ratificar en sus prácticas laborales.

Otro aspecto importante, agregó, es si esto efectivamente contribuirá en el alza de la tasa de natalidad, en el entendido que, muchas mujeres ven que en Chile no hay una legislación que promueva la maternidad y la visualizan como un impedimento para su desarrollo profesional.

De ello se desprende, subrayó, la necesidad de avanzar hacia una nueva cultura laboral, donde los hijos no signifiquen una carga y donde se consideren políticas que compatibilicen el desarrollo laboral y la convivencia familiar. Para esto, es necesario hacer cambios que sin duda son paulatinos y requieren de esfuerzos mayores y mancomunados de todos los actores de la sociedad.

Finalmente, y a modo conclusión, el Vicario Episcopal para la Familia, señor Marek Burzawa, expresó que, en el entendido de que este proyecto permitirá dar la oportunidad de compartir los roles de padre y madre responsablemente, y que contribuirá a mejorar y equilibrar las condiciones, derechos y calidad de vida de todos los ciudadanos y ciudadanas, la Iglesia Católica apoya esta iniciativa legal y, a la vez, propone avanzar en las propuestas de políticas públicas que velen y garanticen el desarrollo sólido, armónico y sano de nuestros niños y niñas de hoy, futuros artífices de nuestra sociedad.

GERENTE GENERAL DE LA CONFEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y DEL COMERCIO

Enseguida, intervino el Gerente General de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), señor René Muga, quien planteó observaciones tanto generales como particulares a la iniciativa de ley en estudio y, finalmente, formuló algunas sugerencias en torno a la misma.

Acompañó su presentación con un documento en el cual consigna las mencionadas observaciones y sugerencias. Dicho documento fue debidamente considerado por los miembros de la Comisión, y se contiene en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

Entre las observaciones generales, manifestó que la Confederación reconoce la importancia de la protección legal a la maternidad y del ejercicio responsable de la paternidad, como valores que contribuyen al desarrollo de los menores de edad en un sano ambiente familiar, el cual favorece las relaciones afectivas equilibradas al interior de las familias.

Asimismo, agregó, dicha entidad califica como inaceptable la discriminación por razón de género que se impone como barrera para acceder a un empleo o para recibir un trato equitativo en el trabajo. Sin embargo, advirtió, es necesario ser muy cuidadoso en materias como las que trata este proyecto de ley, porque pudiera producir el efecto no buscado de encarecer la contratación de los hombres como método para

equilibrar las situaciones en que se presentan injustificadas diferencias remuneracionales o de acceso al empleo. En estos casos, añadió, se podría arribar a situaciones donde finalmente el remedio termina siendo peor que la enfermedad. Al encarecer el costo de contratación de hombres y mujeres perdemos todos, porque se atenta contra objetivos fundamentales unánimemente compartidos, como son, la necesidad de aumentar la productividad de las empresas y del país, fomentar la generación de un mayor número de emprendimientos y empresas, y contribuir a que un mayor número de personas puedan acceder a un empleo digno.

Podría argumentarse, agregó, que la presente iniciativa legal no aumenta en nada los costos que ya se contemplan con motivo del derecho de alimentación, y que sólo se trataría de un traspaso de los gastos que, estando a cargo de un empleador, ahora serían asumidos por otro empleador. No obstante, un análisis tan ligero deja por fuera aspectos claves de la relación laboral, tales como el tamaño de la empresa en que se trabaja y su capacidad real para hacerse cargo de costos imprevistos, la facilidad o dificultad que tendrá el empleador para reemplazar al trabajador ausente durante parte de la jornada dado su nivel de especialidad, y la sobrecarga de trabajo inesperada que puede esta situación representar para el resto de los trabajadores.

Otro punto a destacar, continuó, es que la CPC ha valorado las iniciativas de la autoridad para atender problemas sociales relevantes, que tienen efecto tanto en el mercado laboral como en el cuidado infantil. Subrayó que esa es la línea que resulta adecuada en una sociedad moderna que entiende que es el Estado el encargado de proveer las condiciones necesarias para generar igualdad de oportunidades y mejorar el acceso al mercado del trabajo, especialmente a las mujeres. En ese sentido, acotó, las políticas sociales que igualan oportunidades, deberían distribuir su carga de manera más equilibrada y no basarse únicamente en una imposición al empleador, tal como lo establece este proyecto, en sus actuales términos.

Enseguida, a título de observaciones particulares, señaló lo siguiente:

En primer término, advirtió que el proyecto de ley afecta el principio constitucional de libertad de contratación en materia laboral, consagrado en el artículo 19, N° 16, inciso segundo, de la Constitución Política de la República, conforme al cual el contrato de trabajo debe ser el resultado de una voluntad libre “de las personas que lo celebran”.

Enfatizó que, tan importante es el respeto de la voluntad de las partes en el campo laboral, que el derecho de alimentación previsto en el artículo 206 del Código del Trabajo, expresamente consagra que éste podrá ejercerse en alguna de tres distintas modalidades “a acordar con el empleador”. Lo que claramente señala es que, si bien el derecho no se negocia, sí existe flexibilidad en cuanto a las condiciones en que se ejercerá. La mención está destinada a salvaguardar la voluntad de las partes sobre un elemento esencial de la relación laboral, como lo es el cumplimiento

de la jornada convenida, evitando imposiciones unilaterales no acordes a las posibilidades reales del trabajo.

Por otra parte, un número importante de trabajadores se desempeña bajo diferentes modalidades laborales, como por ejemplo, en jornadas excepcionales fuera del radio urbano de la ciudad, turnos nocturnos, labores sin cumplimiento de jornada por desempeñarse fuera del lugar de la empresa, vendedores viajeros, o técnicos que prestan sus servicios en todo el país, entre otras, como también acontece en el área de la minería, el transporte o la industria. La norma propuesta, en tanto, no establece diferencias que den cuenta de estas particularidades, así como tampoco considera si la especialidad del trabajador hace inviable que el empleador prescinda de sus servicios.

Además, en Chile existe un gran número de microempresas o PYMES, que desarrollan su actividad con muy pocos trabajadores. Para ellas, la labor de cada uno de sus empleados es necesaria, irremplazable y especializada. En cualquiera de estos casos, el que uno de sus trabajadores deba ausentarse representa un gran problema porque, además de repentinamente aumentar sus costos producto del gasto en que deberán incurrir para pagar los traslados, deberán seguir pagando el total de la remuneración a un trabajador que está presente sólo parcialmente, lo que afecta su productividad y sustentabilidad.

Por último, el representante de la Confederación de la Producción y del Comercio expuso las sugerencias que dicha entidad aporta al presente proyecto de ley.

En primer lugar, propuso mantener la lógica actual del derecho de alimentación, donde las partes de la relación laboral procuran adecuar sus decisiones a las posibilidades reales del trabajo. Así, por ejemplo, cuando la madre y el padre trabajadores acuerden traspasar este derecho de alimentación, el paso siguiente para que dicho acuerdo surta efecto, debería ser convenir con el empleador, que ahora asumirá la carga, la aceptación de tal traspaso.

En segundo término, sugirió considerar las diferentes modalidades de jornadas de trabajo, acotando el traspaso del derecho en referencia a aquellas situaciones en que no se altera la lógica de la jornada laboral acordada, precisamente, para atender las necesidades impostergables, irremplazables o necesarias para la actividad productiva desarrollada por la empresa.

Finalmente, hizo presente la necesidad de considerar los efectos que una legislación de este tipo podría tener sobre las empresas de menor tamaño.

PRESIDENTE DE LA CONFEDERACIÓN NACIONAL DE LA MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE CHILE (CONAPYME)

A continuación, el Presidente de la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Chile (CONAPYME),

señor Juan Araya, expuso la opinión de la referida entidad respecto de la iniciativa legal en análisis.

Acompañó su intervención con un documento en el que detalla dicha opinión, el cual fue debidamente considerado por los miembros de la Comisión, y se contiene en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

Sobre el particular, señaló que el proyecto de ley en estudio debería distinguir entre las empresas de menor tamaño y las grandes empresas, ya que es un hecho no discutido que los requerimientos, las necesidades y la esencia misma de las primeras, exigen armonizar la aplicación de las normas laborales a su propia realidad.

Así, acotó, en las empresas de menor tamaño no es posible que un acuerdo de voluntades de los padres traslade, de la mujer al hombre, el derecho para ausentarse una hora al día para los efectos del artículo 206 del Código del Trabajo. En efecto, explicó, en las grandes empresas la aplicación de la normativa propuesta por el proyecto de ley no constituirá mayores problemas, pero en las empresas más pequeñas, indudablemente que este tipo de acuerdos entre los padres podría significar serios perjuicios en su funcionamiento y logística.

Agregó que, tal como se reconoce en la ley que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño, aquéllas que tengan menos de 200 trabajadores deben tener un tratamiento especial que resulte acorde y reconozca la naturaleza propia de dichas empresas.

Un ejemplo de ello, recordó, es la ley Nº 20.348, que modificó el Código del Trabajo resguardando el derecho a la igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres, la cual estableció para los referidos efectos, un expreso distingo entre las empresas que tienen hasta 200 trabajadores y aquéllas cuyo número de empleados es superior a dicha cifra.

Concluyó destacando que, siendo consecuentes con la normativa especial que regula las empresas de menor tamaño, el proyecto de ley en análisis también debería aplicarse exclusivamente a aquellas empresas con 200 trabajadores o más.

PRESIDENTA DE LA CENTRAL AUTÓNOMA DE TRABAJADORES DE CHILE (CAT)

Por último, intervino la Presidenta de la Central Autónoma de Trabajadores de Chile (CAT), señora Leonor Carrizo, quien manifestó el parecer de dicha entidad respecto de la iniciativa legal en informe.

Acompañó su intervención con un documento en el que se explica dicha opinión, el cual fue debidamente considerado por los

miembros de la Comisión, y se contiene en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

La Presidenta de la CAT, señora Leonor Carrizo, señaló que uno de los principios sobre los cuales descansa este proyecto de ley, es el fortalecimiento del núcleo familiar, el que ha sufrido profundos cambios producto de la modernización de corte liberal, basada en el culto al individualismo, al consumo como fuente de identidad y al placer personal.

Explicó que, en la actualidad, existe un nuevo concepto de familia y que las cifras así lo demuestran. El número de hogares organizados en torno al matrimonio ha declinado, registrándose sólo 57.000 celebrados durante el año 2008. El promedio de edad, tanto para casarse como para ser madre por primera vez, se ha elevado. Más de la mitad de los niños nacen fuera del matrimonio. El número de personas que cohabitan se ha multiplicado. Hay un aumento de las familias monoparentales, especialmente con jefatura femenina, alcanzando el 10% de los hogares chilenos.

A esta realidad, agregó, hay que sumar cuatro tendencias socioculturales:

- Los matrimonios son cada día más frágiles y escasos. El matrimonio no es un estado para toda la vida, sino que es un soporte de felicidad personal.

- Se ha registrado un aumento de los divorcios y de las familias recompuestas. En el año recién pasado hubo alrededor de 50.000 divorcios, el doble de los verificados en el año 2008. Se ha incrementado también la familia recompuesta, con hijos de distintos matrimonios o convivencias.

- El hombre, especialmente por la fuerte incorporación de la mujer al mundo del trabajo, ha tenido que asumir nuevos roles al interior del núcleo familiar.

- La mujer se ha incorporado plenamente al mundo del trabajo. Estamos viviendo una suerte de transición, en donde los hijos tienen padre y madre ausentes. Todavía el hombre chileno tiene barreras culturales en este tema.

Añadió que en nuestro país el 38% de los trabajadores ocupados son mujeres y, de ese universo, casi el 65% se encuentra en edad fértil. Por otra parte, la inequidad en el mundo laboral entre el hombre y la mujer no sólo se expresa en lo relativo a las remuneraciones, sino que también en el tipo de contrato de trabajo que ellas celebran, las condiciones laborales, y la capacidad para evitar el desempleo.

Por otra parte, muchas leyes que han tendido a proteger la maternidad y el cuidado de los hijos, han servido para que malos empleadores las utilicen para no contratar mujeres. Caso emblemático ha

sido la exigencia de un número determinado de mujeres para establecer la obligatoriedad de mantener salas cunas, así como también lo han sido los exámenes de embarazo o los compromisos de no embarazarse.

Sostuvo que, por lo tanto, la mujer necesita una mayor protección, más aún, cuando no sólo debe desarrollar sus competencias laborales, sino que también debe ser madre y dueña de casa. En consecuencia, resulta de justicia romper todas las inequidades, tanto culturales como las del mundo del trabajo, en contra de la mujer.

En ese contexto, señaló, la Central Autónoma de Trabajadores de Chile apoya la iniciativa de ley en trámite.

Enfatizó que nuestra sociedad necesita tener buenas familias, ya sea con o sin vínculo matrimonial, porque ello le dará mayor estabilidad, hará a la gente más feliz y, por lo mismo, más productiva y más estable.

Sin perjuicio de lo anterior, sugirió revisar el significado de la noción “padre trabajador”, por cuanto, si consideramos trabajador a aquel que tiene un contrato de trabajo, podría incurrirse en una inequidad, ya que estudios recientes demuestran que sólo un 54,7% de los trabajadores cuentan con un contrato firmado, ya sea de carácter indefinido, a plazo fijo, de obra, de servicios transitorios o de aprendizaje, en tanto que, un 34,4% desarrolla su labor ya sea a honorarios (5,3%), sin contrato (16,2%) o con contrato atípico (12,9 %). Destacó que lo más preocupante es que estas últimas cifras suben en desmedro del trabajador con contrato y con protección social.

En consecuencia, concluyó, atendidas estas situaciones, que nos muestran hogares monoparentales femeninos, donde la madre, en ausencia del padre, debe ingresar al mundo del trabajo, o familias recompuestas, donde el padre no biológico debe asumir el rol de tal, es que el proyecto de ley debe contemplar elementos que otorguen una cierta flexibilidad a sus normas, la que ha sido tan invocada en otras áreas del derecho laboral y que aquí se vuelve, sin duda, necesaria.

REPRESENTANTES DEL EJECUTIVO

En primer lugar, el Asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río, hizo presente que durante el análisis de este proyecto en la Comisión de Familia de la Cámara de Diputados, dicha Secretaría de Estado manifestó su apoyo a esta iniciativa, toda vez que ella se orienta en la línea de compatibilizar la vida familiar y el trabajo.

Explicó que las exigencias del mundo laboral actual son cada vez mayores, ya que éste cambia constantemente, generando relaciones de trabajo que evolucionan en forma permanente, dando lugar a nuevas modalidades de contratación, con jornadas laborales que se apartan de su concepto tradicional. En efecto, acotó, hoy en día ya no existe la empresa típica de los años cincuenta, que operaba en base a

jornadas diarias de ocho horas, de lunes a viernes, con horario regular. Ello ha cambiado en forma ostensible y repercute, necesariamente, al interior de la familia, la cual debe asumir no pocos sacrificios para enfrentar esta nueva realidad laboral.

En ese sentido, añadió, diversas modificaciones legales se han cursado precisamente en pro de compatibilizar el nuevo mundo del trabajo con el orden familiar. Así por ejemplo, se ha normado en torno al permiso post natal otorgado al padre, como también respecto al derecho a sala cuna, entre otras regulaciones. Todas esas iniciativas, subrayó, han recibido el respaldo del Ejecutivo, quien las ha estimado de toda justicia y, además, ha asumido la tarea de continuar avanzando en la misma dirección de aquéllas.

En lo que respecta al proyecto de ley en informe, recordó que, durante el primer trámite constitucional, tanto el Ministerio que representa como el Servicio Nacional de la Mujer, formularon diversas indicaciones para instar por el perfeccionamiento de la iniciativa. En ese afán, acotó, se revisó la situación particular de distintos trabajadores, cuya especificidad de labores hace prácticamente imposible el ejercicio del derecho que se analiza. Asimismo, se estudiaron temas jurídicos de relevancia, como por ejemplo, la circunstancia de que un tercero ajeno a la relación laboral interviniera en la misma con motivo del acuerdo adoptado para el uso del permiso en cuestión, incidiendo directamente en la determinación de una jornada de trabajo que fue pactada, con anterioridad, entre el empleador y el trabajador, es decir, bilateralmente. Otro tema importante considerado en dicho análisis, agregó, fue el relativo a aquellos trabajadores cuya jornada laboral es atípica, esto es, jornadas que no son diarias ni semanales, sino que obedecen a los ciclos productivos, como acontece en las actividades mineras, entre otras, donde se estructuran jornadas laborales, por ejemplo, sobre la base de 20 días de trabajo y otros 10 de descanso.

Finalmente, expresó que el Ejecutivo valora que se genere un debate en torno a temas de tanta relevancia para nuestra sociedad, como el que aborda el proyecto de ley en estudio, y que para tales efectos se convoquen a representantes de diversos sectores cuya opinión aportará una visión global de la materia, tanto desde la perspectiva de los beneficios que esta iniciativa puede significar para los trabajadores de nuestro país, como desde la óptica de su impacto en la productividad y el empleo. Ello, sin duda, permitirá ilustrar el análisis y perfeccionar la normativa propuesta.

Por su parte, el Jefe del Departamento de Reformas Legales del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), señor Marco Rendón, reiteró que la necesidad de legislar en esta materia se planteó con motivo de la incorporación de la mujer en diversos ámbitos laborales en los que antes no participaba -entre ellos, las fuerzas armadas, la política, la diplomacia-, en los cuales la falta de una regulación legal que permitiera que el padre hiciera uso del permiso que se analiza, significaba, a la postre, que este derecho finalmente no se ejerciera.

A partir de dicha premisa, agregó, se respaldó la tramitación del proyecto de ley, aportando diversas mejoras en aras de su perfeccionamiento. Así, por ejemplo, se planteó la importancia de establecer que durante los seis primeros meses de vida del menor, el permiso correspondiera sólo a la madre, a fin de salvaguardar el período de lactancia materna. Del mismo modo, se concordó que la determinación de quien hará uso del permiso, respondiera a un acuerdo entre el padre y la madre, y no sólo a una decisión unilateral de esta última. Finalmente, se estimó necesario disponer que dicho acuerdo fuera oportunamente comunicado al empleador, cumpliendo un conjunto de formalidades destinadas a resguardar el debido cumplimiento de esta obligación. Todo lo anterior, a fin de arribar a una mejor propuesta legislativa en esta materia.

CONSULTAS

El Senador señor Allamand consultó la opinión de los asistentes en cuanto a la posibilidad de que el ejercicio de este derecho se defina concurriendo también el acuerdo del empleador. Lo anterior, añadió, adquiere especial relevancia en determinados casos, como por ejemplo, en el de las empresas más pequeñas que operan con un número reducido de personas y que, por tanto, no cuentan con los recursos necesarios como para generar los reemplazos pertinentes. Asimismo, podrían presentarse dificultades en el caso de los trabajadores cuyo nivel de especialización es tan elevado, que no son fácilmente reemplazables. En ambos casos, subrayó, se podrían provocar interrupciones o problemas al interior de los procesos productivos, afectando el normal desarrollo de las actividades de la empresa. En ese contexto, puntualizó, en lugar de sólo comunicar al empleador la decisión adoptada entre la madre y el padre, quizás sería una mejor alternativa que el empleador pueda participar en esa decisión, con lo cual podría resguardarse que este derecho efectivamente se ejerza.

Otro punto relevante, agregó, dice relación con la posibilidad de que este permiso se extienda no sólo al padre trabajador, ya que en ausencia de éste, la madre trabajadora bien podría recurrir a algún pariente -como por ejemplo, a una hermana-, para que la asista en sus tareas maternas. Esta situación no es infrecuente y si la norma se circunscribe al padre, podría ser insuficiente para los efectos pretendidos. En estos casos, indicó, parece igualmente pertinente contar con el acuerdo del empleador de esta otra persona que se haría cargo de la alimentación del menor, ya que su jornada laboral también sería alterada.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Del Río, señaló que un buen precedente en esta materia lo constituye la regulación sobre el contrato especial de los tripulantes de vuelo y de cabina, la cual fue recientemente incorporada al Código del Trabajo y ya ha arrojado positivos efectos desde su aplicación. En dicha normativa, acotó, se reguló el ejercicio del derecho de las madres trabajadoras para dar alimento a sus hijos menores de dos años de edad, dejando al acuerdo de las partes -empleador y trabajadoras- la determinación de la modalidad conforme a la cual se hará efectivo este permiso. Añadió que esta fórmula ha resultado de singular éxito, según ha podido constatarse

tras la entrada en vigencia de estas normas, permitiendo a estas trabajadoras compatibilizar el ejercicio de este derecho con el cumplimiento de sus funciones, tanto en el período de servicio de vuelo como en sus labores en tierra. En este caso, apuntó, la participación del empleador es, indudablemente, determinante para los efectos indicados.

El Jefe del Departamento de Reformas Legales del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), señor Marco Rendón, recordó que, durante el primer trámite constitucional, se tuvo en consideración que el padre trabajador no goza del fuero maternal del cual es titular la madre trabajadora y, por tanto, siempre estará en la necesidad de consultar previamente con su empleador la posibilidad de hacer uso de este permiso, a fin de no entorpecer el normal desenvolvimiento de las actividades de la empresa, pues, de lo contrario, podría poner en riesgo su fuente laboral. De esta suerte, no se trata de una comunicación pura y simple que se haga llegar al empleador respecto de un acuerdo que previamente el padre y la madre hayan convenido entre sí, totalmente al margen de la opinión de sus correspondientes empleadores, por cuanto, al menos en el caso del padre, el empleador sin duda que tendrá una participación mayor en la adopción de dicho acuerdo.

Por su parte, la Senadora señora Alvear destacó que el proyecto de ley tiene como eje central de preocupación el bienestar de los hijos. A partir de ello, añadió, el espíritu de la iniciativa es fortalecer las relaciones de familia y resguardar el período de apego que debe darse entre padres e hijos, y cuya importancia es innegable. Lo anterior, enfatizó, constituye un verdadero objetivo de política pública que podría hacerse extensivo a un conjunto de compromisos y decisiones que la comunidad debería asumir si efectivamente quiere constituir una sociedad más humana.

En segundo lugar, agregó, la discriminación en la contratación laboral de la mujer es una realidad indubitada y que es imperioso superar. En los hechos, subrayó, esta discriminación tiene múltiples manifestaciones. Así, entre un hombre y una mujer se prefiere contratar a aquél, porque ello permite evitar todas las consecuencias derivadas de la maternidad. Del mismo modo, esta discriminación se produce cada vez que en las empresas se contratan hasta diecinueve trabajadoras, a fin de eludir la obligación de mantener o costear salas cunas. También acontece cuando se exige a las mujeres presentar exámenes que demuestren que no se encuentran en estado de gravidez. Sin embargo, advirtió, las diferencias se observan también en otros ámbitos, como en el de la salud previsional, donde los planes contratados por mujeres en edad fértil son ostensiblemente más costosos que los de los varones pertenecientes al mismo rango etario. Todo esto, agregó, significa imponer un verdadero castigo social a la maternidad, no obstante que en el discurso público se le aplaude y celebra.

En ese contexto, agregó, no es extraño constatar la baja tasa de natalidad que registra nuestro país, lo cual sin duda es una de las consecuencias directas de este comportamiento social que induce a ver la maternidad, no como una experiencia plena que vivir, sino que como una

carga que soportar. Por consiguiente, enfatizó, es necesario asumir como país estas situaciones y destinar los máximos esfuerzos para ponerles fin.

En otro orden de ideas, la Senadora señora Alvear compartió la propuesta de distinguir, para los efectos de esta normativa, entre empresas de mayor y menor tamaño, ya que unas y otras podrán enfrentar de distinta manera la prerrogativa que esta iniciativa contempla.

Finalmente, consultó la opinión de la Confederación de la Producción y del Comercio respecto de los mayores costos que este beneficio podría significar para el empleador. Explicó que, como es esperable, este permiso será un elemento nuevo que el empleador habrá de evaluar al momento de contratar a un trabajador, en función de las consecuencias que podrían derivarse de su eventual paternidad. Este impacto, añadió, parece ser más evidente cuando el padre y la madre prestan servicios para empresas distintas, que es lo de ordinaria ocurrencia. En ese contexto, preguntó si una posible solución a dicho dilema, pudiera ser que esta materia sea pactada o convenida oportunamente entre ambas partes de la relación laboral.

El Gerente General de la Confederación de la Producción y del Comercio, señor René Muga, respondió que, precisamente en razón de este incremento en los costos laborales, es que, en opinión de la CPC, el empleador debería concurrir al acuerdo que adopten el padre y la madre en torno al ejercicio del derecho en referencia, de manera que éste participe en forma directa en la decisión que se tome respecto de esta facultad que se traspasa de la madre al padre. De lo contrario, advirtió, se generaría una situación de incertidumbre en relación a los contratos de los trabajadores y a las condiciones laborales en que éstos se desempeñan. Así, por ejemplo, en faenas especiales, como la minería, donde los trabajadores están sujetos a un régimen de jornada que comprende un determinado número de días laborables por otros tantos de descanso, es imposible que un empleado haga uso del permiso en cuestión sin contar con el acuerdo previo de su empleador. Además, el mayor gasto que finalmente irrogue la alternativa elegida, deberá ser asumido por este último. Por consiguiente, la intervención del empleador en el asunto se explica tanto por una cuestión de organización como por un tema de costos. Añadió que, tal como en el caso descrito, otras tantas situaciones complejas en esta materia podrían verificarse en diversos sectores de la economía nacional. Se trata, pues, de un significativo costo que derivará en una incertidumbre de la relación contractual, y el cual, además, no será necesariamente previsible al momento en que dicha relación se genere.

El Senador señor Pérez Varela hizo presente que las complejidades que se han manifestado en torno a la aplicación práctica de la norma en estudio, dicen relación con la naturaleza o las características de determinados trabajos, como por ejemplo sucede en el transporte o la minería.

Atendido lo anterior, sugirió que la modificación correspondiente sea incorporada al inciso primero del artículo 206 del Código del Trabajo, porque es en esa disposición donde la ley establece las diversas

modalidades conforme a las cuales el derecho en cuestión puede ejercerse. En efecto, explicó, dicho precepto establece el derecho de la madre trabajadora a disponer de, a lo menos, una hora al día para dar alimento a sus hijos menores de dos años de edad. Enseguida, la misma norma contempla tres alternativas para hacer uso de este beneficio, siempre mediando el acuerdo previo del empleador. Sin embargo, agregó, esta disposición está concebida en el esquema de un trabajo que se desarrolla en una jornada ordinaria regular de ocho horas diarias, y donde las características de las labores desempeñadas permiten ausentarse del lugar de trabajo con el objetivo señalado. En consecuencia, subrayó, resulta pertinente modificar la norma en comento para incorporar en ella nuevas modalidades que posibiliten hacer uso del permiso en referencia, incluso en aquellas actividades o funciones -de las cuales se podría efectuar una suerte de catastro- cuya especial naturaleza dificultan el ejercicio de este tipo de derechos.

Recalcó que no se trata sólo de incorporar a los hombres como posibles ejecutores de esta facultad, sino que también de resguardar que ellos efectivamente puedan hacer uso de la misma, evitando que queden al margen del derecho porque la actividad que desempeñan o las jornadas laborales especiales a las que se encuentran sujetos, les impidan ejercerlo en la práctica.

En ese sentido, añadió, las alternativas que ofrece la ley al efecto, podrían resultar limitadas o insuficientes al encuadrarse o estar circunscritas a labores desarrolladas en jornadas de trabajo regulares, por lo que, insistió, sería necesario modificar el inciso primero del señalado artículo 206, para adecuar o ampliar tales modalidades a estas otras realidades laborales especiales, evitando así que el derecho se vuelva en definitiva ilusorio.

El Senador señor Letelier expresó que, en primer término, debe establecerse claramente el principio general que se espera consagrar y, luego, incorporar los perfeccionamientos que resulten pertinentes. Acá, enfatizó, el criterio básico que inspira la norma es que este derecho a un permiso para dar alimento a los hijos, se ejerza efectivamente, y ello, no sólo respecto de la madre, sino que también por parte del padre a quien se le haría extensiva esta potestad.

Este tema, agregó, si bien parece ser más declarativo que de índole práctico, dice relación con el tipo de país y de sociedad en los cuales queremos vivir, donde imperen ciertos principios fundamentales e irrenunciables. En el caso que nos ocupa, a su juicio, lo fundamental es consagrar que este derecho podrá ser ejercido por el padre, no sólo cuando así lo acuerde con la madre, sino que también en el evento que ella se encuentre imposibilitada de hacerlo por sí misma -por ejemplo, porque ha fallecido-, o cuando el padre tenga la tuición del menor.

De igual modo, añadió, sería importante tener a la vista las estadísticas que se registran en la materia, especialmente sobre cuál de las modalidades contempladas para el uso de este derecho en el artículo 206 del Código del Trabajo, es la más aplicada al efecto. Asimismo,

sería relevante conocer datos estadísticos acerca de los casos en que este tipo de prerrogativas han sido efectivamente ejercidas por los padres.

Lo anterior, enfatizó, resulta particularmente importante para dimensionar la repercusión del tema en análisis en nuestra sociedad, la cual mantiene sus parámetros machistas, y donde, por tanto, no todos los hombres asumen un rol activo como padres, y su falta de compromiso los aleja de las obligaciones que impone la paternidad. Así es como suele suceder que la madre, para suplir su ausencia en el hogar, recurre a la abuela del menor en lugar del propio padre, ya que éste no siempre se encuentra disponible para ello, prueba de lo cual es que, tratándose de la licencia médica por enfermedad del hijo menor de un año, aún no se registran casos en los que los padres hayan hecho uso de tal derecho.

El Secretario General Adjunto de Desarrollo Sindical, de la Central Autónoma de Trabajadores de Chile, señor Alfonso Pastene, indicó que el espíritu que debe aunar las voluntades en este ámbito es el fortalecimiento de la familia, la cual se encuentra debilitada en nuestra sociedad actual, donde la productividad ocupa un lugar prioritario por sobre una vida feliz. A modo de ejemplo, señaló que, en su labor de profesor, ha podido constatar que los padres todavía no asumen el rol de apoderados de sus hijos. Subrayó la importancia de recuperar la confianza en la vida en familia, de modo que las decisiones de la pareja sean verdaderamente respetadas y valoradas. En el tema que nos ocupa, el acuerdo entre el padre y la madre debiera bastar para dar lugar al ejercicio de un derecho ya reconocido por la ley. Sin embargo, normalmente las normas de protección laboral, como son las relativas a la maternidad, derivan en efectos no deseados, toda vez que, de algún modo, se intenta eludir las obligaciones que ellas traen aparejadas. Ese, enfatizó, es un obstáculo que como sociedad debemos superar, rompiendo estos círculos viciosos en que la protección deviene en desprotección. Reiteró que es necesario reconstruir la confianza en la familia, en el matrimonio, en la pareja, en sus decisiones y en las responsabilidades que los padres deben asumir en sus funciones parentales. Hogares sólidos contribuirán a formar personas felices, cuyo aporte social, sin duda, será mayor. La productividad no reviste valor en sí misma, sino que sólo adquiere sentido cuando ella es fruto del trabajo de personas que pueden tener una vida sana y feliz.

La Senadora señora Alvear coincidió con que en estas materias, más allá de las reformas legales que se puedan promover, es necesario un profundo cambio cultural que permita avanzar efectivamente hacia una sociedad más humana.

También compartió la opinión de que una persona que tiene una vida plena y feliz efectuará un mejor aporte al mundo laboral, porque necesariamente su capacidad de entrega será mayor. Se trata, pues, reiteró, de asumir el compromiso de construir una sociedad más solidaria. Inspirados en ese espíritu, recordó, se han aprobado otros proyectos de ley que se orientan en el mismo sentido, como por ejemplo, el que otorga un permiso al trabajador para asistir a su cónyuge o conviviente que sufre una enfermedad terminal. En esa misma dirección, añadió, apuntan las iniciativas

que ponen de relieve la función social de la maternidad, tal como lo hace el proyecto de ley en informe.

Finalmente, valoró la participación de los invitados a la sesión, cuyas opiniones y observaciones permiten enriquecer el debate y perfeccionar la iniciativa legal en aras del mejor cumplimiento del objetivo que ella persigue.

SESIÓN CELEBRADA EL 9 DE ABRIL DE 2014

En sesión de fecha 9 de abril de 2014, la Senadora señora Goic reiteró sus observaciones respecto de los fundamentos y el propósito que persigue la iniciativa en estudio.

En ese contexto, enfatizó que el proyecto de ley apunta a extender el ámbito de aplicación del artículo 206 del Código del Trabajo, toda vez que dicha disposición establece que únicamente las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día para dar alimento a sus hijos menores de dos años.

Al efecto, indicó que, considerando un criterio igualitario en la distribución del rol que desarrollan los padres en la crianza de sus hijos, y las consecuencias gravosas que, en lo laboral, derivan de radicar el cuidado de los menores sólo en la trabajadora, es necesario permitir que ambos padres puedan ejercer en igualdad de condiciones las prerrogativas que actualmente consagra el Código del Trabajo. En ese orden de ideas, aseveró que, durante los últimos años, se ha verificado un reconocimiento de la labor de crianza que recae en ambos padres, tal como ocurre en las disposiciones que contiene la ley N° 20.545, de 2011, que modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental.

En la misma línea, sostuvo que el deber de crianza y cuidado no comprende únicamente la obligación alimentaria que se manifiesta en la lactancia, sino que, además, incluye una serie de labores que pueden ser realizadas por los padres. De ello se deriva, agregó, la necesidad de incorporar una regulación aplicable en esa hipótesis, en los términos contenidos en la iniciativa en análisis.

Por otra parte, afirmó que el texto aprobado por la Cámara de Diputados, en su primer trámite constitucional, contiene una disposición que, previo acuerdo entre los padres, faculta al trabajador para ejercer el derecho de alimentación a partir de los seis meses de vida del hijo. Con todo, sostuvo que, a raíz de la entrada en vigencia de la ley N° 20.545, de 2011, que modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental, las trabajadoras acceden a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, en los términos que consagra el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

En consecuencia, la Senadora señora Goic formuló una indicación con la finalidad de eliminar el cómputo del plazo de

seis meses contados desde el nacimiento del hijo, en los términos contenidos en el texto despachado por la Cámara de Diputados, considerando el tenor de las disposiciones que regulan el permiso post natal de doce semanas.

Enseguida, explicó que la iniciativa contempla una modificación al artículo 207 del Código del Trabajo, con el propósito de exceptuar los derechos de sala cuna y de alimentación a los hijos menores de dos años de la aplicación de las normas generales de caducidad de las acciones y derechos que emanan de la protección a la maternidad, los que se expiran una vez transcurridos sesenta días contados desde la extinción del fuero laboral maternal que opera en su caso.

El Senador señor Letelier sostuvo que, sin perjuicio de la pertinencia de la aplicación de un criterio igualitario en la distribución del rol de crianza que deben desarrollar ambos padres, la obligación de cuidado y alimentación constituye un derecho fundamental de los menores que debe ser cautelado.

Asimismo, agregó que el deber de alimentación no comprende de manera exclusiva el derecho de amamantamiento, en los términos que consagra el artículo 206 del Código del Trabajo, el que fue incorporado a dicho cuerpo legal por la ley N° 20.166, que extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna. En efecto, añadió que durante los primeros años de vida de los menores se generan una serie de derechos y obligaciones de diversa índole que derivan de la relación filial.

Finalmente, abogó por establecer un fuero laboral en favor del trabajador ante el nacimiento de un hijo, toda vez que dicha prerrogativa, junto con el derecho de alimentación, resultan ser complementarias.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, sostuvo, en la misma línea, que el derecho de alimentación que la legislación establece en favor de la madre trabajadora comprende al derecho de amamantar, toda vez que éste consiste en una circunstancia incierta que puede ocurrir durante un período indeterminado dentro de los dos primeros años de vida del menor.

Seguidamente, afirmó que, en opinión del Ejecutivo, la iniciativa pretende resolver adecuadamente una problemática que afecta a los padres trabajadores, toda vez que considera los efectos que su implementación pudiera tener en la distribución de su jornada laboral.

El Senador señor Allamand opinó que debe evaluarse la pertinencia de una disposición que permita el acceso del trabajador al derecho de alimentación del hijo sin importar si la madre se encuentra prestando servicios.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, aseveró que el proyecto de ley en estudio requiere, necesariamente, que la madre se encuentre prestando

servicios personales. En consecuencia, si la madre no cumple con dicho requisito, esto es, no se trata de una trabajadora, no podría extender el beneficio al padre.

El Senador señor Larraín coincidió en la pertinencia de las disposiciones propuestas por la iniciativa en estudio.

Con todo, manifestó que la modificación que el proyecto de ley contiene respecto del artículo 207 del Código del Trabajo resulta ser improcedente, toda vez que propone excluir el cómputo del plazo para ejercer los derechos de sala cuna y alimentación respecto del período que, en términos generales, opera para ejercer las acciones y derechos que emanan de las normas que el Código laboral contiene sobre protección a la maternidad. En efecto, agregó, los derechos de sala cuna y de alimentación se encuentran regulados específicamente en los artículos 203 y 206 del Código del Trabajo, por lo que dichas disposiciones resultan aplicables en su caso.

En consecuencia, propuso sustituir el inciso tercero del artículo 207, en la idea de que sea comprensivo de las distintas situaciones que regula el Título II del Libro II del Código del Trabajo, para lo cual formuló la siguiente indicación con ese objetivo: “Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del período a que se refieren los respectivos derechos”.

Finalmente, la Senadora señora Muñoz abogó por la aprobación de la iniciativa, considerando los efectos que puede generar en el reconocimiento y en el ejercicio de los derechos que le asisten a los trabajadores en la crianza de sus hijos.

- Puesto en votación en general el proyecto de ley, fue aprobado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand y Larraín.

- Respecto de la discusión en particular, la Senadora señora Goic, de conformidad con lo expresado anteriormente presentó una indicación dirigida al número 1 del artículo único, para suprimir en el primer inciso que se propone agregar al artículo 206 del Código del Trabajo, la frase “a partir de los seis meses de vida del hijo,”.

- Puesta en votación la referida indicación, fue aprobada por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand y Larraín.

- Igualmente, en concordancia con su intervención consignada precedentemente, el Senador señor Larraín presentó una indicación para reemplazar el número 2 del artículo único, por el siguiente:

“2. Sustitúyese el inciso final del artículo 207 por el siguiente:

“Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del período a que se refieren los respectivos derechos.”.

- Puesta en votación esta indicación, fue aprobada por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand y Larraín.

Se deja constancia que la Comisión autorizó a la Secretaría para realizar enmiendas de carácter formal, cuya mención en tal carácter se registra en el capítulo de modificaciones.

MODIFICACIONES

En conformidad a los acuerdos adoptados, la Comisión de Trabajo y Previsión Social propone a la Sala que apruebe el proyecto de ley despachado por la Cámara de Diputados, con las siguientes modificaciones:

Artículo único

Número 1.
Primer inciso propuesto

- Suprimir la frase “a partir de los seis meses de vida del hijo,”.
(Unanimidad 4X0. Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand y Larraín).

- Reemplazar la locución “ambos padres” por “el padre y la madre”.
(Adecuación formal).

Tercer inciso propuesto

Sustituir la frase “con el N° 4, del artículo 29 de la ley N° 16.618” por “con el número 2) del artículo 30 de la Ley de Menores”.
(Adecuación formal).

Número 2.

Reemplazarlo por el siguiente:

“2. Sustitúyese el inciso final del artículo 207 por el siguiente:

“Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del período a que se refieren los respectivos derechos.”.
(Unanimidad 4X0. Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand y Larraín).

TEXTO DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

En virtud de las modificaciones anteriores, el proyecto de ley queda como sigue:

PROYECTO DE LEY:

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

1. Agréganse en el artículo 206, los siguientes incisos:

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

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

Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.620 o como medida de protección de acuerdo **con el número 2) del artículo 30 de la Ley de Menores**. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.".

2. Sustitúyese el inciso final del artículo 207 por el siguiente:

“Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del período a que se refieren los respectivos derechos.”.”.

Acordado en sesiones celebradas los días 6 y 20 de enero de 2010, con asistencia de la Senadora señora Soledad Alvear Valenzuela (Presidenta), y Senadores señores Andrés Allamand Zavala, Juan Pablo Letelier Morel, Pedro Muñoz Aburto y Víctor Pérez Varela, y en sesión celebrada el día 9 de abril de 2014, con asistencia de la Senadora señora Adriana Muñoz D’Albora (Presidenta), de la Senadora señora Carolina Goic Boroevic y de los Senadores señores Andrés Allamand Zavala, Hernán Larraín Fernández y Juan Pablo Letelier Morel.

Sala de la Comisión, a 10 de abril de 2014.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE EXTIENDE A LOS PADRES TRABAJADORES EL DERECHO DE ALIMENTAR A SUS HIJOS Y PERFECCIONA NORMAS SOBRE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD. (Boletín Nº 4.930-18)

I.PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN: Posibilitar, en el ejercicio del derecho de alimentar a los hijos menores de dos años, que el padre y la madre trabajadores acuerden que sea el padre quien asuma dicha responsabilidad, comunicando tal decisión a los respectivos empleadores, con copia a la Inspección del Trabajo.

II. ACUERDOS: aprobado en general y en particular (4x0). Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand y Larraín.

III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN: consta de un artículo único.

IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL: no hay.

V. URGENCIA: no tiene.

VI. ORIGEN INICIATIVA: Cámara de Diputados. Moción de las ex Diputadas señoras Carolina Goic Boroevic, Marta Isasi Barbieri, Adriana Muñoz D'Albora y Ximena Valcarce Becerra, de la Diputada señora Alejandra Sepúlveda Orbenes, y de los Diputados señores Sergio Aguiló Melo, Fernando Meza Moncada y Gabriel Silber Romo y de los ex Diputados señores Felipe Salaberry Soto y Patricio Walker Prieto.

VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL: segundo.

VIII. APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS: unánime (78x0).

IX. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO: 12 de mayo de 2009.

X. TRÁMITE REGLAMENTARIO: primer informe, en general y en particular.

XI. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA: 1.- El Código del Trabajo; 2.- La ley Nº 19.620, que dicta normas sobre adopción de menores; y, 3.- La Ley de Menores.

Valparaíso, 10 de abril de 2014.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria de la Comisión

I N D I C E

Antecedentes	2
Discusión en general y en particular	
-Sesión celebrada el 6 de enero de 2010	4
Consultas	5
-Sesión celebrada el 20 de enero de 2010	9
Vicario Episcopal para la Familia	10
Gerente General de la CPC	12
Presidente de la CONAPYME	14
Presidenta de la Central Autónoma de Trabajadores	15
Representantes del Ejecutivo	17
Consultas	19
-Sesión celebrada el 9 de abril de 2014	24
Aprobación en general y en particular	26
Modificaciones al texto de la Cámara de Diputados	27
Texto del proyecto que propone la Comisión	28