

**INFORME DE LA COMISIÓN DE MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO
RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL
TRABAJO PARA FORTALECER LAS NORMAS DE CORRESPONSABILIDAD
PARENTAL**

**Boletines refundidos N^{os} 10.067-13,
11.027-13, 11.888-13, 11.942-13 y 11.993-13.**

HONORABLE CÁMARA:

La Comisión de Mujeres y Equidad de Género viene en informar, en primer trámite constitucional y primero reglamentario, el proyecto de ley individualizado en el epígrafe, originado en las siguientes mociones refundidas:

1) Boletín N° 10.067-13: modifica el Código del Trabajo extendiendo al padre el fuero laboral de la madre trabajadora, iniciado en moción de las diputadas Karol Cariola, Maya Fernández y Camila Vallejo, y de los diputados Lautaro Carmona, Giorgio Jackson, Tucapel Jiménez, Daniel Núñez, Leonardo Soto, Guillermo Teillier y Patricio Vallespín.

2) Botín N° 11.027-13: modifica el Código del Trabajo para regular el ejercicio del derecho a sala cuna, iniciado en moción de las diputadas Camila Vallejo, Karol Cariola y Andrea Molina, y de los diputados señores Lautaro Carmona, Vlado Mirosevic, Manuel Monsalve, Daniel Núñez, Ricardo Rincón, Víctor Torres y Matías Walker.

3) Boletín N 11.888-13: modifica el Código del Trabajo con el objeto de equiparar los derechos de la madre y del padre, en materia de permiso postnatal y de fuero laboral, iniciado en moción de los diputados Hugo Rey, Mario Desbordes, Francisco Eguiguren y Sebastián Torrealba, y de la diputada Karin Luck.

4) Boletín N° 11.942-13: modifica el Código del Trabajo para fortalecer la corresponsabilidad parental en las normas laborales sobre protección de la maternidad y la paternidad, iniciado en moción de los diputados Pablo Vidal, Miguel Crispi, Marcelo Díaz, Iván Flores y Patricio Rosas, y de las diputadas Natalia Castillo, Marcela Hernando y Pamela Jiles.

5) Boletín N° 11.993-13: modifica el Código del Trabajo para establecer el derecho de los trabajadores a asistir a controles de niño sano, respecto de sus hijos, en las condiciones que indica, iniciado en moción de los diputados Francisco Eguiguren, Hugo Rey, Frank Sauerbaum y Sebastián Torrealba, y de la diputada Karin Luck.

I.- IDEA MATRIZ O FUNDAMENTAL DEL PROYECTO.

La idea central del proyecto consiste en modificar el Código del Trabajo, para establecer un mayor equilibrio entre los derechos y deberes que le asisten al padre y a la madre, derivados fundamentalmente de su condición de progenitores.

II.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS.

Para los efectos de lo establecido en los números 2°, 3°, 4°, 5° y 7° del artículo 302 del Reglamento de la Corporación, la Comisión dejó constancia de lo siguiente:

1.- DISPOSICIONES DE CARÁCTER ORGÁNICO CONSTITUCIONAL O DE QUÓRUM CALIFICADO:

Ninguna.

2.- DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS ESCUCHADAS:

La Comisión, con fecha 3 de julio de 2019, acordó enviar un oficio (N° 150) a la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, con el objeto de solicitar información sobre la existencia de un eventual gasto fiscal involucrado en las propuestas contenidas en los proyectos de ley en estudio, el que fue respondido con el oficio que se acompaña en los antecedentes del proyecto.

Del mismo modo, se escuchó a las personas y autoridades que se señala en el acápite destinado a la discusión general del proyecto.

3.- ARTÍCULOS QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISIÓN DE HACIENDA:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 244, N° 15, en relación con lo dispuesto en el artículo 303, N° 6, ambos del Reglamento de la Corporación, la Presidenta de la Comisión determinó que no habían artículos en esta situación.

4.- APROBACIÓN GENERAL:

El proyecto fue aprobado en general por la unanimidad de las diputadas presentes. Votaron las diputadas Sandra Amar Mancilla, Loreto Carvajal Ambiado, Maya Fernández Allende, Karin Luck Urban, Ximena Ossandón Irrázaval, Joanna Pérez Olea, Catalina Pérez Salinas (en reemplazo de la diputada Maite

Orsini Pascal), Virginia Troncoso Hellman, Camila Vallejo Dowling (Presidenta) y Gael Yeomans Araya.

5.- DIPUTADA INFORMANTE:

Se designó diputada informante a la señora Camila Vallejo Dowling.

III.- ANTECEDENTES.

Los proyectos de ley en informe fueron presentados en las fechas que en cada caso se indica:

1) Boletín N° 10.067-13: modifica el Código del Trabajo extendiendo al padre el fuero laboral de la madre trabajadora, el 20 de mayo de 2015.

2) Botín N° 11.027-13: modifica el Código del Trabajo para regular el ejercicio del derecho a sala cuna, el 14 de diciembre de 2016.

3) Boletín N 11.888-13: modifica el Código del Trabajo con el objeto de equiparar los derechos de la madre y del padre, en materia de permiso postnatal y de fuero laboral, el 5 de julio de 2018.

4) Boletín N° 11.942-13: modifica el Código del Trabajo para fortalecer la corresponsabilidad parental en las normas laborales sobre protección de la maternidad y la paternidad, iniciado en moción de los diputados Pablo Vidal, Miguel Crispi, Marcelo Díaz, Iván Flores y Patricio Rosas, y de las diputadas Natalia Castillo, Marcela Hernando y Pamela Jiles, el 19 de julio de 2018.

5) Boletín N° 11.993-13: modifica el Código del Trabajo para establecer el derecho de los trabajadores a asistir a controles de niño sano, respecto de sus hijos, en las condiciones que indica, iniciado en moción de los diputados Francisco Eguiguren, Hugo Rey, Frank Sauerbaum y Sebastián Torrealba, y de la diputada Karin Luck, el 1 de agosto de 2018.

Todos ellos, en su respectiva oportunidad, fueron remitidos a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, sin que en ella hubieran experimentado avance en su tramitación legislativa.

Por su parte, la Comisión de Mujeres y Equidad de Género, en sesión N° 25, celebrada el día 3 de abril del presente año, manifestando la necesidad de avanzar en la tramitación de los señalados proyectos y constatando su escaso avance en la Comisión a la que fueron originalmente destinados, acordó solicitar a la Sala su remisión, con el objeto de tramitarlos y despacharlos, especialmente tomando en cuenta que todos los proyectos en cuestión contribuían a la equiparación de roles entre hombres y mujeres, que es uno de los objetivos precisos para los cuales fue creada la Comisión de Mujeres y Equidad de Género.

Con posterioridad, en sesión celebrada el día 9 de abril de 2019, la Sala dispuso la remisión de los proyectos señalados a esta Comisión solicitante.

Una vez incorporados en la cuenta de la Comisión y en el registro de proyectos en tabla, la Comisión de Mujeres y Equidad de Género acordó en su sesión N° 27, celebrada el día 17 de abril de 2019, solicitar a la Sala su autorización para refundir estos proyectos y tratarlos en forma conjunta, evitando de esta manera un trabajo en paralelo, innecesario y redundante, tratándose en todos los casos de normas del Código del Trabajo que apuntan en el mismo sentido.

Finalmente, con fecha 23 de abril de 2019, la Sala accedió a la solicitud de la Comisión, comunicándolo a ésta a través del oficio N° 14.651.

IV.- FUNDAMENTOS.

Los autores de todas las mociones coinciden en la necesidad de equiparar los derechos de hombres y mujeres en materia laboral, para efectos del ejercicio de su rol de padre y madre de menores que necesitan el cuidado de ambos.

Del mismo modo, discurren sobre la idea de la discriminación existente contra la mujer presente en el hecho de que el ejercicio exclusivo de estos derechos asociados tradicionalmente a la maternidad suponen también una carga, al constituir elementos que encarecen el trabajo femenino, en contraposición al trabajo masculino, libre de estos gravámenes extraordinarios.

Por tratarse de diferentes mociones, que luego de ser presentadas fueron refundidas, de acuerdo a lo establecido en el artículo 17 A de la ley N° 18.918, orgánica constitucional del Congreso Nacional, los antecedentes que cada una de ellas aportan están referidos a las diferentes materias que se pretenden modificar en el Código del Trabajo.

1) Boletín N° 10.067-13: modifica el Código del Trabajo extendiendo al padre el fuero laboral de la madre trabajadora.

Esta iniciativa busca introducir modificaciones en el artículo 201 del Código del Trabajo, con el objeto de dotar de los beneficios de fuero laboral y de inamovilidad a aquel padre que hace uso de su permiso postnatal parental, en los términos del artículo 197 bis del mismo cuerpo legal. De esta manera, se intenta equiparar las prerrogativas de que goza la madre con las del padre, ante el nacimiento de un hijo.

2) Boletín N° 11.027-13: modifica el Código del Trabajo para regular el ejercicio del derecho a sala cuna.

Señalan los autores que el derecho a sala cuna, a pesar de estar establecido como un derecho de aplicación general, suele verse restringido por los requisitos que son exigibles para su ejercicio, como son el número mínimo de

20 trabajadoras que debe tener la empresa para estar obligada a ello, y las maneras en que puede ejercerse, y siempre contando con que solo excepcionalmente puede invocarlo un trabajador, en el caso de que se le haya conferido el cuidado personal de su hijo menor de dos años.

Sostienen del mismo modo que la asignación de este derecho en forma casi exclusiva a la mujer trabajadora, así como el carácter taxativo de las condiciones para su otorgamiento, impiden que sea de acceso universal, como sería deseable en términos del bienestar de los menores, que son los verdaderos beneficiarios de este derecho.

Por lo tanto, proponen sus autores modificar la configuración de este derecho, haciéndolo extensivo a padres y madres trabajadores, y disminuyendo los requisitos para su exigibilidad.

3) Boletín N 11.888-13: modifica el Código del Trabajo con el objeto de equiparar los derechos de la madre y del padre, en materia de permiso postnatal y de fuero laboral.

Los autores de la moción indican que los derechos conferidos a los padres, en relación con el cuidado de los hijos, pocas veces son examinados desde el punto de vista del acompañamiento de un hijo recién nacido, consagrándose importantes diferencias en cuanto a los derechos conferidos a padres y madres, contribuyendo con ello a la ampliación de la brecha de derechos entre unos y otras. Agregan que es sabida la importancia que tanto hombres como mujeres tienen en las etapas de crecimiento de sus hijos.

Manifiestan que en la actualidad el Código del Trabajo consagra un derecho a permiso parental de cinco días, para el trabajador que experimenta el nacimiento de un hijo, utilizable durante su primer mes de vida, y añaden que el objetivo del proyecto es lograr un permiso en conjunto, donde padre y madre tengan igual oportunidad de acompañar y cuidar al hijo, teniendo una corresponsabilidad en la crianza del menor.

Otro objetivo declarado del proyecto es equiparar los derechos de padre y madre en cuanto al fuero que hoy tiene en exclusiva la madre, dado que ello permite eliminar la discriminación que significa el carácter más oneroso de la contratación de una mujer, así como otorgarle a ambos, padre y madre, la protección de su fuente laboral durante un período especialmente complicado y la tranquilidad necesaria para dedicarse a la crianza de sus hijos.

4) Boletín N° 11.942-13: modifica el Código del Trabajo para fortalecer la corresponsabilidad parental en las normas laborales sobre protección de la maternidad y la paternidad, iniciado en moción de los diputados Pablo Vidal, Miguel Crispi, Marcelo Díaz, Iván Flores y Patricio Rosas, y de las diputadas Natalia Castillo, Marcela Hernando y Pamela Jiles.

Este proyecto, según sus autores, busca modernizar las normas del Código del Trabajo, incorporando en ellas modificaciones en materia de permiso parental, derecho a sala cuna y fuero laboral, con el objeto de acrecentar los niveles de corresponsabilidad parental, lo que en definitiva está ligado al interés superior de los menores, ya que el equilibrio entre los derechos que corresponden

a padre y madre no estaría dado por si mismos sino por los beneficios que la crianza conjunta y corresponsable acarrea en los hijos.

Así, se busca con el proyecto aumentar los días de descanso paternal correspondientes al progenitor en caso del nacimiento de un hijo, y hacer extensivos al padre los derechos que corresponden comúnmente a la madre en materia de fuero y derecho a sala cuna.

5) Boletín N° 11.993-13: modifica el Código del Trabajo para establecer el derecho de los trabajadores a asistir a controles de niño sano, respecto de sus hijos, en las condiciones que indica, iniciado en moción de los diputados Francisco Eguiguren, Hugo Rey, Frank Sauerbaum y Sebastián Torrealba, y de la diputada Karin Luck.

Sus autores indican que el objetivo del proyecto es avanzar hacia una paternidad inclusiva en el crecimiento de los hijos e hijas, generando la posibilidad que ambos padres puedan asistir a los controles del niño sano hasta los dieciocho meses, permitiéndosele al trabajador, independiente del tipo de contrato que lo vincule con su empleador, compensar las horas otorgadas para hacer uso de este permiso con días correspondientes a su próximo feriado anual, laborando horas extraordinarias o de alguna otra forma distinta, acordada entre trabajador y empleador.

V.- DISCUSIÓN DEL PROYECTO.

DISCUSIÓN GENERAL

En la primera sesión en que se pusieron en tabla los proyectos de ley en informe, se escuchó la opinión de los autores y autoras de las mociones.

1) El **diputado Pablo Vidal** señaló que su motivación sobre el tema de corresponsabilidad parental, tiene por finalidad entender que el cuidado de los hijos deje de ser de responsabilidad de las mujeres y sea una responsabilidad de carácter compartida de quienes tengan la responsabilidad de esos hijos que también puede ser otros tipos de familias, homoparental o de cualquier tipo, como los abuelos a cargo de sus nietos. Lo principal es que el foco del cuidado sean los niños y no que la responsabilidad siga recayendo en las mujeres, por ende es conveniente y prioritario igualar las condiciones para que no existan razones fundadas por parte del empleador de excluir a las mujeres.

2) La **diputada Natalia Castillo** agradeció a la Comisión por colocar estos temas sobre la mesa, y en primer lugar expresó que las barreras que hoy en día deben derribar las mujeres en torno al cuidado de los hijos son abiertamente complejas, por cuanto a la hora de buscar trabajo, la gran mayoría de los empleadores desisten de contratar mujeres con familia, por consiguiente es de

suma importancia corregir las barreras para que cada día sean más fáciles de franquear. En ese contexto, el proyecto de ley presentado en conjunto con el diputado Vidal (boletín N° 11.942-13) tenía por finalidad modificar el Título II “De la protección a la maternidad, la paternidad, y la vida familiar” del Código del Trabajo, con el fin de fortalecer la corresponsabilidad paternal, en tres sentidos:

- Modificar el inciso segundo del artículo 195, aumentando de cinco a treinta días el permiso paternal; que es el permiso que se da en los primeros días del recién nacido ya que es un periodo más prudente para ajustar las dinámicas familiares que se producen con la llegada del recién nacido.

- Modificar el inciso primero del artículo 201, a fin de hacer extensivo el fuero maternal al padre trabajador en las mismas condiciones que la madre, para que el empleador le sea indiferente la contratación ya que de esta manera el padre tampoco podría ser despedido.

- Modificar el inciso primero del artículo 203, a fin de hacer extensivo el derecho a Sala Cuna a todos los trabajadores y trabajadoras.

3) El **diputado Hugo Rey** expresó que el proyecto de ley presentado sobre corresponsabilidad, tiene por finalidad que los hombres puedan participar y ser parte del desarrollo de los hijos y por tanto los proyectos de ley tienen por objeto enfocarse en la responsabilidad compartida de hombres y mujeres para con sus hijos. En cuanto al proyecto buscar igualar los permisos de la madre y padre en materia de permiso postnatal y de fuero laboral (boletín N° 11.88-13), ya que la legislación actual se consagra un permiso post natal al trabajador de solo cinco días, los cuales puede utilizar desde el parto o distribuirlo dentro del primer mes de nacimiento, y la madre puede conferir parte de su permiso al padre, pero de ninguna manera este permiso será de forma conjunta con la madre, lo cual es contrario a lo que se pretende logra.

Por ello, estima que la solución recae en asimilar los beneficios establecidos en los artículos 195 y 201 de nuestro Código del Trabajo. Dicho de otra forma, al sumar al padre como beneficiario en similares condiciones que la madre, para acceder a un periodo post natal y dotarlo con un fuero laboral similar al de la madre, este podrá acompañar y compartir desde un inicio esta etapa, así como también dividir las tareas de nacimiento, estimulando el apego y los lazos de las primeras semanas de vida. Teniendo como beneficio adicional, desde la perspectiva laboral, que al empleador le resultara indiferente optar por un hombre o mujer al momento de la selección para un empleo. En este caso, si bien la modificación legal propuesta va en directo beneficio de los padres trabajadores y de sus hijos, consecuentemente se busca equiparar situaciones, para que el hecho de ser una mujer en edad fértil no implique una dificultad a la hora de conseguir un trabajo remunerado. Si todos podemos acceder a los mismos beneficios, dejará de importar el género, edad y condición de una persona al momento de ser seleccionada para un empleo, y primarán los criterios de capacidad y aptitudes para el mismo.

4) La **diputada Karol Cariola** valoró que se esté tomando con altura de miras los temas de corresponsabilidad en la crianza y así desmarcar a la mujer en

el plano único de crianza de los hijos como si fuese solo el único rol que debiese tener. Hizo hincapié que es complejo cuando los derechos son utilizados en contra de las mujeres, por ejemplo el derecho al fuero maternal, ya que ocurre que adquirido ese derecho se transforma en contra de la mujer por poseer estos derechos, ya que termina siendo discriminada al momento de buscar un trabajo frente a un hombre, porque un empleador preferirá a un hombre frente a una mujer. Por consiguiente la igualdad entre hombres y mujeres en materia de corresponsabilidad parental es una materia que es prioritario legislar, siendo uno de los temas que destaca el fuero laboral igualitario, proyecto de ley presentado ante la Cámara que pretende terminar con las barreras entre hombre y mujer, y que ambos gocen del mismo derecho.

Opiniones recibidas por la Comisión.

A continuación, recibieron las opiniones de distintas autoridades y expertos invitados por la Comisión.

5) La **Ministra de la Mujer y la Equidad de Género Isabel Plá** manifestó a la Comisión que es tarea prioritaria derribar las barreras de incorporación de las mujeres al mundo laboral, porque una de las razones de la exclusión en esta materia son por las razones familiares, es más la última encuesta de empleo del INE arrojó que más de un millón de mujeres señalan que la razón del por qué no están en el mercado laboral con trabajo remunerado son las razones de cuidado familiar, y por esta razón una de las reformas prioritarias del Gobierno del Presidente Piñera es aquella destinada a dotar del derecho a sala cuna a los hijos de todas las trabajadoras.

Agregó que sería conveniente que entregar en conjunto con el Ministerio del Trabajo una posición detallada y en profundidad, revisando además legislación comparada respecto de los proyectos que abordan temas sobre corresponsabilidad parental.

Respecto del proyecto de sala cuna que se plantea en el paquete de reformas, éste entrega un derecho aún más extendido por una parte, ya que termina con la distinción entre empresas que contratan 20 o más mujeres cuyos empleadores tienen la obligación de pagar íntegra la sala cuna o de mantener servicios de sala cuna al interior de la empresa, respecto a aquellas trabajadoras que están en empresas que tienen 19 o menos mujeres que no tienen ese derecho, por consiguiente se propone un fin y que sea un derecho para las mujeres independientemente del número de trabajadoras de la empresa. Además se busca lograr un Plan de Financiamiento que consiste en la creación de un fondo solidario que se forma a partir del 0,1 % de la cotización por cuenta del empleador de todos los trabajadores, mujeres y hombres, y de esa manera terminar con uno de los costos asociados a la contratación de mujeres.

El objetivo es poder derribar las barreras discriminatorias actualmente existentes en la sociedad, y permitir que ambos padres puedan hacer uso del resguardo de la familia, y que nunca un derecho termine cercenando las posibilidades de empleo para las mujeres.

6) La **Presidenta de la Fundación Chile Mujeres** señora **Francisca Junemann** comenzó analizando y entregando propuestas acerca de los proyectos de ley que modifican el Código del Trabajo para fortalecer la corresponsabilidad parental en las normas laborales de protección a la maternidad y paternidad.

En primer lugar respecto al aumento de 5 a 30 días el permiso paternal:

Propuesta:

Aumento a 10 días por el primer hijo o hija.

5 días por cada hijo o hija adicional.

Argumento: la madre necesita más ayuda a medida que más hijos tienen.

En cuanto a extender el fuero al padre en las mismas condiciones que la madre: equilibra el costo de contratación entre padre y madre. El fuero es una de las principales limitaciones a la contratación de mujeres. Sin embargo, sería extender la limitación de contratación a los padres y de acceder a mejores trabajos (ya que se traspasa de un trabajo a otro) y podría terminar afectando los ingresos familiares completos.

Propuesta:

Extender el fuero para cuando hace uso de derechos paternos, de la misma forma que lo tiene para el post natal parental: post natal paternal, licencia por enfermedad del hijo o hija menor de 1 año y de 18 años, permiso para alimentar el hijo o hija menor de 2 años y Ley Sanna.

En cuanto a la modificación del artículo 203 sobre sala cuna:

Vincula el costo de sala cuna a la contratación de padres y madres, lo que puede encarecer la contratación de ambos y aumentar la brecha salarial respecto de quienes no son padres ni madres, afectando el ingreso familiar.

Propuesta:

Desvincular completamente el costo de sala cuna de la maternidad y paternidad, asumiéndolo como tema de toda la sociedad. Esto se logra en el proyecto de sala cuna universal (Boletín 12026-13) al establecer una cotización adicional a cargo de la persona empleadora del 0,1% para todo trabajador, sea cual sea el número de personas contratadas, de toda edad, hombre y mujer.

En cuanto al escenario de no al copago: para mantener el principio de desvincular el costo de sala cuna a la contratación de mujeres a fin de favorecer la formalidad laboral y la igualdad salarial, las empresas no debiesen asumir -ni aún de forma voluntaria- la diferencia entre la cobertura del fondo y el costo real.

Todo el costo, debiese ser cubierto por el fondo.

Propuesta:

Que un consejo técnico e independiente de cualquier interés particular – o la Comisión Nacional de Productividad- fije anualmente el monto de cobertura del fondo solidario diferenciado por región y comuna, para garantizar:

- Efectivo derecho a sala cuna por parte de la madre o padre trabajador

- No afectar los derechos adquiridos, lo que implica acceder a salas cunas privadas.
- No elevar el costo de las salas cunas.
- Comprender las diferencias de precios de una comuna a otra y de una región a otra, como por ejemplo, arriendo de inmuebles, salarios de los profesionales, etc.

En cuanto al Post natal paternal:

Propuesta:

Aumento a 10 días por el primer hijo o hija.

5 días por cada hijo o hija adicional.

Argumento: la madre necesita más ayuda a medida que más niños o niñas tiene, sobre todo en el período post parto.

Repartirlo dentro del primer semestre, puede afectar esta ayuda cuando está en recuperación post parto, por lo que el tiempo debería ser obligatorio para el padre desde el nacimiento.

Extender el fuero al padre en las mismas condiciones que la madre: equilibra el costo de contratación entre padre y madre. El fuero es una de las principales limitaciones a la contratación de mujeres. Sin embargo, sería extender la limitación de contratación a los padres y de acceder a mejores trabajos (ya que se traspasa de un trabajo a otro) y podría terminar afectando los ingresos familiares completos.

En cuanto al establecimiento del derecho de los trabajadores a asistir a controles de niño sano, respecto de sus hijos, en las condiciones que indica, el proyecto consagra el principio de corresponsabilidad parental en el cuidado de los hijos e hijas. (boletín 11993-13)

Propuestas:

Incorporación de Conceptos:

Niñas y niños.

Hijos e hijas.

Persona trabajadora.

Persona empleadora.

Además sugirió reemplazar en el proyecto de ley la siguiente frase "... laborando horas extraordinarias o de la forma que acuerden con el empleador" por "Estas horas deberán ser compensadas por la persona trabajadora, salvo que acuerde con la persona empleadora -por negociación individual o colectiva- la no restitución".

Agregó finalmente otras propuestas, como la de incorporar expresamente el principio de corresponsabilidad parental (que existe como materia de negociación colectiva, por indicación de la Fundación ChileMujeres) en el Código del Trabajo, al igual que en el Código Civil, como el principio por el cual, ambos padres, vivan juntos o separados, pueden participar de forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de sus hijas e hijos. Transitar a

los derechos del padre de forma independiente a los de la madre, como la Ley SANNA y el permiso para cuidar al hijo e hija enfermo menor 18 años, sea la madre trabajadora asalariada o no.

De esta manera, que los derechos del padre se conciban no como una derivación de los derechos de la madre, como sucede con el post natal parental, derecho a cuidar al hijo enfermo menor de 1 año y derecho a alimentar al hijo menor de 2 años. El padre -para ejercer el natural y legal derecho a criar y educar- debiese tenerlos reconocidos en la legislación laboral, por sí mismo, aun cuando la madre no tenga un trabajo asalariado.

7) La **Directora de Estudios de Comunidad Mujer señora Paula Poblete** recalcó que parte del Código del Trabajo no cumple con una serie de normas y éstas no están siendo respetadas, es decir, los padres no tienen derecho a cuidar a sus hijos, salvo excepciones como la ley SANNA. El Estado chileno no gasta ningún peso en paternidad, y por ello hay que hacerse cargo de la ausencia de corresponsabilidad parental.

En primer lugar se refirió al Código Laboral y la Ausencia de Corresponsabilidad Parental. Actualmente, el Título II del Libro II del Código del Trabajo, "De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar" no cumple con una serie de normativas:

1- Constitución Política de Chile: No respeta la Constitución Política de Chile: art. 1 "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos"; art. 19 "En Chile no hay persona ni grupo privilegiados (...) Hombres y mujeres son iguales ante la ley".

2- Convenio 156 de OIT: Es discriminatorio y falta a Convenio 156 de OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, que establece la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. (No está ratificado por Chile).

3- CEDAW: No cumple con el Art.16 letra d) de la CEDAW (Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), que indica que para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres, se deben reconocer "los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas a sus hijos".

4- Convención Internacional de los Derechos del Niño: No responde al principio de corresponsabilidad parental reconocido por la Convención Internacional de los Derechos del Niño (1990): encontrar un reparto equitativo de los derechos y deberes que los progenitores deben ejercer frente a sus hijos.

5- Código Civil: No obedece al Código Civil (Ley N° 20.680), que reconoce que a la madre y al padre les corresponde un derecho y un deber de crianza por su calidad de tales, y no por tener a su cargo el cuidado personal del hijo o hija, ya que se trata de un derecho y una responsabilidad de ambos.

Por consiguiente en todo el Código Laboral falta incorporar el concepto de corresponsabilidad y la maternidad ha sido una burda excusa para limitar el acceso de la mujer a los puestos de trabajo. La respuesta a este dilema, no tiene que ver con restringir derechos en aras de un supuesto desarrollo económico. Tiene que ver con la equidad en los roles y la paridad de derechos.

En segundo lugar se refirió a las leyes y prácticas laborales sobre el costo no compartido de la parentalidad. Señaló que los padres solo son titulares del derecho a cuidar en caso de accidente o enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte de un niño o niña mayor de 1 y menor de 18 años y que el Estado chileno casi no gasta en paternidad. El artículo 195 otorga a los trabajadores que se convierten en padres, el derecho irrenunciable a un permiso paternal de cinco días en el primer mes de nacido el hijo/a. Al ser pagado por el empleador, no está garantizado y no hay monitoreo. El estudio IMAGES 2009 estimó que sólo un 20% de los padres utilizó el beneficio. En el caso del descanso femenino, dura 6 semanas antes del parto y doce semanas después de él y es financiado por el Estado, a través de la Superintendencia de Seguridad Social.

A su vez el artículo 197 bis establece el permiso posnatal parental. Luego de las doce semanas de descanso maternal, las trabajadoras tendrán derecho a doce semanas adicionales de postnatal parental (Total = 24 semanas “seis meses”). Además, se establecen dos alternativas: (1) posibilidad de optar por media jornada, pero con extensión por 18 semanas; (2) posibilidad de transferir algunas semanas al padre trabajador, a partir de la semana 7, opción que apenas ha tomado el 0,26% de los padres.

La ley SANNA (ley N° 21.063; Seguro para el Acompañamiento de los Niños y Niñas), constituye un seguro obligatorio para los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual.

Se preguntó luego en qué se traducía la falta de corresponsabilidad, y señaló que ello se reflejaba en:

- Es una barrera de acceso al mercado laboral para las mujeres (Escobar, 2014).

- Es una de las principales causales de brecha salarial (Prada, Rucci y Urzúa, 2015).

- Es un bono a la paternidad y castigo a la maternidad (Budig, 2014 señala que lo peor para la carrera laboral de una mujer es tener hijos/as. Las madres tienen menos probabilidades de ser contratadas, de ser percibidas como competentes y de que se les pague tanto como a sus colegas hombres con las mismas calificaciones. Para los hombres, en cambio, tener un hijo/a es bueno para sus carreras. Los que son padres, tienen más probabilidades de ser contratados que los hombres sin hijos/as, y se les tiende a pagar más después de tenerlos. Los ingresos de los hombres aumentan en promedio más de un 6% cuando tienen hijos/as (si viven con ellos), mientras que los de las mujeres se reducen un 4% por cada hijo que tienen, por consiguiente se traduce en un “Bono a la paternidad y castigo a la maternidad”.

- Es un refuerzo de paradigmas obsoletos.

De esta manera, el problema de la baja participación laboral femenina es que el ingreso de los hombres al espacio doméstico no ha tenido ni la misma velocidad ni intensidad que el de las mujeres al mercado laboral, por tanto existe

una doble carga de trabajo. Lo relativo a los cuidados no ha sido suficientemente abordado por la política pública. Es imposible conseguir la vuelta masiva de las mujeres al hogar, como ámbito de especialización y dedicación exclusiva. El trabajo de cuidados es un trabajo imprescindible para la reproducción social y el bienestar de las personas, que afecta a sus condiciones de vidas cotidianas.

Enfatizó que las mujeres poseen una oferta de trabajo mucho más elástica. Primero, nos preguntamos por la posibilidad de trabajar, luego dónde (cercanía con el hogar) y cuántas horas. Ninguna de estas preguntas se las hacen los hombres: su oferta es casi inelástica. Es así como existen casi la mitad de las mujeres ocupadas, trabajando menos de media jornada. Siendo otra variable fundamental que las mujeres toman en cuenta el salario, considerando, por ejemplo dentro de los costos a solventar, el gasto en el cuidado de los hijos y/o el aseo del hogar, considerando el total, sin repartirlo con el padre.

Chile no está realizando un aprovechamiento eficiente de su capital humano. La incorporación de la mujer al mercado laboral no sólo reduce la pobreza de los hogares involucrados, sino también incide en el crecimiento del país. Por cada cien mil mujeres adicionales que se integran al mercado laboral el PIB se incrementa en promedio 0,65 puntos porcentuales. Si las 900 mil inactivas blandas ingresaran al mercado laboral generaría un crecimiento de 6% en el PIB. Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño (2016). Aunque en 25 años los salarios reales se han duplicado, lo cierto es que actualmente estos continúan siendo muy bajos. ESI 2017, el ingreso MEDIO de los ocupados de ambos sexos corresponde a \$517 mil (pesos de octubre de 2016). Hombres: \$601mil y mujeres: \$400 mil. Con una MEDIANA de 350 mil, donde los hombres tienen una de 400 y las mujeres una de 300 mil.

Para que una mujer chilena gane lo mismo que un hombre dentro de un año, debería trabajar hasta el 27 de mayo del año siguiente. En consecuencia Chile ocupa el lugar 128 (entre los 136 países que entregan información; es decir, el 8vo peor país del mundo) en el ranking de igualdad de salarios entre hombres y mujeres que realizan trabajos similares (WEF, *Global Gender Gap Report 2018*).

Hizo hincapié que en estudios recientes demuestran que, incluso controlando por los efectos que en el salario pueden tener factores tales como el sector económico, oficio, categoría ocupacional, región y el tamaño de la empresa, las mujeres reciben un salario 17,2% menor que el de los hombres. Lo alarmante es que esta brecha no se explicaría por una diferencia en la dotación de capital humano a favor de los hombres (de hecho, esta diferencia es a favor de las mujeres), sino principalmente por razones relacionadas con la discriminación de género existente en la sociedad chilena (Brega, Durán y Sáez, 2015).

Esta parte no explicada de la diferencia salarial puede asociarse a factores de discriminación tanto culturales (división sexual del trabajo, machismo, sesgos inconscientes), como normativos (Sistema de protección a la maternidad en el Código del Trabajo).

Afirmó que en virtud de estudios quienes han contado con un papá presente y afectivo tienen mejor autoestima, más habilidades sociales, mejor desempeño escolar, más herramientas para enfrentar las dificultades que se les presentan en la vida, mayor bienestar psicológico y más probabilidades de ser un padre comprometido, mientras que quienes han ejercido una paternidad activa

tienen hijos/as más sanos y mejor desarrollados, madres/compañeras con menos sobrecarga, ya que las tareas son compartidas, mayor realización personal y vínculo con los hijos/as más sólido en el tiempo y de mejor calidad.

Para finalizar señaló que la fundación valoró los avances de los proyectos de ley contenidos en los Boletines 10067-13, 11027-13, 11888-13, 11942-13 y 11993-13, no obstante quedan aún pendientes las siguientes dudas:

1- La sala cuna para 10 o 20 trabajadores/as sigue significando una barrera para la maternidad/paternidad y es discriminatorio con los niños y niñas.

2- El aumento de cinco a treinta días de permiso paternal luego del parto ¿Quién lo pagaría? Recordar que los cinco días son de cargo del empleador.

3- Se podría explorar alternativas distintas a la devolución de jornadas para asistir a los controles de niño sano/a.

8) La **Presidenta de la Fundación Acción Mujer y Madre, señora Virginia Palma**, expresó que la corresponsabilidad de hombres y mujeres frente al trabajo y a la familia, se debe promover desde muchos ámbitos y buscar la conciliación de trabajo y familia desde una perspectiva de igualdad de derechos. De esa manera, Chile podría dar cumplimiento a las obligaciones que le impone la Convención sobre eliminación de toda forma de discriminación en contra de la mujer (CEDAW) y el Convenio N° 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, en razón de haber ratificado ambos instrumentos internacionales.

Agregó que las actitudes y valores familiares asociados al modelo cultural de hombre sustentador, en el que se asocia el rol de padre con el de principal proveedor económico y el rol de madre con el de principal cuidadora de los hijos, se reproducen en el proceso de negociación y toma de decisiones de la pareja, constituyéndose en factores claves para explicar la permanencia de estereotipos tradicionales asociados a la maternidad y la paternidad.

La corresponsabilidad parental, en el ordenamiento jurídico se incorporó, primeramente, a través de la ratificación por parte de Chile en 1990 de la Convención Internacional de los Derechos del Niño. Sin embargo, fue en virtud de la ley N° 20.680 que se consagró directa y expresamente en la normativa nacional, a través de la modificación del artículo N° 224 del Código Civil, que en su nueva y actual redacción señala: "Toca de consuno a los padres, o al padre o madre sobreviviente, el cuidado personal de sus hijos. Éste se basará en el principio de corresponsabilidad, en virtud del cual ambos padres, vivan juntos o separados, participarán en forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de sus hijos." La corresponsabilidad parental, aparece indisolublemente ligada, al interés superior del niño, en términos que puede postularse que a ambos padres les corresponden responsabilidades respecto de sus hijos, no tanto porque ambos tienen iguales derechos, sino porque así lo demanda el interés superior de los niños.

En Chile, el año 2005, se publicó la ley N° 20.047, que estableció un permiso paternal, a través del inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo. El objetivo de esta norma fue contemplar en la legislación laboral el derecho del padre trabajador de compartir con su hijo recién nacido los primeros

días de vida, estableciendo un permiso de cuatro días pagados en caso de nacimiento de un hijo. Posteriormente, la Ley 20.545, modificó nuevamente el Código del Trabajo, aumentando de cuatro a cinco días el permiso paternal, entre otras modificaciones. Este permiso consiste en cinco días que podrá ser utilizado por el padre inmediatamente después del parto, caso que serán días continuos, excluyendo el descanso semanal, o ser distribuido dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento del hijo. No obstante lo anterior, este permiso se hace insuficiente, y la legislación aún continúa reconociendo en la labor de la madre, la responsabilidad total en el cuidado y crianza de los hijos desde los primeros días y meses de vida.

Respecto al fuero paternal, existe una intención de reforzar desde el legislativo, la corresponsabilidad en la crianza. Sin perjuicio de todo lo anterior, en el caso del padre trabajador el fuero continúa siendo una excepcionalidad. El fuero paternal durante el embarazo no existe, y en el caso del postnatal su aplicación es muy acotada. Lo preocupante respecto de ello es el desmedro económico que provoca la desvinculación o despido de un trabajador en este periodo, más aún cuando se trata de padres que son la única fuente de ingresos de su familia. Respecto al derecho a sala cuna y al tiempo de alimentación del hijo son derechos irrenunciables para la madre trabajadora. Su cumplimiento no sólo constituye la actuación de un deber legal, sino un imperativo de salud emocional y física, que permiten a la sociedad desarrollar plenamente la relación madre-hijo.

Ahora bien, la realidad muestra, según datos proporcionados por la Encuesta Laboral, ENCLA 2002, que el 74,2% de las empresas tiene menos de 20 mujeres, es decir, en la gran mayoría de ellas el número de mujeres es insuficiente para el otorgamiento del derecho a sala cuna y de alimentación del hijo menor a que está asociado, por tanto, la ley vigente excluye a la gran mayoría de las mujeres, porque todas aquellas que trabajen, ya sea en empresas pequeñas o grandes que ocupan hasta 19 mujeres no están cubiertas por la ley.

Expresó como conclusión que resulta menester se proyecten cambios normativos en tres sentidos:

1. Modificar el inciso segundo del artículo 195, aumentando de cinco a treinta días el permiso paternal;
2. Modificar el inciso primero del artículo 201, a fin de hacer extensivo el fuero maternal al padre trabajador en las mismas condiciones que la madre; y
3. Modificar el inciso primero del artículo 203, a fin de hacer extensivo el derecho a Sala Cuna a todos los trabajadores y trabajadoras.

En general respaldan todos los boletines porque van en la línea de apoyar la corresponsabilidad parental.

9) La representante de la **Coordinadora Transversal Mujeres Organizadas, señorita Soledad Acuña**, manifestó que su organización está de acuerdo con las iniciativas legales que tienen por finalidad legislar sobre la corresponsabilidad parental. Comparten de sobremanera la extensión del fuero al padre ya que entienden que el interés superior del niño es de carácter multifactorial, ya que primero deben estar los padres presentes en la crianza de

los niños, como también generar apego con los niños. De esta manera ambos padres puedan desenvolverse en una situación de tranquilidad laboral para criar a sus hijos que es vital. Agregó que la peor vulneración a un niño es el abandono, la ausencia de figuras paternas, y por ello valora las iniciativas legales sobre corresponsabilidad parental. Solicitó que se incorpore en la redacción de los artículos de las iniciativas legales a las familias homoparentales y que no se hable de madre o padre, sino que sean roles repartidos atendido a las diversas formas de familia.

10) La **Abogada Contralora de la Academia de Humanismo Cristiano, señora Jeannette Jara Román**, manifestó que a siete años de implementación de la ley N° 20.545, que creó el postnatal parental, conviene evaluar su funcionamiento como política pública que busca acortar brechas de género a través de la promoción de la corresponsabilidad en la crianza, y determinar efectivamente cual ha sido su contribución en la materia y posibles ajustes a impulsar. Destacó que los últimos datos informan que durante su vigencia se han producidos 1.556 traspasos a hombres de permisos parentales, equivalentes al 0,23% del total de 678.328 permisos iniciados. En este contexto, presentó algunas reflexiones que pueden contribuir en el debate legislativo:

-Extensión del Postnatal Parental:

La idea central que instaló la ley N° 20.545 fue la extensión del postnatal (12 más 12 semanas/ o, 12 más 18 semanas a media jornada) para acompañar al recién nacido en sus primeros días. De hecho, ciudadanamente, esta ley quedó instalada como la extensión del postnatal a seis meses:

a) La parentalidad del posnatal, como una segunda idea matriz de la ley N° 20.545, no logró instalarse propiamente tal, quedando la centralidad puesta en la extensión del beneficio, más que en el hecho de que en una parte del permiso, el padre también puede hacer uso del mismo.

b) Ahora bien, si se llegara a producir el traspaso que hace la madre del permiso al padre, es tiempo que la madre resta de lo que entiende como su propio derecho, colocándose en la imposibilidad de estar con su hijo durante dicho periodo y gozando en total de un periodo inferior a seis meses de postnatal si es que transfiere una parte del mismo.

-Traspaso del Permiso:

Por otro lado, la posibilidad de que el padre tome efectivamente este postnatal queda sujeto a la voluntad de la madre, quien debe ceder su permiso al papá.

Debe señalarse, que encontrándose ambos, padre y madre, habilitados para la crianza, y como lo ha reconocido nuestro ordenamiento jurídico en la ley N° 20.680, es necesario avanzar hacia el reconocimiento positivo de la corresponsabilidad parental. En este sentido, la modificación introducida al Código del Trabajo en el Art. 206 inciso sexto, mediante la ley N° 20.761, que extendió a los padres el derecho de alimentar a los hijos, señala que en el caso que padre y madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta norma, asume que este derecho se encuentra radicado en la madre

por defecto, no obstante, dicha decisión puede alterarse en virtud del acuerdo de voluntades de ambos progenitores, traspasando así dicho el derecho al padre.

El diseño del postnatal parental en cambio, basa su lógica en que el deber de cuidado es un derecho-deber de la mujer, ya que radica en ella la posibilidad de transferirlo o no.

-Duración del Fuero:

El fuero vigente para el padre que hace uso del postnatal parental, asciende al doble de los días que se tomó como permiso. Sin duda este fuero es muy insuficiente y no cumple su principal objetivo que es dar seguridad al trabajador de que no será despedido si ejerce este derecho. Hay que recordar que el período máximo durante el cual el trabajador podría hacer uso del permiso de postnatal parental, es por seis semanas (de la semana 7 en adelante), por tanto, la extensión máxima del fuero es el doble, es decir, doce semanas.

Lo cierto es que los trabajadores no hacen uso de este beneficio y prima en la obra, faena o empresa, una mirada persistente acerca de los roles que le corresponden a la mujer, dejando en ellas el cuidado de los hijos. Esto es necesario tenerlo a la vista, ya que culturalmente, es una excepción el trabajador que hace uso de dicho permiso, y si tiene una defensa débil de su empleo (como es el fuero actualmente vigente) con más razón en vez de promoverse la corresponsabilidad, se sigue consolidando la idea de que es responsabilidad de la mujer.

-Cálculo de la Remuneración:

Dado que el subsidio al cual accede el o la trabajador o trabajadora que hace uso del permiso postnatal parental se calcula en base a su propia remuneración, aquellos trabajadores del sector privado que tienen una remuneración que excede el tope imponible, van a tener obtener un subsidio hasta dicho tope. Lo anterior, no ocurre en el sector público.

Esto, si bien constituyen un límite en el monto del subsidio que afecta tanto al padre como a la madre respecto de su propia remuneración cuando hace uso del permiso, considerando la brecha en remuneraciones entre hombres y mujeres, limita más a quien más gana, es decir a los padres.

-Uso del Permiso Postnatal de cinco días:

El permiso postnatal de cinco días según el Art. 195 inciso segundo del Código del Trabajo, si bien constituye un derecho irrenunciable, tiene un nivel de uso del 20% de los casos, según la información que ha proporcionado el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En relación a los proyectos examinados, expuso las siguientes propuestas:

-Establecer en definitiva los seis meses (doce más doce semanas) como un derecho de la madre, y crear un séptimo mes (semana 13 a 16) solo para aquellos padres que se lo tomen. Esta sería una medida de carácter promocional, que no afecta el derecho de las madres.

En este caso, se puede complementar, además, para fiscalizar más eficientemente el uso del permiso postnatal de cinco días (que hoy es de un 20%), incorporando la obligación de registro en la Dirección del Trabajo por parte del

empleador, de aquellos trabajadores que tienen este derecho irrenunciable y que hacen uso efectivo de él.

-Convertir el permiso paternal de cinco días en un permiso postnatal del padre por treinta días, que conviva con el postnatal de la madre. De esta forma, igualmente se favorece la corresponsabilidad en la crianza, con el mérito de promoverse un apego temprano de ambos progenitores.

-Dentro del actual parental postnatal, se puede modificar el permiso existente, extendiendo el fuero a todo el período postnatal de la madre y levantando el tope del subsidio. Hay que recordar que las prestaciones maternas se financian con cargo al fondo de prestaciones únicas familiares, que se financia con rentas impuestos. Esta medida impediría el detrimento en el nivel de ingreso de las familias, considerando además que los trabajadores que exceden este nivel de remuneración constituyen un porcentaje muy inferior del total de trabajadores.

11) La **Presidenta de la Agrupación Rompiendo el Silencio, señora Erika Montecinos**, manifestó que la visión que expondría correspondería a las familias diversas, a pesar de la nula regulación de éstas, aunque de igual manera existen y negarlas hoy en día resulta extraño. Expresó que se lanzó un estudio llamado “Ser Lesbiana en Chile”, el cual arrojó resultados interesantes, como el tema de la maternidad como opción en las familias lesbo-maternales, donde el quince por ciento está optando por la medida de la maternidad.

Se refirió luego a la forma en que se veía afectada la maternidad en una pareja de madres lesbianas, con los siguientes antecedentes:

-Kleben y coautores (2018) estiman que el 80% de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, se debe a la maternidad.

-En abril de este año, la economista Emily Nix y el economista Martin Eckho Andresen dieron a conocer otro estudio en Noruega. Las y los autores utilizan información de Noruega y su base de datos incluye unas 600 parejas lesbianas y un cuarto de millón de parejas heterosexuales.

-Las parejas lesbianas en su mayoría, en estos países, concibieron su hijo a través de la inseminación in vitro, y es posible identificar tanto a la madre biológica como a su pareja (mayor acceso a estas técnicas a diferencia de Chile).

Explicó luego la manera en que se resentía la carrera profesional de mayor manera que en el caso de las madres heterosexuales:

-Según el estudio, los ingresos de ambos padres evolucionan de manera similar pero, tras el nacimiento de su primer hijo, las madres sufren un descenso de un 20% en sus ingresos mientras que la carrera de los padres prosigue normalmente.

-En el caso de las familias lesbo-maternales, la situación cambia: en este caso la madre biológica experimenta una reducción de sus ingresos de únicamente en un 13%, mientras que su pareja, al contrario de lo que ocurre con los varones heterosexuales, sufre un impacto negativo en sus ingresos de cerca de un 5%.

Como consecuencia de lo anterior, la brecha salarial se perpetúa en el tiempo en el caso de las madres heterosexuales, mientras que en las parejas lesbianas, se cierra al cabo de cinco años.

Se refirió luego a la regulación legal de las parejas lesbo-maternales, en cuanto a las normas del Código Civil de determinación de la maternidad por el parto; la consideración de la condición de madre para una sola de las participantes en un proceso de reproducción humana asistida, y la ley que creó el Acuerdo de Unión Civil, que no permite a los convivientes civiles adoptar.

Como consecuencia de lo anterior, en el caso de la comaternidad no existe un vínculo legal de filiación con el hijo o la hija, y por lo tanto no existe patria potestad, relación directa ni regular, ni los derechos y deberes que recaen sobre la responsabilidad parental, así como tampoco fuero laboral o permiso pre y postnatal para la otra madre ni el derecho a la sala cuna.

Sobre las mociones en tabla, comentó que existían serios vacíos legales para el reconocimiento de la comaternidad, ya que el Acuerdo de Unión Civil no hizo reformas en esta materia. Recalcó que en su opinión se veía una mirada heterocentrista sobre las maternidades y la agenda de corresponsabilidad, y que era necesario avanzar en paralelo para garantizar la comaternidad y copaternidad.

Propuso finalmente incorporar en estos derechos a la otra madre que contribuye a la crianza y cuidado del hijo o hija recién nacido, por lo que era necesario encontrar la fórmula legal adecuada para incluir a la otra madre que se encuentra criando en conjunto. Destacó que la moción contenida en el boletín N° 10.067-13 extiende el fuero laboral a otra persona que sin ser padre o madre legalmente cumple con las obligaciones alimentarias, y en este caso podría asimilarse algo parecido pero en los derechos de permiso maternal, fuero laboral, sala cuna y permiso para controles de niño sano.

12) La **Abogada de la Asociación de Abogadas Feministas de Chile, señora Constanza Larenas**, comenzó realizando una serie de observaciones a los boletines N°s 10.067-13, 11.888-13, 11.027-13, 11.942-13 y 11.993-13, relativos a la agenda de Corresponsabilidad Parental.

En primer lugar, hizo presente que en términos políticos, la necesidad de esta agenda viene de la mano con plantear un enfoque integral al principio de corresponsabilidad e incorporarlo en la serie de derechos y beneficios otorgados en el sistema laboral actualmente de forma exclusiva a las madres o de forma dispar a los padres, perpetuando roles de género que es preciso desintegrar.

En segundo lugar, recordó que es la forma más concreta de incidir en esta materia, debida consideración de que es parte de la Agenda prioritaria del Gobierno en materias de género, y que se cruza con el proyecto de ley de Acceso a Sala Cuna Universal, boletín N° 12.026-13, el cual ingresó por el Senado y se encuentra actualmente en el primer trámite constitucional en el mismo.

En tercer lugar, para orientar la discusión, los proyectos de ley refundidos realizan modificaciones a los siguientes artículos:

-195 CT: extensión del permiso de nacimiento de 5 días a 4 semanas o 30 días (según proyecto).

-201 CT: extensión del fuero maternal al padre (fuero mientras dura el postnatal, extenderlo al hombre con o sin importar si se toma el permiso postnatal parental).

-203 CT: extensión beneficio sala cuna, un proyecto extiende a todas las trabajadoras -modifica el mínimo de 20 trabajadoras por empresa a 10- y otro extiende para trabajadores y trabajadoras, pudiendo optar uno de los padres al beneficio, a su elección.

-Además, se incorpora un nuevo artículo 66 quáter, que extendería a todos los trabajadores, padres y madres, el permiso especial para asistir al control de niño sano.

Manifestó que no existe un marco normativo robusto e integral en relación al trabajo femenino y el empoderamiento económico de las mujeres. Los avances han sido en temas puntuales, incorporando o modificando artículos, y promulgando unas pocas leyes, que no abordan de manera suficiente la complejidad de la temática.

Las legislaciones son construcciones políticas y por tanto no pueden ser neutrales, ya que están influidas por el contexto sociocultural, y consecuentemente por las construcciones sociales en relación a los géneros. El contexto sociocultural permea tanto la redacción de las normas como su interpretación y aplicación. Las actuales leyes se encuentran claramente permeadas por una visión androcentrista al incorporar el ideal social “de una mujer-madre-trabajadora y un padre colaborador, lo que ha llevado a que la totalidad de estas normas se otorguen en “beneficio” exclusivo de la mujer, elevando de esta manera el costo de contratar mujeres. Se debe hacer hincapié que estas medidas se deben aprobar y legislar de una manera integral, en donde interactúan unas con otras.

En consecuencia, la mayoría de las normas en relación al trabajo femenino, sobre todo aquellas relacionadas con la protección a la maternidad y las responsabilidades familiares, reproducen los roles tradicionales de género, naturalizando y legitimando la imagen de la mujer como reproductora. Estas leyes pueden estar significando por sí mismas una barrera de género en el mundo del trabajo, en tanto hay más exigencias y “complicaciones” para quienes contratan mujeres.

Puso en relieve que el gran pilar del principio de corresponsabilidad es el incentivar la participación laboral femenina y terminar con las brechas de género. Dentro de los puntos que obstaculizan su completa ejecución se encuentra la brecha salarial, y en este punto se ha podido comprobar que las diferencias de sueldo entre hombre y mujer son prácticamente nulas hasta el momento de nacimiento del primer hijo. Es a partir de este evento que la trayectoria laboral de las madres se ven obstaculizadas por las cargas familiares viéndose obligadas a preferir condiciones laborales que les permitan conciliar trabajo con familia, viendo afectados de esta manera sus ingresos monetarios.

Las diferencias de costos entre la contratación de un hombre y una mujer van a ir disminuyendo –si bien en la práctica es muy difícil que lleguen a desaparecer por completo- a medida que la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos vaya ganando terreno en la sociedad. No obstante, se debe tener la precaución de evitar que los proyectos sean planteados como medidas “a favor de

las mujeres” (aunque facilite su participación en el mercado laboral), ya que perpetúa la idea de que son éstas las únicas responsables de asumir las responsabilidades familiares.

La mera posibilidad de normas de protección a la maternidad y posteriormente su extensión siempre han sido resistidas. Hay argumentos que cruzan distintas épocas como lo perjudicial que son para la empleabilidad de las mujeres el encarecimiento de los costos de la mano de obra, que limita la gestión de recursos humanos en la empresa y que el trabajo remunerado femenino constituye un mal menor pues abandona las tareas de cuidado y crianza. A este discurso empresarial se suma el discurso biomédico que busca la protección de la infancia a través de la lactancia. Este es un denominador común de todas las modificaciones sobre el descanso maternal. Es un argumento que cala profundo, pero que ha cedido ante la noción de apego que debe tener el padre con sus hijos. La exigencia de equidad en el acceso al empleo aparece como un discurso reciente, y se acopla a la exigencia de los mismos derechos que tienen las mujeres frente a la maternidad para los padres, y otros cuidadores.

En relación a la extensión del permiso por nacimiento:

La legislación actualmente vigente permite 3 modalidades de elección para ejercer el derecho a postnatal parental:

-24 semanas de descanso completo para las madres, con un subsidio equivalente a la remuneración, con tope de 78,3 Unidades de Fomento (UF) brutas, sin permiso para el padre.

-12 semanas de descanso completo para las madres y, a continuación, 18 semanas con media jornada. En esta segunda etapa se pagará el 50% del subsidio. Sin permiso para el padre.

-12 semanas de descanso completo para las madres. De las 12 semanas restantes en jornada completa pueden traspasar un máximo de 6 semanas a los padres. Si las madres optan por la media jornada para esta segunda etapa, pueden traspasar 12 semanas a los padres en la misma modalidad.

De esta manera se aprecia que la titular del derecho es siempre la madre, recayendo en su voluntad el traspaso o no del permiso. Cabe mencionar que no puede ser utilizado por el padre inmediatamente después del parto, lo que repercute negativamente en el bienestar de la madre, ya que como bien se ha dicho en anteriores exposiciones, es en este momento donde la madre necesita de más cuidados y redes de apoyo.

Respecto a las cifras ofrecidas por el ejecutivo en relación a la baja utilización de los permisos parentales, existen estudios que demuestran que en aquellos casos en que el permiso parental es derecho exclusivo e intransferible del padre y en donde su utilización no reviste “castigos económicos”, éstos utilizan más el permiso que en aquellos en donde se permite a los padres elegir quién utiliza el periodo compartido.

En legislación comparada respecto a los países OCDE, destacan aquellos casos que han puesto incentivos explícitos a la corresponsabilidad del padre. Así por ejemplo, hay países que destinan un periodo bastante importante de permiso paternal no transferible con una tasa de pago de 70% o más de los

ingresos laborales previos al nacimiento, como sucede en Islandia (90 días como mínimo por el componente específico para el padre más la porción del permiso compartido que los padres decidan); Finlandia (9 semanas como mínimo por el permiso específico para el padre); Noruega (al menos 10 semanas del permiso parental) y Suecia (al menos 90 días del permiso parental).

En concreto, consideró positivo el aumento a 4 semanas del permiso de nacimiento, no obstante considerar que este debe ser el comienzo de un aumento gradual en el tiempo hasta el tope de igualar los derechos y obligaciones entre padre y madre. En atención al costo económico que conlleva la presente modificación, se debe contemplar la necesidad de no generar un castigo en los ingresos para que la decisión de hacer uso del beneficio no esté condicionada a factores económicos.

Sobre el costo económico:

Para estos efectos, citó un estudio del Ministerio de Economía sobre incorporación de las mujeres en la economía, que señala lo siguiente:

“En base a las cifras de ingresos laborales de los asalariados hombres de la ESI 2017 y el número de permisos de 2017, se estima que el costo fiscal anual inicial de esta medida con un tipo de cambio de \$650 sería de US\$118 millones. Esto corresponde al costo de las 4 semanas, ya que actualmente el costo de los 5 días de permiso del padre corre por parte del empleador. Con esta medida se homologaría al caso de la mujer, donde el subsidio es pagado íntegramente por el Estado, eliminando así el costo actual para el empleador de los 5 días de permiso para el padre. Este costo se incrementaría hasta cerca de US\$700 millones en el momento en que se igualara la longitud de los permisos para ambos padres. Considerando que el conjunto de medidas propuestas en esta Agenda van incrementando la tasa de participación femenina del segmento de 15 a 64 años hacia los niveles OCDE, lo que aportaría ingresos fiscales por cerca de US\$1.200 millones anuales al cumplir dicha meta, esta medida sería financiable con dichos recursos. El periodo de transición en que se van igualando los periodos de permiso servirá para evaluar la efectividad y las correcciones que se requieran implementar para incentivar una efectiva cultura de corresponsabilidad.”

En relación al permiso parental:

En cuanto al permiso paternal y parental, consideró que se sigue perpetuando el rol de la mujer como mujer criadora y no incentivando la responsabilidad que, como bien lo dice la palabra, es responsabilidad de ambos padres. Como nueva propuesta de ABOFEM, propusieron implementar un permiso de 15 días contados desde el parto, de manera irrenunciable, y 15 días más, repartidos dentro de un periodo de 84 días o 180 días previo acuerdo con el empleador (dentro del primer semestre). Estos últimos 15 días serían irrenunciables pero sí disponibles para ajustar y acordar con el empleador. Si hay que fomentar la corresponsabilidad debe ser irrenunciable. En esta materia, se hace necesario también reconocer a la diversidad de familias existentes. Como por ejemplo la incorporación de dos mujeres que se someten a fertilización asistida, en las cuales se da la existencia de dos madres.

En relación a la extensión del fuero maternal:

En cuanto al fuero parental consideran que este derecho debe ser otorgado como derecho exclusivo al hombre para criar, debido a su impacto positivo en el aspecto monetario e incentivo al uso que puede dar la exclusividad de este derecho otorgado en sí al padre y no como extensión del derecho del de la madre. Se debe considerar que este fuero paternal debiese comprender entre las 6 semanas previas al parto y las 12 semanas posteriores a éste, que es el período de descanso de maternidad, con lo que se lograría dar una estabilidad a la familia de que el padre no sería desvinculado de su trabajo en el tiempo donde más gastos y premuras pueden ocurrir ya que finalmente, lo que se protege con el fuero es la inamovilidad del trabajo.

Considerando que puede haber ciertos abusos del derecho, estiman que al no poder ser despedido, éste no podrá alegar el no pago de alimentos y contribución con sus obligaciones. Más allá de la inamovilidad laboral y que directamente ayudará a la reinserción laboral de la mujer y evitar discriminaciones arbitrarias, hizo un énfasis en la importancia de la crianza corresponsable, que es el núcleo de toda esta discusión y que no sólo debe basarse este derecho en el padre o madre, mirado desde un sentido adultocéntrico, sino que debe enfocarse y mirarse como el derecho del niño niña y adolescente a tener los cuidados correspondientes, teoría del apego (consagrada en la convención internacional de los derechos del niño) y un cuidado corresponsable y participativo de ambos padres.

Con estas iniciativas no sólo se hacen cargo de las necesidades de los niños, sino que ayuda directamente a equiparar derechos laborales entre hombres y mujeres. En esta materia, el fuero laboral es necesario que se extienda también a la otra persona que contribuye a la crianza y al cuidado del hijo o hija, independientemente del vínculo de filiación o parentesco.

En relación a la sala cuna:

Los proyectos refundidos en esta agenda modifican el derecho a sala cuna de la siguiente forma:

-Boletín N° 11.027-13: rebaja a 10 el número de trabajadores para hacer exigible el derecho, y lo extiende también a trabajadores y trabajadoras.

-Boletín N° 11.942-13: mantiene la exigencia de 20 trabajadores, pero extiende a hombres y mujeres trabajadoras, reconoce que ejercicio de alimentación también puede ser otorgado al hombre (eliminando la voz "las mujeres" en el inciso primero del artículo 201). Además, se refiere al caso en que ambos sean trabajadores con derecho a sala cuna, señalando que podrá ser a elección de los padres, y que en caso de que ambos se encuentren en la hipótesis de acceder al beneficio, y trabajen para empleadores distintos, ambos concurren al pago del beneficio en partes iguales.

Al respecto, estiman necesario también incorporar al análisis la propuesta presentada por el Ejecutivo en el proyecto de sala cuna universal (boletín N° 12.026-13). El proyecto presentado por el Gobierno contempla algunos aspectos positivos, tales como la generación de un fondo solidario de cotización universal, que permite incorporar el beneficio de sala cuna como un beneficio de seguridad social que debe ser resuelto por la sociedad; la creación del beneficio para todo tipo de trabajadoras (dependientes, independientes y trabajadoras de

casa particular), y la eliminación de la barrera de 20 o más trabajadoras en una empresa para acceder al beneficio.

Sin embargo, el proyecto mantiene como beneficiarias exclusivamente a las mujeres trabajadoras y solo en caso excepcionales al hombre, lo cual deja incólume la responsabilidad en el cuidado a las mujeres, perpetuando roles de género que como hemos señalado, es imperativo comenzar a derribar. Además, causa desde ya dudas la implementación de la fiscalización de la sociedad administradora, la cual queda sujeta a la Superintendencia de Pensiones, la cual sin financiamiento para fiscalizar, nos deja en una vereda muy similar a la que ocurre con las AFP, sin dejar de mencionar el riesgo de mercantilizar la educación en las etapas más tempranas de crecimiento.

Finalmente, estimó complejo señalar que se establece un beneficio de sala cuna universal, cuando en verdad el derecho no sólo sigue teniendo como destinataria a la mujer trabajadora (y no al hijo/hija) que además lo establece de forma diferenciada, financiando menos a las mujeres independientes y a las que se encuentran trabajando media jornada, lo cual es muy usual en mujeres precisamente porque al tener asociadas a su vida una doble jornada de trabajo (la de cuidar a sus hijos/hijas), deben sacrificar su futuro profesional en aras a mantener a sus familias, precarizando sus condiciones.

Respecto a los proyectos de ley refundidos en esta agenda, consideran positivo y en consonancia con el principio de corresponsabilidad la eliminación de la barrera de un número de trabajadores en la empresa para acceder al beneficio, así como también la extensión del beneficio a padres y madres trabajadoras. Cabe mencionar la importancia de buscar mecanismos que incorporen a todo tipo de trabajadores y no solo aquellos dependientes, puesto que lo que debe buscar una agenda de corresponsabilidad es no sólo un enfoque desde los derechos del padre y madre a cuidar de forma equitativa, sino también de forma primordial, el derecho de los niños y niñas a ser cuidados.

Sobre los costos asociados al beneficio, si bien una de las principales aprehensiones del Ejecutivo son los costos asociados al empleador, con énfasis en la pyme, conforme a sus cálculos, hacen presente que entienden cómo funciona el sistema parlamentario y para que ello no ocurra, no basta sólo con enunciar el costo que implicaría, sino hacerse cargo de que la iniciativa presupuestaria es exclusiva del Ejecutivo, y que por ende indicaciones que propendan a equilibrar el costo, o a establecer un fondo solidario son posibles, pero es necesaria la voluntad política de hacerlo posible, manteniendo el enfoque de que la corresponsabilidad requiere un tratamiento integral y no sólo asociado a sala cuna, sino al ejercicio equitativo de todos los permisos, fueros y beneficios que hoy son entregados exclusivamente a las mujeres, mermando su inserción laboral y ahondando en las desigualdades estructurales que hoy nos afectan como mujeres.

Finalmente, entendiendo que el reconocimiento a los padres trabajadores del beneficio de sala cuna tiene asociados costos importantes, estiman que es necesario reconocerlos en la línea de ir prefigurando conductas sociales y dejar de naturalizar que son las madres quienes tienen la responsabilidad (y por ende, quienes cargan con los costos) del cuidado de la familia. Se hace necesario extender este derecho a la realidad de familias

diversas, incorporando el concepto de aquella persona que contribuye a la crianza y cuidado del hogar a pesar de que no exista un vínculo de filiación ni parentesco.

En relación al Control de Niño Sano:

Este proyecto reconoce el principio de corresponsabilidad parental en relación con los derechos y deberes que tanto padres como madres trabajadoras deben tener de forma igualitaria. Asimismo, dado que dicho principio está asociado al interés superior de niños, niñas y adolescentes, el proyecto de ley reconoce la importancia de los Controles de Niño Sano como una medida enfocada en garantizar el derecho de los niños y niñas al disfrute del más alto nivel posible de salud y a servicios para el tratamiento de las enfermedades y la rehabilitación de la salud, consagrado en el artículo 24 de la Convención sobre Derechos del Niño.

En este sentido, dado que en el ejercicio de sus derechos, durante la primera infancia los niños y niñas tienen necesidades específicas en materia de cuidados físicos y atención emocional, es relevante entender el Control de Niño Sano como una actividad que promueve la salud integral de los niños y niñas a través de la prevención, detección y tratamiento oportuno de cualquier enfermedad o anomalía, otorgando acompañamiento en el proceso de desarrollo y crecimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, el proyecto de ley presenta aspectos cuestionables u objetables, a saber:

1.- De acuerdo a la presentación de la ONG Comunidad Mujer (abril de 2019), con el objeto de que los días para control del niño sano no se “cobren”, se sugiere explorar alternativas distintas a la devolución de jornadas para asistir a dichos controles.

2.- Por su parte, la presentación de la ONG Chile Mujeres propone reemplazar la frase “...laborando horas extraordinarias o de la forma que acuerden con el empleador” por la frase “Estas horas deberán ser compensadas por la persona trabajadora, salvo que acuerde con la persona empleadora -por negociación individual o colectiva- la no restitución”.

3.- La aplicación práctica del proyecto de ley eventualmente podría verse dificultada si los empleadores no estuviesen lo suficiente informados en cuanto al concepto y alcance del control de niño sano. A este respecto, es importante que los permisos que el proyecto de ley consagra se lleven a cabo entendiendo que dichos controles pueden desarrollarse tanto en el sistema público de salud como en el privado, y que deben efectuarse en forma continua, por ejemplo: al comienzo, cuando un niño o niña nace, a los siete días, quince días y al mes, para luego continuar una vez al mes hasta el año.

4.- Finalmente, el proyecto de ley en análisis se elabora sobre la base de una categoría binaria, como son los roles de padre y madre, haciendo referencia a un solo modelo de familia, la homoparental.

Se hace necesario extender este derecho a la realidad de familias diversas, incorporando el concepto de aquella persona que contribuye a la crianza y cuidado del hogar a pesar de que no exista un vínculo de filiación ni parentesco.

Finalizó su presentación citando a la abogada Lida Casas:

“La mera posibilidad de normas de protección a la maternidad y posteriormente su extensión siempre han sido resistidas. Hay argumentos que cruzan distintas épocas como lo perjudicial que son para la empleabilidad de las mujeres el encarecimiento de los costos de la mano de obra, que limita la gestión de recursos humanos en la empresa y que el trabajo remunerado femenino constituye un mal menor pues abandona las tareas de cuidado y crianza. A este discurso empresarial se suma el discurso biomédico que busca la protección de la infancia a través de la lactancia. Este es un denominador común de todas las modificaciones sobre el descanso maternal. Es un argumento que cala profundo, pero que ha cedido ante la noción de apego que debe tener el padre con sus hijos. La exigencia de equidad en el acceso al empleo aparece como un discurso reciente, y se acopla a la exigencia de los mismos derechos que tienen las mujeres frente a la maternidad para los padres, y otros cuidadores.

Todavía nos falta articular un discurso coherente que mire la relación de conciliación de familia y trabajo que integre igualmente a hombres y mujeres, ya que la conciliación no es sólo tarea de las mujeres.”.

VOTACIÓN GENERAL

Puesto en votación general el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo para fortalecer las normas sobre corresponsabilidad parental, correspondiente a los boletines N^{os} 10.067-13, 11.027-13, 11.888-13, 11.942-13 y 11.993-13, refundidos, fue aprobado por la unanimidad de las integrantes presentes de la Comisión.

Votaron a favor:

Diputadas Sandra Amar, Loreto Carvajal, Maya Fernández, Karin Luck, Gael Yeomans, Ximena Ossandón, Catalina Pérez (en reemplazo de la diputada Maite Orsini), Joanna Pérez, Virginia Troncoso y Camila Vallejo (Presidenta).

DISCUSIÓN Y VOTACIÓN PARTICULAR

La diputada Ossandón expresó que le llamaba la atención el proyecto que estaba siendo estudiado en la Comisión de Mujeres, que aumenta a treinta días el permiso pagado que posee el padre en caso de nacimiento de un hijo, en consideración que ella había presentado un proyecto para aumentar de cinco días a siete días aquél permiso, y fue declarado inadmisibles ya que implicaba gastos para el Estado. En consecuencia, le parecía ilógico que la Comisión trate temas de la misma índole, y que hayan sido considerados admisibles, dado que el hecho de que se aumente posiblemente a treinta días el permiso es de toda lógica que involucrarán gastos. Consultó a la secretaría en cuanto a la admisibilidad de estos proyectos de ley.

El **Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río**, consultó a la Secretaría si aumentar las remuneraciones, estableciendo un permiso de treinta días pagados con cargo al empleador,

irrogaría gastos fiscales, en el sentido de que los capítulos sobre protección a la maternidad se aplican a todos los trabajadores del sector privado, y supletoriamente, a todos los funcionarios públicos, y en el Estatuto Administrativo casi no existen normas de protección a la maternidad porque se aplica el artículo 195 y siguientes del Código del Trabajo. Por consiguiente, dado que a los funcionarios públicos, bajo cualquier calidad jurídica de contratación, les sería aplicable el aumento de sus horas de trabajo al establecerse en los hechos un sueldo extra al año, consultó si ello irrogaría gastos fiscales.

El **abogado Secretario de la Comisión** aclaró que las declaraciones de admisibilidad y/o inadmisibilidad de los proyectos de ley, constituían una facultad que estaba radicada en el Presidente de la Cámara de Diputados, asesorado previamente por la Secretaría General de la misma, y que por lo tanto no correspondía a la secretaría de la comisión declararlo. No obstante, a primera vista, existirían varios puntos de los proyectos que fortalecen la corresponsabilidad parental en el Código del Trabajo, que irrogarían gastos fiscales, por lo que cualquier indicación en ese sentido resultaría inadmisibles.

El **Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río**, agregó que las mociones parlamentarias no siempre son de conocimiento inmediato de la DIPRES, ya que algunas pueden irrogar gastos fiscales y otras no, y en diversas materias las Comisiones han solicitado información respecto de proyectos de ley que irrogarían gastos.

La **diputada Hernando** señaló que si el proyecto irrogaba gastos fiscales, sería conveniente hacer la consulta a la Secretaría General de la Corporación, para que a través de ésta se consulte a la DIPRES si los proyectos sobre corresponsabilidad parental irrogan gastos fiscales.

El **diputado Rey** expresó que es autor de alguno de los proyectos que fortalecen la corresponsabilidad parental en el Código del Trabajo, pero en el fondo lo que importa es si los parlamentarios están o no de acuerdo con éstas, ya que siendo un país que se compara con los países de la OCDE, debiese existir legislación que asegure normas de corresponsabilidad, ya que los hombres desean ser partes de la responsabilidad paterna, pero lamentablemente hoy no es posible porque la legislación no contempla la cantidad de días suficientes, y afirmó que conoce muchos padres que sí anhelan estar cerca de sus hijos recién nacidos. Destacó que sería una buena señal que el Gobierno pueda sintonizar con estas ideas de corresponsabilidad.

La **Asesora del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, señora Loreto Moure**, valoró las iniciativas conjuntas que fortalecen el principio de corresponsabilidad, en orden a avanzar en materias para disminuir las brechas salariales entre hombres y mujeres, y así poder romper las barreras que hoy aún subsisten. Comentó que el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género ha trabajado coordinadamente con el Ministerio del Trabajo, ya que una de las tareas

del Gobierno es avanzar en materias sobre protección laboral y maternidad, ya que el apego y vinculación con los hijos es sumamente importante, por lo que el Ministerio de la Mujer se encuentra con total disposición en la tramitación de los proyectos de ley.

El Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, insistió en la idea de consultar a la Dirección de Presupuestos si las iniciativas irrogarían gastos fiscales, ya que podrían ser medidas que tienen impactos significativos. Estimó que la Comisión de la Mujer debería colocar atención particularmente en la indicación que señala que se debe consagrar en el artículo 194 del Código del Trabajo el principio de corresponsabilidad parental, que hoy no se encuentra inserto en la legislación, lo que era un punto clave en el debate sobre jornada laboral, y sería de toda lógica que este principio se debatiera en primer lugar porque es la piedra basal de todas las iniciativas legales, pareciéndole una excelente indicación que debe ser discutida en la Comisión.

Agregó que ha existido un trabajo conjunto entre los Ministerios de la Mujer y del Trabajo, ya que estos son temas que deben ser actualizados, porque hoy la mujer posee un desarrollo profesional, y el tema del cuidado paternal es un cuidado que legislativamente ha quedado atrás y en ese sentido han trabajado bastante en el proyecto de modernización de jornadas laborales. No obstante existían muchos estándares que podían ser cumplidos por las grandes empresas pero eran irreproducibles en las pequeñas, y por ello la Comisión tiene una responsabilidad grande al momento de legislar en corresponsabilidad parental.

El abogado Secretario de la Comisión procedió a dar lectura al artículo 32 del Código del Trabajo:

“Art. 32. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.”

Indicación N° 1:- De la diputada Luck para agregar un inciso final al artículo 32 del Código del Trabajo:

“Con todo, el trabajador cuyo cónyuge se encuentre embarazada, tendrá derecho a que el recargo señalado en este artículo, por cada hora de trabajo en jornada extraordinaria, se sustituya por dos horas de aumento del permiso paternal que consigna el artículo 195 de este Código, con un tope total de diez días de permiso.”.

El **Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río** aclaró que actualmente las horas extraordinarias poseen un límite de doce horas semanales y dos horas diarias, debiéndose pagar con un recargo del 50% por sobre el valor de la hora del sueldo base. Agregó que lo que propone la diputada Luck, que está en plena sintonía con el proyecto de modernización laboral del Gobierno que se encuentra en el Senado, en orden a que el trabajador puede ver compensada en un 100% sus horas cuando al cambiarlo por tiempo, este tiempo lo puede adosar al permiso paternal. Por consiguiente la idea es llegar a tener hasta 10 días de permiso paternal, el cual puede distribuirlo en el lapso que la indicación señala, ya que es importante buscar distintas formas nuevas de retribución para entregar beneficios a los padres.

Agregó que actualmente cuando se trabaja una hora extraordinaria, se paga con un recargo de un 50%, (es decir si la hora base cuesta \$4.000 le pagan \$6.000), pero en esta indicación por cada hora extraordinaria tendría dos horas de permiso. Además, la hora extra trabajada es hora extra pagada y se propone que para que las horas de compensación que sean usadas bajo el principio de corresponsabilidad se aumenta el valor de la compensación a un 150%.

La **diputada Vallejo** expresó que no le queda claro el sentido de la indicación de la diputada Luck, ya que según la redacción de la misma el trabajador podría optar por el pago o por el permiso, es decir lo reemplaza, de esta manera si se trabaja dos horas extras deberían pagar el valor de la hora trabajada reajustada en 150%, es decir si le cancelan \$50.000 por hora, ganaría \$75.000 por hora extra y si no se cobra la hora extra porque se tomó el permiso, trabajando dos horas extras tendría 4 horas extras, por tanto tendría que optar.

La **diputada Orsini** consultó la modalidad de cómo se van a canjear estas horas, por ejemplo el trabajador que posee cuatro días, cómo se llevará a cabo en término prácticos.

El **Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río** aclaró que el trabajador se toma el permiso en el momento que el trabajador elija a su elección dentro de un plazo determinado, en consecuencia en diez días dentro de nueve meses tendría los cinco días ganados con remuneración.

La **diputada Hernando** realizó una salvedad en cuanto a la administración pública, donde las horas extraordinarias no están pactadas con los funcionarios, y en ese contexto es optativo, no existiendo recompensa de pago, pero no existe una elección del funcionario.

El **Asesor Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río Francisco** aclaró que las normas de protección a la maternidad se aplican supletoriamente al Estatuto Administrativo, por tanto en este sentido el funcionario sí tendría derecho a optar por la compensación en virtud del estatuto.

Puesta en votación la indicación N° 1, de la diputada Luck, **votaron por la afirmativa** las diputadas Amar, Luck, Ossandón, Troncoso. **Votaron en contra** la diputada Carvajal, Hernando, Vallejo. **Abstenciones** de la diputada Orsini y Yeomans.

La **diputada Yeomans** justificó su voto expresando que a pesar de poder contar con más días el padre cuando nace un hijo, establece incentivos perversos, al tener que canjear horas extraordinarias para poder acceder a derechos, ya que es un derecho que debería estar de por sí garantizado.

La **diputada Vallejo** justificó su voto en contra, ya que el objetivo de los proyectos que están siendo discutidos en la Comisión es poder avanzar a garantizar un derecho para que los hombres puedan ausentarse del trabajo para estar con su hijo recién nacido en los primeros días del nacimiento, y la indicación de la diputada Luck establece todo lo contrario, por lo que le pareció que incurría en una lógica de sobreexplotación para alcanzar los permisos.

Resultado de la votación: 4 votos a favor, 3 en contra y 2 abstenciones.
Rechazada.

El **abogado Secretario de la Comisión** procedió a dar lectura al artículo único del boletín N°11.993-13:

“Artículo único: introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1. Agrégase el siguiente artículo 66 quater:

“Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, padres o madres de niños o niñas no mayores de 24 meses, tendrán permiso para asistir a los controles del niño sano, hasta su último control de lactante

mayor, compensando el tiempo no trabajado en su próximo feriado anual, laborando horas extraordinarias o de la forma que acuerden con el empleador.

De no ser posible aplicar los mecanismos señalados en el inciso anterior se descontará el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

La solicitud del permiso deberá formalizarse por cualquier medio escrito físico o electrónico con 24 horas de anticipación, acompañando el documento que acredite dicha concurrencia.”.

Indicación N° 2: De las **diputadas Vallejo y Fernández**, para reemplazar el artículo 66 quater propuesto en el artículo único del boletín N° 11.993-13 por el siguiente:

“Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, padres o madres de niños o niñas no mayores de 24 meses, tendrán permiso para asistir a los controles del niño sano, hasta su último control de lactante mayor. Estas horas deberán ser compensadas por el trabajador o trabajadora, en la forma que acuerden con el empleador, salvo que en virtud de una negociación individual o colectiva se acuerde la no restitución.

La solicitud del permiso deberá formalizarse por cualquier medio escrito físico o electrónico con 24 horas de anticipación, acompañando el documento que acredite dicha concurrencia.”.

Indicación N° 3: De la **diputada Jiles** al artículo único del boletín N°11.993-13 para reemplazar por el siguiente texto:

“Agréguese un nuevo artículo 66 quáter:

“Aquellos trabajadores que sean padre o madre de un hijo o hija menor de 24 meses, tendrán derecho a medio día de permiso para asistir a los controles de niño sano hasta el último control de lactante mayor. El tiempo para asistir al control será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas y de transporte.

Para el ejercicio de esta derecho, se deberá dar aviso al empleador a través de cualquier medio escrito o electrónico, con una semana de anticipación a la realización del respectivo control y acompañar con posterioridad a este, el comprobante que acredite su realización.

El tiempo que los trabajadores utilicen en virtud del presente artículo, será considerado como trabajado para todos los efectos. Este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante el término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.”.

La **diputada Vallejo** expresó que la primera indicación, de la que es autora, es bastante clara en el sentido de las compensaciones que se utilizan

para el control de niño sano, y agregaron que será compensado salvo que opere una negociación individual o colectiva, y la de la diputada Jiles es más clara en establecer medio día de permiso garantizado y los tiempos de aviso para el empleador.

La **diputada Orsini** solicitó formalmente patrocinar también la indicación reciente aprobada de las diputadas Fernández y Vallejo.

Puesta en votación la indicación N° 2 presentada por las diputadas Vallejo y Fernández:

Votaron por la afirmativa las diputadas Amar, Carvajal, Hernando, Luck, Orsini, Ossandón, Troncoso, Yeomans y Vallejo.

Resultado de la votación: 9 votos a favor. **Aprobada por unanimidad.**

La indicación N°3 de la diputada Jiles fue **rechazada** reglamentariamente por haberse aprobado la indicación N°2, ya citada.

El **abogado Secretario de la Comisión** procedió a dar lectura al artículo 194 del Código del Trabajo:

“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.”.

La **diputada Vallejo** expresó que se votará por separado la indicación N°4 presentada por la diputada Pérez al artículo nuevo 66 quater, votándose cada letra por separado.

El abogado Secretario de la Comisión procedió a dar lectura a la indicación N°4 de la diputada Pérez:

Indicación N° 4: Para modificar el numeral 1, del artículo único del proyecto de ley boletín 11.993-13, en la siguiente forma:

a) “Incorpórese en el inciso 1° del nuevo artículo 66 quater, luego de la frase “Los trabajadores dependientes regidos por el código del trabajo” lo siguiente: “y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la ley N°18.834, y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la ley N°18.883,”.

b) Agrégase al inciso 1° del nuevo artículo 66 quater, entre las palabras “tendrán” y “permiso”, lo siguiente: “derecho a un”.

c) Agrégase al inciso 1° del nuevo artículo 66 quater, luego de la expresión “lactante mayor” un punto seguido (.).

d) Sustitúyase en el inciso 1° del nuevo artículo 66 quater, la frase “, compensando el tiempo no trabajado en su próximo feriado anual, laborando horas extraordinarias o de la forma que acuerden con el empleador”, por lo siguiente:

“Durante los primeros 6 meses de vida del niño o niña, no deberán ser compensados los permisos otorgados al padre o madre. Sin perjuicio de lo anterior, los controles posteriores a los 6 meses, serán compensados en su próximo feriado anual, laborando horas extraordinarias o de la forma que acuerden con el empleador, salvo que en virtud de una negociación individual o colectiva se acuerde la no restitución.”.

e) Suprímese el inciso 2° del artículo 66 quater.

f) Reemplácese en el inciso 3° del artículo 66 quater, la expresión “24 horas” por “1 semana”.

g) Agrégase un nuevo inciso final al nuevo artículo 66 quater del siguiente tenor:

“Cumpliéndose los requisitos establecidos en el inciso anterior, el empleador no podrá negarse a otorgar el permiso.”

El **Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río** expresó que la primera parte de la indicación que incorpora a los funcionarios públicos resulta innecesaria porque hoy en día el Código del Trabajo se aplica supletoriamente al Estatuto Administrativo respecto de ellos.

Puesta en votación la indicación N° 4 letra a), de la diputada Pérez:

Votaron por la afirmativa las diputadas Fernández, Luck, Ossandón, Yeomans, Vallejo y el diputado Bellolio.

Resultado de la votación: 6 votos a favor. **Aprobada por unanimidad.**

Puesta en votación la indicación N° 4 letra b), de la diputada Pérez:

Votaron por la negativa las diputadas Fernández, Luck, Ossandón, Yeomans, Vallejo y el diputado Bellolio.

Resultado de la votación: 6 votos en contra. **Rechazada por unanimidad.**

La indicación N° 4 letras c), d), e), f) y g) de la diputada Pérez, **se rechazan reglamentariamente** por ser incompatibles con la indicación N° 2, ya aprobada.

Indicación N°5: De la diputada Luck, para agregar el siguiente inciso final en el artículo 194 del Código del Trabajo:

“El empleador, atendiendo la naturaleza de los servicios y las actividades de la empresa, deberá velar porque las condiciones laborales de sus trabajadores, en especial la organización y distribución de la jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo permita compatibilizar las obligaciones laborales y familiares del trabajador y su corresponsabilidad en el cuidado de sus hijos.”.

La **diputada Luck** señaló que la indicación presentada representa un principio básico para que los empleadores otorguen las facilidades necesarias, especialmente en lo que dice relación con la organización y distribución de las jornadas de trabajo, para que pueda existir corresponsabilidad parental.

El **Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río**, expresó que desde la perspectiva del Código del Trabajo, el hecho de incorporar estos principios generales tienen importancias significativas, ya que por ejemplo existen variadas instituciones en el Código del Trabajo donde se consagra un principio ordenador de las restantes normas, como sucede con el principio de la no discriminación (artículo 2° del Código del Trabajo) el cual indica que no se puede discriminar por ningún concepto y en ninguna de las etapas de la relación laboral, ni en su selección. Otro principio consagrado de esta manera es el de igualdad de remuneraciones (artículo 62 bis), que aunque requiere de un mayor desarrollo para su fortalecimiento, se encuentra consagrado en el Código del Trabajo.

Por consiguiente, consagrar el principio de corresponsabilidad parental tiene gran importancia porque el empleador tiene un conjunto de facultades, que podrían ser llamadas como “Potestad reglamentaria al interior de la Empresa”, ya que está facultado para dictar un reglamento interno, puede dar órdenes, impartir la forma de organizar el trabajo, pero el hecho de que exista en el Código del Trabajo un principio ordenador como el de corresponsabilidad parental, es posible que si el trabajador en algún momento se vea afectado en sus derechos, podría argumentarlo como parte de los deberes del empleador y aquello es un argumento valioso de carácter judicial para el trabajador.

La **diputada Vallejo** consultó respecto a la redacción de la indicación, particularmente cuando señala “que el empleador deberá velar por la organización y distribución de la jornada ordinaria.”.

La **diputada Carvajal** consultó qué posibilidad tiene el trabajador de inferir y definir en la organización y distribución de la jornada laboral para cumplir con los objetivos, porque la indicación solamente está centrada en la figura del empleador y no del trabajador. En este caso cuando se trata de cumplir con la distribución de la jornada, qué capacidad tiene el trabajador de participación en esas decisiones.

El **Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río**, manifestó que la voluntad del trabajador se manifiesta en la suscripción del contrato de trabajo, y que además existen una serie de instancias donde el trabajador ya sea individual o colectivamente puede negociar, pero la indicación consagra una obligación para el empleador, siendo un límite a sus facultades reglamentarias, mas no una obligación para el trabajador sino para el empleador.

La **diputada Vallejo** consultó por las jornadas laborales diversas, ya que si el objetivo es aplicar el principio de corresponsabilidad parental, habría que explicitarlo en la indicación, para que no se transforme en letra muerta.

El **Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río** aclaró a la Comisión que cuando el Código del Trabajo habla de jornada laboral se refiere a todas las formas diversas de jornada, por lo que técnicamente no es necesario explicitarla. Recalcó que este principio de corresponsabilidad parental no está definido en ninguna parte del Código, sino que depende del caso a caso, y de esta manera todos los derechos del Código pasan por una ordenación administrativa o judicial, siendo el primer filtro la reclamación ante la Inspección del Trabajo, y lo puede hacer tanto el sindicato como el trabajador.

Luego de un debate producido entre las diputadas, se acordó aprobar la indicación N° 5 con la siguiente modificación, quedando de esta manera:

“El empleador, atendiendo la naturaleza de los servicios y las actividades de la empresa, deberá velar porque las condiciones laborales de sus trabajadores, en especial la organización y distribución de la jornada **ordinaria, extraordinaria y especiales** de trabajo permita compatibilizar las obligaciones laborales y familiares del trabajador y su corresponsabilidad en el cuidado de sus hijos.”.

Puesta en votación la indicación N°5 de la diputada Luck, con la modificación anterior:

Votaron por la afirmativa las diputadas Amar, Hernando, Hoffmann, Luck, Ossandón, Troncoso y Vallejo.

Resultado de la votación: 7 votos a favor. **Aprobada por unanimidad.**

El **abogado Secretario de la Comisión** procedió a dar lectura al artículo 195 del Código del Trabajo:

“ Artículo 195.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.”.

El **abogado Secretario de la Comisión** procedió a dar lectura al artículo uno del boletín N° 11.888-13:

“Artículo uno: modifíquese el artículo 195 en el siguiente sentido:

a) En el inciso segundo, replácese las palabras “cinco días” por “cuatro semanas”.

b) En el inciso segundo, después de la coma y después de la frase “o distribuirlo dentro del” reemplázanse las palabras “primer mes” por “primer semestre”.

Indicación N° 6: De las **diputadas Luck y Hoffmann**, para sustituir los literales a) y b) del artículo 1° del boletín N° 11.888-13 por los siguientes:

a) Para reemplazar el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo, por el siguiente:

“El padre tendrá derecho a un permiso pagado de 10 días en el caso del nacimiento de un hijo, de los cuales los 5 primeros días deberá utilizarlos en forma continua desde el día del nacimiento y los 5 días restantes podrá utilizarlos de manera continua o discontinua durante los 6 meses siguientes, contados desde la fecha del parto. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.”.

b) Para suprimirlo.

Puesta en votación la indicación N° 6, de las diputadas Luck y Hoffmann:

Votaron por la afirmativa la diputada Luck y el diputado Bellolio; y **votaron por la negativa** las diputadas Fernández, Hernando, Yeomans y Vallejo. Se abstuvo la diputada Ossandón.

Resultado de la votación: 2 votos a favor, 4 en contra, 1 abstención.

Rechazada.

Indicación N° 7: De la diputada Mix, para incorporar en el inciso segundo del artículo 195 un nuevo párrafo final del siguiente tenor: “Este derecho también será aplicable a la madre no gestante del hijo o hija en el caso de que la madre gestante se haya sometido a técnicas de reproducción humana asistida y de ello resultare el nacimiento”.

El señor **Carlos Cámara Oyarzo** (Abogado Secretario de la Comisión), dio lectura al artículo 195 del Código del Trabajo:

Artículo 195.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.

Puesta en votación la indicación recién transcrita fue **aprobada por unanimidad** (12 votos a favor). **Votaron a favor** las diputadas Vallejo (Presidenta), Carvajal, Hernando, Fernández, Castillo (por la diputada Orsini), Yeomans, Luck, Amar, Ossandón, Troncoso, Sabat y el diputado Bellolio (por la diputada Hoffmann).

El **abogado Secretario de la Comisión** dio lectura al boletín N° 11.942-13, el cual “Modifica el Código del Trabajo para fortalecer la corresponsabilidad parental en las normas laborales sobre protección de la maternidad y la paternidad”: (que tratado de manera conjunta con la discusión particular del boletín N°11.888-13, por cuanto también introduce modificaciones al artículo 195 del Código del Trabajo):

“Artículo único: introdúzcanse la siguiente modificaciones al Código del Trabajo:

1. Reemplácese en el inciso segundo del artículo 195 la expresión “cinco” por “treinta”.

Indicación N° 8: De las **diputadas Vallejo y Fernández**, para reemplazar en el artículo único del proyecto boletín N° 11.942-1, el actual numeral 1) por el siguiente:

1) Reemplácese el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo por el siguiente:

“El padre tendrá el derecho a un permiso pagado de quince días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, y otro permiso adicional por quince días que podrá ser pactado con el empleador, y que será distribuido dentro de los ciento ochenta días siguientes a la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al trabajador o trabajadora que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a

partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.”.

Puesta en votación la indicación N°8 de las diputadas Vallejo y Fernández:

Votaron por la afirmativa las diputadas Carvajal, Fernández, Hernando, Pérez, Yeomans y Vallejo. **Votó por la negativa** la diputada Luck. **Se abstuvieron** la diputada Ossandón y el diputado Bellolio.

Resultado de la votación: 6 votos a favor, 1 en contra, 2 abstenciones.
Aprobada.

Indicación N° 9: De la **diputada Luck**, para suprimir el numeral 1 del artículo único del boletín N°11.942-13.

La indicación N°9 de la diputada Luck, **se rechazó reglamentariamente** por resultar incompatible con la indicación N°8, ya aprobada.

Indicación N° 10: Del **diputado Torrealba**, para sustituir los literales a) y b) del artículo 1° del boletín N°11.888-13 por los siguientes:

“a) Para reemplazar el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo por el siguiente:

“El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar en forma continua o discontinua dentro de los siguientes treinta días contados desde el parto; dicho permiso podrá extenderse por tres días más, en tanto el trabajador ejerza efectivamente y por un espacio de a lo menos tres semanas, el derecho a licencia post natal parental señalado en el artículo 197 bis; en este caso, el permiso y su extensión, podrán ser utilizados en forma continua o discontinua por el trabajador dentro de los seis meses contados desde la fecha de parto. Si el padre no utilizare en forma efectiva el permiso post natal parental, y hubiere hecho uso de todo o parte de la extensión señalada, deberá recuperar los días adicionales mediante su imputación a vacaciones, prestando servicios por horas adicionales a su jornada, o bien su descuento en las remuneraciones. El permiso señalado en este inciso, también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620, este derecho es irrenunciable.”.

“b) Para agregar el siguiente inciso tercero nuevo al artículo 195:

“El trabajador deberá dar aviso al empleador del nacimiento de su hijo mediante cualquier medio escrito de comunicación interna de la empresa, ya sea físico o electrónico, acompañando el respectivo certificado de nacimiento del Servicio de Registro Civil e Identificación. Cumpliéndose los requisitos establecidos en este artículo, el empleador deberá informar al trabajador sobre las condiciones de uso del permiso, su extensión y la obligación de utilizar el permiso post natal parental. El empleador que negare o dificultare el ejercicio de este derecho, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales, monto que se podrá duplicar en caso de reincidencia. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.”.

La Comisión acordó votar por separado la indicación presentada por el diputado Torrealba.

La indicación N°10, letra a) del diputado Torrealba, **se rechazó reglamentariamente** por resultar incompatible con la indicación N°8, ya aprobada.

Se procede a votar la indicación N°10, letra b) del diputado Torrealba, por cuanto el diputado Bellolio expresó que la indicación N°10 letra b) del diputado Torrealba es complementaria.

El **Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río** expresó que todos los trabajadores cuentan con derechos, y por consiguiente no tenían una obligación, y en cambio, donde sí recae la obligación es en el empleador de no poder negarlo, y la multa se gatilla cuando el empleador niega o entorpece el ejercicio del derecho, y en ese caso se aplican las multas que establece el Código del Trabajo. En el caso del trabajador que no se toma sus cinco días no existe un incumplimiento del empleador, aunque por el contrario si la norma dijera que todo “trabajador tiene la obligación de tomarse los días” sería distinta la situación.

La **diputada Vallejo** expresó que la indicación N°10 letra b) del diputado Torrealba, es complementaria a lo aprobado en la indicación N°8.

Puesta en votación la indicación N°10 letra b) del diputado Torrealba, con la siguiente modificación:

b) Para agregar el siguiente inciso tercero nuevo al artículo 195:

“El trabajador deberá dar aviso al empleador del nacimiento de su hijo mediante cualquier medio escrito de comunicación interna de la empresa, ya sea físico o electrónico, acompañando el respectivo certificado de nacimiento del Servicio de Registro Civil e Identificación. Cumpliéndose los requisitos establecidos en este artículo, el empleador deberá informar al trabajador sobre las condiciones de uso del permiso, así como informar las condiciones de uso de su derecho a utilizar el permiso postnatal parental. El empleador que negare o dificultare el ejercicio de este derecho, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales, monto que se podrá duplicar en caso de reincidencia. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.”.

Votaron por la afirmativa las diputadas Carvajal, Fernández, Hernando, Luck, Ossandón, Pérez, Yeomans, Vallejo y el diputado Bellolio.

Resultado de la votación: 9 votos a favor. **Aprobada por unanimidad.**

La **diputada Ossandón** reiteró que la Comisión solicitó un informe a la Dirección de Presupuestos, con el objeto de que ésta se pronuncie sobre los proyectos que se están discutiendo, ya que la gran mayoría involucra recursos fiscales.

El **diputado Bellolio** consultó cuáles fueron las hipótesis que tuvieron a la vista las autoras para efectuar estas indicaciones, en definitiva cuáles son las razones y fundamentaciones en torno a que los hombres no utilizan sus actuales derechos, y por tanto es tan baja la tasa de utilización del post natal, porque a raíz de ello se consigna la propuesta que puede amplificar dicho uso. Ya que existen diversas propuestas en las distintas indicaciones, ya fuere cambiar de 5 a 10 o 30 días, de todas maneras tendrá impacto en el ámbito privado y público, en consecuencia cuál sería la razón para que el hecho de aumentar los días de permiso tenga como consecuencia que los hombres lo utilicen más.

La **diputada Vallejo** respondió al diputado Bellolio, señalando que durante la discusión en general de los proyectos de ley sobre corresponsabilidad, se trató el tema del poco uso del derecho de los padres sobre los cinco días para los hombres en el caso de nacimiento de hijos, y una de las razones aludía a un tema de carácter cultural, ya que no es bien visto al interior de la empresa, por ello hay que generar más incentivos y resguardos para que puedan hacer uso de ellos.

Con posterioridad, la **diputada Vallejo** (Presidenta), de conformidad a lo señalado en el artículo 266 del Reglamento de la Cámara de Diputados, reabrió el debate del artículo 195 del Código del Trabajo y presentó indicación del siguiente tenor, **aprobándose** por la unanimidad de los diputados presentes:

“Agrégase el siguiente inciso tercero nuevo al artículo 195 del Código del Trabajo, pasando los actuales tercero, cuarto, quinto y sexto a ser cuarto, quinto, sexto y séptimo, respectivamente:

"El trabajador o trabajadora deberá dar aviso al empleador del nacimiento o adopción de su hijo mediante cualquier medio escrito de comunicación interna de la empresa, ya sea físico o electrónico, acompañando el respectivo certificado de nacimiento del Servicio de Registro Civil e Identificación o Partida de nacimiento con la debida subinscripción de la sentencia judicial correspondiente. Cumpliéndose los requisitos establecidos en este artículo, el empleador deberá informar al trabajador sobre las condiciones de uso del permiso y su derecho de utilizar el permiso postnatal parental. El empleador que negare o dificultare el ejercicio de este derecho, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales, monto que se podrá duplicar en caso de reincidencia. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.".

El **abogado Secretario de la Comisión** procedió a dar lectura a la **indicación N° 11** de las diputadas Vallejo y Fernández, para agregar en el artículo único del proyecto boletín N° 11.942-13 un nuevo numeral 2), pasando el actual a ser 3) y así sucesivamente, del siguiente tenor:

Indicación N° 11: “2) Agréguese en nuevo artículo 195 bis al Código del Trabajo, del siguiente tenor:

“Art. 195 bis.- El derecho señalado en el artículo anterior será también aplicable a aquella trabajadora o trabajador, que inicie un proceso de fertilización asistida, desde la emisión del certificado médico que dé cuenta del inicio de este proceso. Así mismo se aplicará a quien detente el cuidado personal de un menor, conforme a las reglas generales para estos efectos.”.

El diputado Bellolio consultó por qué el permiso para una mujer que está embarazada podría ser distinto según la forma en que esto se haya producido, esto es, si se trata de un procedimiento de fertilización asistida o de un embarazo natural.

La diputada Hernando aclaró que existen algunos procesos de fertilización asistida que mientras no se implanta el huevo y no exista seguridad que se afirme, la mujer debe estar en reposo y sin trabajar. Por tanto, en estricto rigor, el médico ginecólogo obstetra debe respaldar dicho descanso con una licencia médica, porque es preferible una licencia médica a un permiso, porque puede significar un reposo que no es permanente en el tiempo y su duración es difícil de regular.

El **Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río**, expresó que la indicación debe ser corregida porque señala en su inicio “el derecho señalado en el artículo anterior”, que es el artículo 195 del Código del Trabajo, y éste contiene dos derechos, el descanso pre y post natal de la mujer y en su inciso segundo el derecho de cinco días que tiene el padre cuando nace el hijo, por lo tanto no queda claro a cuál de los dos derechos se está refiriendo la indicación y por ello debe precisarse.

La **diputada Fernández** retiró la indicación N° 11, de su autoría. Por tanto **se entiende retirada para todos los efectos reglamentarios**.

El **diputado Belloio** manifestó que atendido al oficio enviado por la Dirección de Presupuestos, informando que los proyectos de ley sobre corresponsabilidad parental irrogan gastos fiscales, el proyecto debiera ser visto por la Comisión de Hacienda. Recordó además que el ejecutivo posee el poder colegislativo junto con el Parlamento y si la Dirección de Presupuestos entregó su parecer en relación a los proyectos que irrogan gastos fiscales, debe ser considerado.

La **diputada Vallejo** expresó que los proyectos fueron admitidos a tramitación al ser presentados, y no se sometieron a votación en cuanto a su admisibilidad, no habiendo sido cuestionada ésta en ese momento. Además fueron refundidos por acuerdo de la Sala, a solicitud de esta Comisión, y para que sea visto por la Comisión de Hacienda se requiere que ello sea determinado por la Presidenta de la Comisión, de acuerdo a lo establecido en los artículos 244, N 15, y 302, N° 4, ambos del Reglamento de la Corporación.

La **diputada Orsini** manifestó preocupación por la constante intromisión del Poder Ejecutivo en las facultades del Poder Legislativo, al obstaculizar y frenar la tramitación de proyectos de ley presentados por diputados, particularmente el que está siendo estudiado en esta Comisión sobre corresponsabilidad parental, ya que son facultades propias de los parlamentarios presentar mociones.

El **Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab Verdugo**, manifestó preocupación por las palabras de la diputada Orsini, ya que la Dirección de Presupuestos actuó en virtud de un requerimiento realizado por la propia Comisión de la Mujer, por lo que el Ejecutivo no se está entrometiendo en la tramitación de mociones parlamentarias.

El **Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río**, hizo presente a la Comisión que la corresponsabilidad llegó para quedarse, y cuando el Ejecutivo estima que existen ciertas normas que van a

irrogar gastos, no obstante existir otro tipo de soluciones alternativas, la consecuencia de tramitar normas que involucran gasto fiscal, que posteriormente serán rechazadas por el Senado quien volverá nuevamente a revisar la admisibilidad de los proyectos de ley.

El **diputado Belloio** expresó que en el caso de las indicaciones N° 7 y N° 15, ellas implican equiparar a la madre no gestante al padre. Sin embargo realizó una precisión en torno a que existe actualmente un proyecto de ley que permite que existan dos padres y dos madres, y es aquella la vía correcta de regulación y no a través de las indicaciones citadas, porque equiparar la misma protección a la madre no gestante y al padre parece no ser la mejor vía. Agregó que la causa que justifica el fuero es el hecho de proteger al trabajador o trabajadora en caso de no presentación al trabajo, por lo que hay una protección al mismo, como también en el caso del hombre que hace uso del permiso del hijo nacido.

El **abogado Secretario de la Comisión** procedió a dar lectura al artículo 199 del Código del Trabajo:

“Art. 199. Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge o conviviente civil, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

Si los beneficios precedentes fueron obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder”.

Indicación N° 12: De la diputada Luck, para modificar el artículo 199 de la siguiente forma:

a) Para sustituir en su inciso primero, la expresión “la madre trabajadora” por la expresión “, y ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos”.

b) Para agregar en su inciso primero, a continuación de su punto aparte, que pasa a ser seguido, las siguientes oraciones:

“El permiso podrá ser utilizado íntegramente por uno de los padres o dividirse entre ambos de común acuerdo. Con todo, en ningún caso ambos padres podrán hacer uso del permiso simultáneamente, debiendo notificar ambos padres, a ambos empleadores.”.

El **diputado Belloio** expresó que el artículo, como está redactado, originalmente coloca toda la carga en la madre., al decir “la madre trabajadora tendrá el derecho” y con la nueva redacción, el padre y madre tendrán permiso, por tanto habría que sacar la parte que dice a elección de la madre.

La **diputada Carvajal** manifestó que no logra deducir cuál es la intención de la indicación, porque si la idea está en ejercer corresponsablemente ambos padres o madres el derecho, no queda claro a quien corresponde ese derecho, que podría ser para el padre o madre o algún otro familiar que tuviera a su cuidado a los menores.

El **diputado Belloio** expresó que la idea principal de modificación dice relación que el artículo no apuntara solamente a la madre trabajadora, como tampoco que se utilice el permiso de forma simultánea, sino que se requiere el acuerdo de ambos padres, y si no hay acuerdo el artículo actual lo resuelve, el cual establece que primeramente será la madre y luego, si ambos padres fueran trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, por tanto primero se accede en acuerdo, no de manera simultánea y en el caso de no haber acuerdo alguien debe decidir, por tanto la mejor alternativa es mantener el artículo 199 original.

La **diputada Orsini** manifestó que mantener la redacción de la indicación como está constituye un problema para las mujeres, porque es de conocimiento público el grave problema en torno a la inserción laboral de las mujeres, es por estas razones que deben generarse políticas públicas que reviertan dichas situaciones de discriminación, como sería el hecho de que contratar a una mujer sea igual de oneroso de contratar a un hombre.

Agregó que en ningún caso se puede dejar establecido en la legislación laboral la elección entre los padres, y que quizás la mejor vía de solución sería establecer que corresponde preferentemente a uno de ellos, pero sin cerrarlo a uno, ya que existen situaciones muy complicadas que pueden ameritar y hacer necesaria la presencia de ambos padres.

La Ministra de la Mujer y Equidad de Género, señora Isabel Plá Jarufe, manifestó que existen derechos laborales que tienen relación con la protección de la familia, como la ley Sanna, que es un seguro para el padre o madre de hijos que tienen enfermedades graves como cáncer y deben acompañar a su hijo a morir, y el artículo 199 del Código del Trabajo, que permite que los padres acompañen a su hijo menor a un año que tenga una enfermedad grave. Este derecho consagrado en el Código del Trabajo puede flexibilizarse, y le parece interesante que exista una señal en el uso de los derechos laborales en el cuidado de la familia.

El **diputado Bellolio** hizo presente que la ley Sanna, consagrada en el artículo 199 bis del Código del Trabajo, establece que *“Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año...”* . En este caso, el derecho protegido es la salud del niño, y el artículo 199 del Código del Trabajo dice relación con la atención del niño menor de un año que tiene una enfermedad grave. Está totalmente de acuerdo con el principio de corresponsabilidad parental, pero una cosa es dividir los gastos de contratación y otra es aumentar dichos gastos en una magnitud tal que finalmente, en vez de querer dividir los gastos de la corresponsabilidad, no se contrate a personas jóvenes, ni a hombres ni a mujeres, por tanto debe existir un equilibrio en las modificaciones que se desean incorporar.

La **diputada Fernández** estimó que habría que redactar una nueva indicación, por cuanto el padre juega un rol fundamental y no solamente la madre.

El **Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab Verdugo**, realizó un comentario sobre técnica legislativa de la indicación N°12, el cual posee dos literales, a) y b), y particularmente en el literal a) estimó que no es necesario cambiar el artículo con la frase *“ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos”*, ya que ello estaría de más, no así el literal b) que va a continuación del punto aparte.

La **diputada Vallejo** expresó que la Comisión está conteste en que este derecho establecido en el artículo 199 del Código del Trabajo no sea utilizado de manera simultánea por ambos padres.

Puesto en votación la indicación N°12, letra a), de la diputada Luck se produjo el siguiente resultado:

Resultado de la votación: 13 votos en contra. **Rechazada** por unanimidad. **Votaron en contra** las diputadas Amar, Carvajal, Fernández,

Hernando, Luck, Orsini, Ossandón, Pérez, Troncoso, Yeomans y Vallejo, y los diputados Bellolio y Urruticoechea.

Indicación N° 12 A: La **diputada Orsini** presentó una nueva indicación que pasa a denominarse indicación N°12 (A), integrada por los literales a) y b), para modificar el artículo 199 del Código del Trabajo de la siguiente forma:

a) Para sustituir en su inciso primero, la expresión “la madre trabajadora tendrá” por la expresión “**padre o madre trabajadores tendrán**”.

b) Para reemplazar la oración: “En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial” por la siguiente: “El permiso y subsidio podrá ser utilizado íntegramente por uno de los padres o dividirse entre ambos de común acuerdo. A falta de acuerdo, la madre decidirá quién usará el permiso y subsidio. Con todo, en ningún caso ambos padres podrán hacer uso del permiso simultáneamente, debiendo notificar ambos padres, a ambos empleadores.”.

Puesta en votación la indicación presentada en sesión por la diputada Orsini, en su **letra a)**, se produjo el siguiente resultado:

Resultado de la votación: 8 votos a favor, 1 voto en contra y 4 abstenciones. **Aprobada.**

Votaron por la afirmativa las diputadas Carvajal, Fernández, Hernando, Orsini, Pérez, Yeomans y Vallejo, y el diputado Urruticoechea. **Votaron en contra** la diputada Ossandón. Se abstuvieron las diputadas Amar, Luck y Troncoso, y el diputado Bellolio.

Puesta en votación la indicación presentada en sesión por la diputada Orsini, en su **letra b)**, se produjo el siguiente resultado:

Resultado de la votación: 13 votos a favor. **Aprobada por unanimidad.** **Votaron a favor** las diputadas Amar, Carvajal, Fernández, Hernando, Luck, Orsini, Ossandón, Pérez, Troncoso, Yeomans y Vallejo, y los diputados Bellolio y Urruticoechea.

La indicación N°12 letra b) se entiende rechazada reglamentariamente por resultar incompatible con la indicación N°12 (A) literal b, ya aprobada.

Indicación N° 13: De la diputada Mix para agregar en el inciso primero del artículo 199 bis un nuevo párrafo final del siguiente tenor: “Este permiso también será aplicable a la madre no gestante del hijo o hija en el caso de que la madre gestante se haya sometido a técnicas de reproducción humana asistida y de ello resultare el nacimiento”.

El señor **Carlos Cámara Oyarzo** (Abogado Secretario de la Comisión), dio lectura al inciso primero del artículo 199 bis del Código del Trabajo:

Artículo 199 bis.- Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña.

Puesta en votación la indicación recién transcrita fue **aprobada por unanimidad** (12 votos a favor). **Votaron a favor** las diputadas Vallejo (Presidenta), Carvajal, Hernando, Fernández, Castillo (por la diputada Orsini), Yeomans, Luck, Amar, Ossandón, Troncoso, Sabat y el diputado Bellolio (por la diputada Hoffmann).

Indicación N° 14: De la diputada **Luck**, para suprimir los literales a) y b) del artículo 2 del boletín 11.888-13.

El **Abogado Secretario de la Comisión** dio lectura al artículo 201 del Código del Trabajo y al artículo 2 del boletín N° 11.888-13:

Código del Trabajo, artículo 201.- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

Boletín 11.888-13, artículo dos: modifíquese el artículo 201 en el siguiente sentido:

a) En el inciso uno, luego de la segunda coma, reemplázanse las palabras “la trabajadora gozara de fuero laboral y estará sujeta” por “los trabajadores gozarán de fuero laboral y estarán sujetos”.

b) En el inciso uno, elimínese la frase “Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses” a contar del segundo punto seguido, que pasara a ser punto final.

El **diputado Bellolio** observa que la indicación busca que el fuero sea extensivo al padre en circunstancias que el fuero de la madre nace debido a la ausencia laboral de ésta. Estimó que su equiparación genera, en términos relativos, una desprotección para el fuero de la madre y, en términos generales, un aumento de la rigidización y costos del empleo.

La **diputada Castillo** rebatió que, en la práctica, las normas de protección a la mujer funcionan como desincentivo de contratación para los empleadores. Por lo tanto, equiparar las condiciones haría irrelevante la contratación de un hombre o de una mujer, y en ese camino se debe avanzar.

La señora **Carolina Cuevas, Ministra (S) de la Mujer y Equidad de Género**, se comprometió a estudiar alternativas de protección al padre de un hijo menor de dos años.

El señor **Francisco Del Río, asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social**, explicó que el objeto del fuero maternal es proteger a la mujer ante la imposibilidad de asistir a su trabajo durante un periodo de tiempo. No está relacionado con la protección de un ingreso económico familiar como se pretende en el caso del hombre, aunque reconoció que debe avanzarse en la materia en el ámbito de la seguridad social, ya que la pérdida del empleo por parte del padre durante los primeros años de vida del niño o niña es una contingencia catastrófica.

Puesto en votación separada el literal a) del artículo 2 del boletín N° 11888-13 fue **aprobado** por la mayoría de los diputados presentes (7 votos a favor, 5 en contra y 1 abstención). **Votaron a favor** las diputadas Vallejo (Presidenta), Carvajal, Hernando, Fernández, Castillo (por la diputada Orsini), Pérez y Yeomans. **Por la negativa** votaron el diputado Bellolio (por la diputada Hoffmann) y las diputadas Amar, Luck, Ossandón y Troncoso. **Se abstuvo** de votar la diputada Sabat.

El **diputado Bellolio** votó en contra la indicación por considerar que desprotege relativamente a las mujeres al equipararlas con los hombres, ya que el fundamento del fuero para ellas se encuentra en proteger su trabajo ante la

ausencia al mismo por un periodo de tiempo, situación que no es igual en el caso de los hombres, lo que justifica que solo las mujeres tengan ese privilegio. Además, subir los costos de contratación masculina solo empeora las condiciones de empleabilidad para todos.

La **diputada Sabat** señaló que se abstiene de votar porque si bien está de acuerdo con el fondo de los proyectos de corresponsabilidad parental, efectivamente aprecia en materia de fuero una desprotección relativa hacia las mujeres, que son quienes realmente se ausentan a su trabajo por el periodo de pre y post natal. No así los hombres que ni siquiera hacen uso del derecho a post natal, por lo que esta situación no le parece justa.

La **diputada Vallejo** (Presidenta) manifestó que votaba a favor porque las normas de protección a la mujer generan ciertos costos, para el Estado o para la empresa, lo que puede traducirse en un elemento de discriminación arbitraria al momento de contratar. 'Equiparar la cancha' en materia de fuero puede disminuir significativamente esa discriminación, ya que resultará indiferente para el empleador contratar a un hombre o a una mujer.

Por otra parte, como protección a la familia, resulta igualmente necesario salvaguardar la remuneración de la madre como del padre, como sustento de la economía familiar.

Puesto en votación separada el literal b) del artículo 2 del boletín N° 11.888-13 fue **aprobado** por la mayoría de los diputados presentes (7 votos a favor, 5 en contra y 1 abstención). **Votaron a favor** las diputadas Vallejo (Presidenta), Carvajal, Hernando, Fernández, Castillo (por la diputada Orsini), Pérez y Yeomans. **Por la negativa** votaron el diputado Bellolio (por la diputada Hoffmann) y las diputadas Amar, Luck, Ossandón y Troncoso. **Se abstuvo** de votar la diputada Sabat.

Indicación N° 15: De la diputada Mix para incorporar en el inciso primero del artículo 201 del Código del Trabajo un nuevo párrafo final del siguiente tenor: "Este fuero también será aplicable a la madre no gestante del hijo o hija en el caso de que la madre gestante se haya sometido a técnicas de reproducción humana asistida y de ello resultare el nacimiento.

Puesta en votación la indicación número 15 al artículo 201 del Código del Trabajo, fue **aprobada** por la mayoría de los diputados presentes (7 votos a favor, 5 en contra y 1 abstención). **Votaron a favor** las diputadas Vallejo (Presidenta), Carvajal, Hernando, Fernández, Castillo (por la diputada Orsini), Pérez y Yeomans. **Por la negativa** votaron el diputado Bellolio (por la diputada

Hoffmann) y las diputadas Amar, Luck, Ossandón y Troncoso. **Se abstuvo** de votar la diputada Sabat.

Indicación N° 16: De la diputada Luck para suprimir los numerales 2 y 3 del boletín N° 11.942-13.

La indicación número 16 **se entiende rechazada** por ser incompatible con lo recientemente aprobado.

Indicación N° 17: De la diputada Luck para suprimir los numerales 1 y 2 del artículo único del boletín N° 10.067-13.

El señor **Carlos Cámara Oyarzo** (Abogado Secretario de la Comisión), recordó que las indicaciones que tienen por finalidad suprimir parte del texto del proyecto deben considerarse como solicitudes de votación separada.

A continuación dio lectura al artículo 201 del Código del Trabajo, a los literales a) y b) del artículo 2° del boletín N° 11.888-13, numerales 2 y 3 del boletín N° 11.942-13 y al artículo único del boletín N° 10.067-13.

Código del Trabajo, artículo 201.- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley N° 19.620, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la ley N° 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.

Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso

de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental a que aluden los artículos 195, 196 y 197 bis, continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.

Boletín N° 11.888-13

Artículo dos: modifíquese el artículo 201 en el siguiente sentido:

a) En el inciso uno, luego de la segunda coma, reemplázanse las palabras “la trabajadora gozara de fuero laboral y estará sujeta” por “las trabajadoras y los trabajadores gozarán de fuero laboral y estarán sujetos”.

b) En el inciso uno, elimínese la frase “Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses” a contar del segundo punto seguido, que pasara a ser punto final.

Boletín N° 11.942-13

2. Intercálase en el inciso primero del artículo 201, luego de la palabra “trabajadora” la frase “y el padre trabajador”.

3. Reemplácese en el inciso primero del artículo 201, la expresión “gozará” por la expresión “gozarán”.

Boletín N° 10.067-13

Artículo Único: Introdúzcanse las siguientes modificaciones al artículo 201 del Código del Trabajo:

1) Elimínese de su inciso primero la expresión:

“En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis, también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al

comienzo del uso del mismo. Con todo este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.”;

2) *Agréguense los siguientes incisos segundo y tercero nuevos, pasando el actual inciso segundo a ser cuarto y así sucesivamente:*

“El padre también gozará de inamovilidad laboral, durante el mismo período y bajo las mismas condiciones establecidas en el inciso anterior, debiendo el trabajador comunicar su paternidad al empleador en la misma forma que la establecida en el artículo 197 para el descanso de maternidad. Para estos efectos, la filiación deberá estar determinada ya sea legalmente, por sentencia judicial, por reconocimiento voluntario, o por cualquier mecanismo que sea reconocido por el ordenamiento que sea válido para ello.

Por otra parte, estará protegido por esta inamovilidad laboral, el trabajador o trabajadora que dé total cumplimiento a las obligaciones alimentarias establecidas en la ley para el menor, cuando el padre o madre no haya dado cumplimiento a ellas, independiente de la relación de parentesco que medie entre el menor y el trabajador o trabajadora. En este caso, el trabajador incumplidor o la trabajadora incumplidora no podrá invocar el derecho a inamovilidad laboral establecido en este artículo.”

Puesto en votación separada el numeral 1) del artículo único del boletín N° 10.067-13 fue **aprobado** por la mayoría de los diputados presentes (7 votos a favor, 5 en contra y 1 abstención). **Votaron a favor** las diputadas Vallejo (Presidenta), Carvajal, Hernando, Fernández, Castillo (por la diputada Orsini), Pérez y Yeomans. **Por la negativa** votaron el diputado Bellolio (por la diputada Hoffmann) y las diputadas Amar, Luck, Ossandón y Troncoso. **Se abstuvo** de votar la diputada Sabat.

Previo acuerdo de la Comisión para reemplazar la palabra ‘inamovilidad’ por ‘fuero’, se puso en votación separada el numeral 2) del artículo único del boletín N° 10.067-13, el que fue **rechazado** por no alcanzar la mayoría de votos (6 votos a favor, 6 en contra y 1 abstención). **Votaron a favor** las diputadas Vallejo (Presidenta), Carvajal, Hernando, Fernández, Castillo (por la diputada Orsini) y Yeomans. **Por la negativa** el diputado Bellolio (por la diputada Hoffmann) y las diputadas Sabat, Amar, Luck, Ossandón y Troncoso. **Se abstuvo** de votar la diputada Pérez.

El **diputado Bellolio**, sobre el reconocimiento voluntario de paternidad, sugirió hacer referencia a la ley pertinente para que se hagan aplicables los requisitos legales de dicha figura jurídica, de lo contrario esta redacción permite que tanto el padre biológico como el padre que realiza el reconocimiento se beneficien con el fuero simultáneamente.

Tampoco queda claro desde cuándo comienza a regir el fuero paternal, lo que conlleva una serie de incertidumbres al respecto que ejemplificó.

La **diputada Vallejo** (Presidenta) observó que el mismo problema podría plantearse respecto al permiso del artículo 195 del Código del Trabajo.

La **diputada Hernando** mencionó que es autora de una moción que busca proteger con fuero, durante el año posterior al nacimiento, a aquel hombre que mantiene económicamente a la familia. Por tanto, está conforme con el espíritu de la indicación pero pidió incorporar ese requisito expresamente.

La **diputada Carvajal**, para salvar la inquietud planteada por el diputado Bellolio, propuso que la indicación hable de reconocimiento a secas, independientemente si este es voluntario o judicial.

La **diputada Pérez** se abstuvo por considerar necesaria una mejor redacción de la indicación, más armónica con su espíritu.

Finalmente la **diputada Vallejo** (presidenta) recabó la unanimidad de la Comisión para reemplazar la expresión 'los trabajadores' por 'las trabajadoras y los trabajadores' en todo el texto final del proyecto, en las partes pertinentes, facultando a la Secretaría para efectuar las modificaciones correspondientes.

Las siguientes **indicaciones, números 18 y 19**, el numeral 2) del boletín 10.067-13 y el literal c) del boletín N° 11.888-13 **se entienden rechazadas** por ser incompatibles con las normas ya aprobadas sobre la misma materia.

Boletín N° 10.067-13

Artículo Único: Introdúzcanse las siguientes modificaciones al artículo 201 del Código del Trabajo:

2) Agréguese los siguientes incisos segundo y tercero nuevos, pasando el actual inciso segundo a ser cuarto y así sucesivamente:

“El padre también gozará de inamovilidad laboral, durante el mismo período y bajo las mismas condiciones establecidas en el inciso anterior, debiendo el trabajador comunicar su paternidad al empleador en la misma forma que la establecida en el artículo 197 para el descanso de maternidad. Para estos efectos, la filiación deberá estar determinada ya sea legalmente, por sentencia judicial, por reconocimiento voluntario, o por cualquier mecanismo que sea reconocido por el ordenamiento que sea válido para ello.

Por otra parte, estará protegido por esta inamovilidad laboral, el trabajador o trabajadora que dé total cumplimiento a las obligaciones alimentarias establecidas en la ley para el menor, cuando el padre o madre no

haya dado cumplimiento a ellas, independiente de la relación de parentesco que medie entre el menor y el trabajador o trabajadora. En este caso, el trabajador incumplidor o la trabajadora incumplidora no podrá invocar el derecho a inamovilidad laboral establecido en este artículo.”

Indicación N° 18: De la diputada **Jiles** al artículo único, numeral 2, del boletín N° 10.067-13, para reemplazar el inciso segundo (inciso tercero nuevo) por el siguiente texto:

“Cuando el empleador tome conocimiento del incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de las obligaciones de alimentos decretados por ley en favor de su hijo o hija, y este conste en un procedimiento judicial de cobranza, cesará el fuero laboral a que se refieren los incisos anteriores”.

Boletín N° 11.888-13

c) Agréguese al inciso tercero, luego del punto final, que pasara a ser punto seguido, lo siguiente: “Cesará también este derecho en el caso del trabajador o trabajadora que de total incumplimiento a las obligaciones alimentarias establecidas en la ley para el menor, independiente de la relación de parentesco que medie entre el menor y trabajador o trabajadora, en este sentido, el trabajador incumplidor o trabajadora incumplidora no podrá invocar el derecho a inmovilidad laboral establecido en este artículo.”

Indicación N° 19: De la diputada **Jiles** para reemplazar la letra c) del artículo 2, boletín N° 11.888-13, por el siguiente:

“Agréguese un nuevo inciso cuarto al Art. 201 del Código del Trabajo, pasando el actual inciso cuarto a ser quinto y así sucesivamente:

“Cesará también este derecho, cuando el empleador tome conocimiento del incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de las obligaciones de alimentos decretados por ley en favor de su hijo o hija, y este conste en un procedimiento judicial de cobranza.”.

Indicación N° 20: De la diputada **Luck**, para suprimir el literal d) del artículo 2° del boletín 11.888-13.

Indicación N° 21: De la diputada **Luck**, para suprimir el numeral 3) del boletín 10.067-13.

El señor **Carlos Cámara Oyarzo** (Abogado Secretario de la Comisión), dio lectura al artículo 201 del Código del Trabajo, al literal d) del boletín N° 11.888-13 y al numeral 3) del boletín N° 10.067-13:

Código del Trabajo, artículo 201.- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley N° 19.620, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la ley N° 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.

Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental a que aluden los artículos 195, 196 y 197 bis, continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.

d) *Modifíquese el inciso cuarto del artículo 201 del Código del Trabajo de la siguiente manera: intercálese entre las palabras “trabajadora” y “volverá”, la expresión “o trabajador”; intercálese entre las palabras “afectada” y “deberá”, la expresión “o afectado”.*

Boletín N° 10.067-13

3) *Modifíquese el inciso cuarto del artículo 201 del Código del Trabajo, de la siguiente forma:*

- i) *Intercálese entre las palabras “trabajadora” y “volverá”, la expresión “o trabajador”;*
- ii) *Intercálese entre las palabras “afectada” y “deberá”, la expresión “o afectado”;*

Puesta en votación la letra d) del boletín N° 11.888-13 fue **aprobada** por la mayoría de los diputados presentes (5 votos a favor, 4 en contra). **Votaron a favor** las diputadas Vallejo (Presidenta), Fernández, Orsini, Pérez y el diputado Mellado (por la diputada Hernando). **Por la negativa** votaron el diputado Bellolio (por la diputada Hoffmann) y las diputadas Luck, Ossandón y Troncoso.

La indicación N° 21 **se entendió rechazada** reglamentariamente por ser incompatible con lo recientemente aprobado.

Indicación N° 22: De la diputada **Luck**, para suprimir los numerales 4, 5, 6, 7, 8 y 9 del boletín 11.942.

El **abogado secretario de la Comisión** explicó que las indicaciones que tienen por finalidad suprimir parte del texto del proyecto deben considerarse como solicitudes de votación separada.

A continuación dio lectura al artículo 203 del Código del Trabajo y a los numerales 4, 5, 6, 7, 8 y 9 del proyecto de ley:

Código del Trabajo, artículo 203. Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor

gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Las salas cunas señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa autorización del Ministerio de Educación, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

INCISO SUPRIMIDO

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.

El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.

Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.

Boletín N° 11.942

4. Reemplácese en el inciso primero del artículo 203, las frases “veinte o más trabajadoras” por la frase “veinte o más trabajadores y/o trabajadoras”.

5. Reemplácese en el inciso primero del artículo 203, la frase “las mujeres” por la frase “los trabajadores y trabajadoras”.

6. Reemplácese en el inciso tercero del artículo 203, la frase “las trabajadoras” por la frase “los trabajadores y trabajadoras”.

7. Intercálese entre el inciso tercero e inciso cuarto del artículo 203, el inciso siguiente:

“En el caso que un padre y madre trabajadores laboren para empleadores distintos, y tengan uno o más hijos comunes menores de dos años, y ambos empleadores mantengan un servicio permanente de sala cuna, los padres deberán de común acuerdo elegir uno u otro servicio, notificando a ambos empleadores de la decisión, con al menos un mes de anticipación al primer uso de la sala cuna elegida.”.

8. Reemplácese en el inciso quinto del artículo 203, la frase “la mujer trabajadora” por la frase “el trabajador o trabajadora”.

9. Intercálese entre el inciso quinto e inciso sexto del artículo 203, el inciso siguiente:

“En el caso que un padre y madre trabajadores laboren para empleadores distintos, y tengan uno o más hijos comunes menores de dos años, y ambos empleadores cumplan la obligación en la manera establecida en el inciso anterior, los empleadores deberán concurrir en partes iguales a los gastos de la sala cuna elegida por los padres trabajadores.”.

La señora **Carolina Cuevas, Subsecretaria del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género**, comentó que el Ejecutivo ha presentado un proyecto sobre sala cuna universal, radicado en la Comisión de Trabajo del Senado, que elimina la exigencia arbitraria de que la empresa tenga contratadas a 20 mujeres o más para que ellas puedan tener derecho a sala cuna y hace extensivo el beneficio para las trabajadoras independientes y de casa particular.

Además, el proyecto cambia la fórmula de financiamiento del beneficio a un modelo solidario, lo que significa un avance en la discriminación por género a la hora de contratar.

Por lo anterior, en aras a mantener una armonía en los textos legislativos sugirió esperar su total tramitación.

Puesto en votación separada el numeral 4 del proyecto de ley fue **rechazado** por la unanimidad de 11 votos en contra. **Votaron en contra** las diputadas Vallejo (Presidenta), Amar, Carvajal, Fernández, Bellolio (por la diputada Hoffmann), Luck, Castillo (por la diputada Orsini), Ossandón, Pérez, Sabat, Mix (por la diputada Yeomans).

Puesto en votación separada el numeral 5 del proyecto de ley fue **aprobado** (6 votos a favor y 5 en contra). **Votaron a favor** las diputadas Vallejo (Presidenta), Carvajal, Fernández, Castillo (por la diputada Orsini), Pérez, Mix (por

la diputada Yeomans). **Por la negativa** el diputado Bellolio (por la diputada Hoffmann) y las diputadas Amar, Luck, Ossandón y Sabat.

Puesto en votación separada el numeral 6 del proyecto de ley fue **aprobado** (6 votos a favor y 5 en contra). **Votaron a favor** las diputadas Vallejo (Presidenta), Carvajal, Fernández, Castillo (por la diputada Orsini), Pérez, Mix (por la diputada Yeomans). **Por la negativa** el diputado Bellolio (por la diputada Hoffmann) y las diputadas Amar, Luck, Ossandón y Sabat.

Puesto en votación separada el numeral 7 del proyecto de ley fue **aprobado** (7 votos a favor, 4 en contra y 1 abstención). **Votaron a favor** las diputadas Vallejo (Presidenta), Carvajal, Hernando, Fernández, Castillo (por la diputada Orsini), Pérez, Mix (por la diputada Yeomans). **Por la negativa** el diputado Bellolio (por la diputada Hoffmann) y las diputadas Amar, Luck, y Ossandón. **Se abstuvo** de votar la diputada Sabat.

La diputada **Vallejo** (Presidenta), de conformidad a lo señalado en el artículo 266 del Reglamento de la Cámara de Diputados, puso en votación la reapertura del debate del inciso primero del artículo 203, lo que requiere un quórum de los dos tercios de los diputados presentes.

Resultado de la votación: **aprobada la reapertura del debate** por la mayoría de los diputados presentes (7 votos a favor y 4 en contra). **Por la afirmativa** las diputadas Vallejo (presidenta), Carvajal, Hernando, Fernández, Castillo (por la diputada Orsini), Pérez, Mix (por la diputada Yeomans). **En contra** las diputadas Amar, Luck, Ossandón y el diputado Bellolio (por la diputada Hoffmann).

Atendido lo anterior, la **diputada Castillo** presentó indicación *para reemplazar en el inciso primero del artículo 203, la palabra “trabajadoras” por “trabajadores y/o trabajadoras”.*

El señor **Carlos Cámara Oyarzo** (Abogado Secretario de la Comisión), dio lectura de la misma y del inciso primero del artículo 203 del Código del Trabajo:

Art. 203. Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Puesta en votación la indicación recién transcrita fue **rechazada** por no alcanzar la mayoría de votos (3 votos en contra y 3 votos a favor). **Votaron en contra** las diputadas Amar, Ossandón y Troncoso. **Votaron a favor** las diputadas Vallejo (Presidenta) y Fernández, y el diputado Boric (por la diputada Yeomans).

La **diputada Ossandón** formuló una serie de reservas de constitucionalidad a las indicaciones presentadas en la Comisión, en relación a los proyectos en ley en tabla, del siguiente tenor:

1. Indicación #8 de las Sras. Vallejo y Fernández.

FUNDAMENTO

La indicación #8, presentada por las Sras. Vallejo y Fernández, al proyecto de ley originado en mociones refundidas que Modifica el Código del Trabajo en materia de corresponsabilidad parental, Boletines 10.067-13; 11.027-13; 11.888-13; 11.942-13; 11.993-13, refundidos dispone que:

“Para reemplazar en el artículo único del proyecto boletín N°11.942-13, el actual numeral 1) por el siguiente:

1) Reemplácese el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo por el siguiente:

El padre tendrá el derecho a un permiso pagado de quince días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, y otro permiso adicional por quince días que podrá ser pactado con el empleador, y que será distribuido dentro de los ciento ochenta días siguientes a la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al trabajador o trabajadora que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.”

Este precepto, cuya constitucionalidad impugnamos, tiene el objetivo de aumentar a 30 días, el actual permiso de 5 días a que tiene derecho cada trabajador con ocasión del nacimiento de su hijo, conforme lo señala el artículo 195 del Código del Trabajo en su inciso segundo, infringe la Constitución Política de la República en sus artículos 6°; 7° (que estipulan, en lo medular, el principio de supremacía constitucional y prescriben que los órganos del estado no pueden

atribuirse poderes o funciones que no les hayan sido expresamente atribuidas por el derecho); y artículo 65 inc. 4 N° 4 (que consagra la iniciativa exclusiva legislativa presidencial para “aumentar obligatoriamente... [los] demás beneficios económicos o alterar las bases que sirvan para determinarlos”); como asimismo la jurisprudencia del Excelentísimo Tribunal Constitucional manifestada en los Roles N° 7-1972, 786-2007, 1867-2010, 5735-2019, entre otros.

RESERVA

La indicación transcrita, al aumentar de 5 a 30 días pagados por el empleador el permiso paternal considerado en el inciso segundo del artículo 195 del Código del trabajo, de manera directa o indirecta, infringe los artículos de la Constitución Política de la República 6°; 7°; y 65 inc. 4 N° 4 (respecto de “aumentar obligatoriamente... [los] demás beneficios económicos o alterar las bases que sirvan para determinarlos”); como asimismo, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre esta materia”.

Solicito a la secretaría que quede debidamente registrada esta reserva de constitucionalidad en el acta de la sesión y en la historia de la ley, como asimismo se entiendan cumplidos los requisitos constitucionales y legales ante el Tribunal Constitucional para tener por planteada cuestión de constitucionalidad.

2. Boletines 11.942-13 y 10.067-13

FUNDAMENTO

Los boletines señalados cuyos autores son las Diputadas Cariola, Fernández, Vallejo; los Diputados Jackson, Jiménez, Núñez, Soto y Teillier, (10.067-13); las Diputadas Castillo, Hernando, Pérez, Jiles, y los Diputados Crispi, Díaz, Flores, Rosas, y Vidal (11.942-13), disponen lo siguiente:

Bol. 10.067-13:

Artículo Único: Introdúzcanse las siguientes modificaciones al artículo 201 del Código del Trabajo:

1) Elimínese de su inciso primero la expresión:

“En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis, también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.”;

2) Agréguese los siguientes incisos segundo y tercero nuevos, pasando el actual inciso segundo a ser cuarto y así sucesivamente:

“El padre también gozará de inamovilidad laboral, durante el mismo período y bajo las mismas condiciones establecidas en el inciso anterior, debiendo el trabajador comunicar su paternidad al empleador en la misma forma que la establecida en el artículo 197 para el descanso de maternidad. Para estos

efectos, la filiación deberá estar determinada ya sea legalmente, por sentencia judicial, por reconocimiento voluntario, o por cualquier mecanismo que sea reconocido por el ordenamiento que sea válido para ello.

Por otra parte, estará protegido por esta inamovilidad laboral, el trabajador o trabajadora que dé total cumplimiento a las obligaciones alimentarias establecidas en la ley para el menor, cuando el padre o madre no haya dado cumplimiento a ellas, independiente de la relación de parentesco que medie entre el menor y el trabajador o trabajadora. En este caso, el trabajador incumplidor o la trabajadora incumplidora no podrá invocar el derecho a inamovilidad laboral establecido en este artículo.”

Bol. 11.942-13:

2. Intercálese en el inciso primero del artículo 201, luego de la palabra “trabajadora” la frase “y el padre trabajador”.

3. Reemplácese en el inciso primero del artículo 201, la expresión “gozará” por la expresión “gozarán”.

Las mociones antes señaladas, cuya constitucionalidad impugnamos, dicen relación con la extensión del beneficio del fuero maternal al padre. Tal como señala el OF. N° 1675 de 07 de agosto de 2019 del Director de Presupuestos al Secretario de la Comisión de Mujeres y Equidad de Género; la extensión de beneficios, de manera obligatoria (a funcionarios públicos y/o privados) es una materia de iniciativa exclusiva del Presidente de La República y por lo tanto, todas las mociones contravienen lo dispuesto en el artículo 65 inc. 4° N° 4 de la CPR.

Por otra parte, al establecerse una causal de continuidad obligatoria de las contrataciones y honorarios del sector público, se produce un doble efecto, por una parte, se establece el deber del Fisco de precaver y provisionar fondos para hacer frente a estos requerimientos futuros, y por otra parte, genera un costo directo que debe ser afrontado por el erario público.

En razón de lo anterior, la inconstitucionalidad se manifiesta en un doble sentido, por una parte, al referirse a una materia que incide en “la administración financiera o presupuestaria del Estado” se infringe el artículo 65 inciso 3° de la CPR y por otra, al implicar un costo directo para el Fisco, se infringe el artículo 65 inc. 4 N° 4° de la CPR.

Al establecerse una extensión artificial de las contrataciones del sector público, se altera la base de cálculo de las remuneraciones de los funcionarios adscritos a dicha modalidad contractual; las cuales, en su parte variable, se encuentran indexadas a los años y servicios (Ejemplo: bonos por bienios) Lo anterior, también implica una vulneración del artículo 65 inc. 4 N° 4° de la CPR, que señala expresamente que la alteración de “las bases” de cálculos de remuneraciones y demás beneficios económicos de los funcionarios públicos es una materia de iniciativa exclusiva del Presidente de La República.

RESERVA

Los boletines 10.067-13 y 11.888-13, cuya constitucionalidad impugnamos, otorgan un beneficio de fuero laboral al sector privado y los funcionarios del sector público que en esta materia se rigen en su totalidad por el Código del Trabajo, irrogando, en consecuencia, en este último caso, gasto fiscal, constituyen extensiones en los beneficios laborales tanto de funcionarios públicos como del sector privado (art. 194), contrariando el artículo 65 inciso cuarto, numeral 4” de la Constitución Política, sobre materias de ley que son de iniciativa exclusiva del Presidente de la República, y generando impacto fiscal por comprometer recursos futuros al extender, por efectos del fuero, el plazo legal de la contrata o de los contratos a plazo o por obra o faena determinada, contrariando lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 65 antes citado, en materia de administración financiera y presupuestaria del Estado.

Solicito a la secretaría que quede debidamente registrada esta reserva de constitucionalidad en el acta de la sesión y en la Historia de la Ley, como asimismo se entiendan cumplidos los requisitos constitucionales y legales ante el Tribunal Constitucional para tener por planteada cuestión de constitucionalidad.

3. Boletín N* 11.027-13

La moción señalada, cuyos autores son las Diputadas Cariola, Vallejo y los Diputados Mirosevic, Núñez, Monsalve, Torres, y Walker propone lo siguiente:

“Artículo 1°: Reemplázase el artículo 203 del Código del Trabajo por el siguiente:

Art. 203. Las trabajadoras y trabajadores podrán hacer exigible a su empleador el derecho a sala cuna, para dejarlos mientras estén en el trabajo, el cual podrá cumplirse mediante la creación y mantención de una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo; construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica; o bien, pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora o trabajador lleve a sus hijos menores de dos años.

Las empresas donde concurren diez o más de sus trabajadoras o trabajadores, que hagan exigible el derecho a sala cuna, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen, entre todos, diez o más trabajadoras o trabajadores. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Las salas cunas señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines

Infantiles podrá celebrar convenios con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

Para el caso que el empleador opte por pagar el costo de una sala cuna ajena al establecimiento de trabajo, sólo podrá hacerlo entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación. El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.”.

FUNDAMENTOS

La moción hace extensivo el derecho a sala cuna a los padres, eliminando el requisito de una sentencia judicial que les otorgue el cuidado personal de del hijo, pudiendo ser exigible indistintamente por padres o madres, sea cual sea su estado civil. Además, amplía la exigencia para todas las empresas, con independencia del número de trabajadoras empleadas e, incluso, si es que sólo mantienen hombres contratados. Estas modificaciones constituyen extensiones en los beneficios laborales tanto de funcionarios públicos como del sector privado, e incrementan beneficios económicos que afectan a aquellas empresas que mantienen empleadas a menos de 20 trabajadoras, contrariando el artículo 65 inciso cuarto, numeral 4” de la Constitución Política, sobre materias de ley que son de iniciativa exclusiva del Presidente de la República. Además, en caso que la obligación de otorgar sala cuna se cumpla mediante el pago de bono compensatorio imponible, las normas del proyecto inciden en materias de seguridad social, contrariando, además, el numeral 6” del inciso y artículo de la Constitución antes citados.

RESERVA

La norma transcrita, cuya constitucionalidad impugnamos, al hacer extensivo los derechos de sala cuna al padre trabajador, infringe claramente lo dispuesto en los numerales 4 y 6 del inciso cuarto del artículo 65 de la Constitución Política de la República.

Solicito a la secretaría que quede debidamente registrada esta reserva de constitucionalidad en el acta de la sesión y en la Historia de la Ley, como asimismo se entiendan cumplidos los requisitos constitucionales y legales ante el Tribunal Constitucional para tener por planteada cuestión de constitucionalidad.”

La **diputada Ossandón** argumentó que si bien está a favor de legislar sobre la corresponsabilidad parental le preocupa la viabilidad de los mismos, en cuanto a su constitucionalidad y financiamiento. En ese sentido, hizo presente un informe de la Dipres, que hace serios reparos a los boletines objeto de discusión, a algunos porque irrogan gastos y a otros porque inciden en las facultades de la Administración del Estado. Por lo anterior, manifestó que prefiere esperar la tramitación de los proyectos presentados por el Ejecutivo en estas materias.

Se sumaron a esta argumentación las diputadas **Amar** y **Luck**.

El **diputado Boric** observó que esta arremetida del Gobierno se ha dado simultáneamente en otras comisiones y sostuvo que si los parlamentarios, con independencia de su partido político, mantienen una visión restrictiva de sus facultades legislativas los debates se subordinarán absolutamente al sistema presidencialista imperante. Invitó a avanzar en los proyectos que tienen iniciativa transversal y que concitan el buen espíritu de los parlamentarios.

La **diputada Vallejo** (Presidenta) recordó que la intención de trabajar conjuntamente con el Ejecutivo ha estado presente a lo largo de toda la tramitación de estos proyectos. Incluso el Gobierno se comprometió en el transcurso de la discusión a presentar propuestas en materia de fuero.

Agregó que la Comisión no es la llamada a resolver sobre la constitucionalidad de los proyectos de ley. Argumentó que hay fallos del Tribunal Constitucional que se han pronunciado sobre este punto y que han resuelto que la limitación parlamentaria debe interpretarse de manera restrictiva. Por tanto, que una moción o una indicación parlamentaria generen gastos como efecto colateral, no implica necesariamente que sea inconstitucional.

La señora **Carolina Cuevas, Subsecretaria del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género**, aclaró que desde el inicio de la tramitación de estos proyectos de ley refundidos el Ejecutivo planteó su posición. Refrendó la reserva de constitucionalidad de algunos de ellos por irrogar gastos directos y de otros por tener impacto en la Administración del Estado, ambas materias de iniciativa exclusiva del Presidente de la República.

Agregó que la mayor brecha que enfrentan las mujeres en Chile es en el ámbito del trabajo, ya que sólo un 49,5% de ellas trabaja, y lo primero que se debe hacer para mejorar ese índice es procurar una economía sana, con mayor empleo. Entre el año 2010 y 2014 la economía creció un 5% y la tasa de participación laboral femenina aumentó 4 puntos, como nunca antes.

Mostró preocupación por los proyectos que se discuten, que más que regular la corresponsabilidad parental buscan aumentar los costos de la contratación masculina, lo que va a tener un impacto directo en el empleo. Para centrar el debate hizo lectura del artículo 224 del Código Civil, que define el principio de corresponsabilidad como aquel “en virtud del cual ambos padres, vivan juntos o separados, participarán en forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de sus hijos”, y que encuentra su ámbito de aplicación fundamentalmente en el seno del hogar.

Indicación N° 22: De la diputada **Luck**, para suprimir los numerales 4, 5, 6, 7, 8 y 9 del boletín N° 11.942-13.

El señor **Carlos Cámara Oyarzo** (Abogado Secretario de la Comisión), recordó que las indicaciones que tienen por finalidad suprimir parte del texto del proyecto deben considerarse como solicitudes de votación separada y que los numerales 4, 5, 6 y 7 ya habían sido votados.

A continuación dio lectura al artículo 203 del Código del Trabajo y a los numerales 8 y 9 del proyecto de ley:

Código del Trabajo, artículo 203. Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Las salas cunas señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa autorización del Ministerio de Educación, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

INCISO SUPRIMIDO

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.

El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.

Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.

Boletín N° 11.942

8. Reemplácese en el inciso quinto del artículo 203, la frase “la mujer trabajadora” por la frase “el trabajador o trabajadora”.

9. Intercálese entre el inciso quinto e inciso sexto del artículo 203, el inciso siguiente:

“En el caso que un padre y madre trabajadores laboren para empleadores distintos, y tengan uno o más hijos comunes menores de dos años, y ambos empleadores cumplan la obligación en la manera establecida en el inciso anterior, los empleadores deberán concurrir en partes iguales a los gastos de la sala cuna elegida por los padres trabajadores.”.

Puesto en votación el numeral 8 del proyecto de ley fue **aprobado** por la mayoría de los diputados presentes (7 votos a favor, 4 en contra y 1 abstención). **Votaron a favor** las diputadas Vallejo (Presidenta), Carvajal, Hernando, Fernández, Castillo (por la diputada Orsini), Pérez y Yeomans. **Por la negativa** votaron el diputado Belloio (por la diputada Hoffmann) y las diputadas Amar, Ossandón y Troncoso. **Se abstuvo** de votar la diputada Sabat.

Puesto en votación el numeral 9 del proyecto de ley fue **aprobado** por la mayoría de los diputados presentes (6 votos a favor, 4 en contra y 1 abstención). **Votaron a favor** las diputadas Vallejo (Presidenta), Hernando, Fernández, Castillo (por la diputada Orsini), Pérez y Yeomans. **Por la negativa** votaron el diputado Belloio (por la diputada Hoffmann) y las diputadas Amar, Ossandón y Troncoso. **Se abstuvo** de votar la diputada Sabat.

Las siguientes indicaciones al boletín N° 11.027-13, **se entendieron rechazadas** por ser incompatibles con lo recientemente aprobado:

Indicación N° 23: De la diputada Luck para suprimir el artículo único.

Indicación N° 24: De las diputadas Vallejo (Presidenta) y Fernández para reemplazar el inciso primero del artículo 1 que modifica el Código del Trabajo para regular el ejercicio del derecho a sala cuna, por el siguiente:

“Las empresas donde concurren diez o más de sus trabajadoras o trabajadores, que hagan exigible el derecho a sala cuna, para dejarlos mientras estén en el trabajo, deberán tener salas anexas e independientes de los lugares de trabajo, construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica; o bien, pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora o trabajador lleve a sus hijos menores de dos años”.

Indicación N° 25: De las diputadas Vallejo (Presidenta) y Fernández para incorporar un nuevo inciso segundo al artículo 1, pasando el segundo a ser tercero:

“Este derecho será ejercido por todo trabajador o trabajadora que sea madre o padre de un niño o niña menor de dos años, con independencia a la naturaleza y tipo de contrato. Así mismo, este derecho podrá ser ejercido por el trabajador o trabajadora que detente el cuidado personal del niño o niña, pese a no tener la calidad de madre o padre”.

Indicación N° 26: De las diputadas Vallejo (Presidenta) y Fernández para eliminar, en el inciso segundo del artículo 1, la siguiente oración: “Las empresas donde concurren diez o más de sus trabajadoras o trabajadores, que hagan exigible el derecho a sala cuna, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo”.

Indicación N° 27: De la diputada Jiles para reemplazar el artículo 1° por el siguiente:

“Reemplácese el Art. 203 del Código del Trabajo por el siguiente:

“Las empresas donde concurren veinte o más trabajadoras o trabajadores, deberán tener salas anexas e independientes del local del trabajo, donde las trabajadoras y trabajadores puedan dar alimentos a sus hijos menores de dos años o dejarlos mientras estén en el trabajo, ya sea mediante la creación o mantención de una sala cuna anexa, construyendo o habilitando y manteniendo los servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica o bien pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora o trabajador lleve a sus hijos.

Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras o trabajadores. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Las salas cunas señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer

las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

Para el caso que el empleador opte por pagar el costo de una sala cuna ajena al establecimiento de trabajo, sólo podrá hacerlo entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.”.

VI.- TEXTO DEL PROYECTO DE LEY APROBADO POR LA COMISIÓN:

Por las razones señaladas y por las que expondrá oportunamente la Diputada Informante, esta Comisión recomienda aprobar el siguiente:

PROYECTO DE LEY

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

1. Agrégase el siguiente artículo 66 quater:

“Artículo 66 quater.- “Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la ley N° 18.834, y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la ley N° 18.883, padres o madres de niños o niñas no mayores de veinticuatro meses, tendrán permiso para asistir a los controles del niño sano, hasta su último control de lactante mayor. Estas horas deberán ser compensadas por el trabajador o trabajadora, en la forma que acuerden con el empleador, salvo que en virtud de una negociación individual o colectiva se acuerde la no restitución.

La solicitud del permiso deberá formalizarse por cualquier medio escrito físico o electrónico con veinticuatro horas de anticipación, acompañando el documento que acredite dicha concurrencia.”.

2.- Agrégase el siguiente inciso final en el artículo 194:

“El empleador, atendiendo la naturaleza de los servicios y las actividades de la empresa, deberá velar porque las condiciones laborales de sus

trabajadores, en especial la organización y distribución de la jornada ordinaria y extraordinaria y especial de trabajo permita compatibilizar las obligaciones laborales y familiares del trabajador y su corresponsabilidad en el cuidado de sus hijos.”.

3.- En su artículo 195:

a) Sustitúyese su inciso segundo por el siguiente:

“El padre tendrá el derecho a un permiso pagado de quince días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, y otro permiso adicional por quince días que podrá ser pactado con el empleador, y que será distribuido dentro de los ciento ochenta días siguientes a la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al trabajador o trabajadora que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable y también será aplicable a la madre no gestante del hijo o hija en el caso de que la madre gestante se haya sometido a técnicas de reproducción humana asistida y de ello resultare el nacimiento.”.

b) Agrégase el siguiente inciso tercero nuevo, pasando los actuales tercero, cuarto, quinto y sexto a ser cuarto, quinto, sexto y séptimo, respectivamente:

“El trabajador o trabajadora deberá dar aviso al empleador del nacimiento o adopción de su hijo mediante cualquier medio escrito de comunicación interna de la empresa, ya sea físico o electrónico, acompañando el respectivo certificado de nacimiento del Servicio de Registro Civil e Identificación o partida de nacimiento con la debida subinscripción de la sentencia judicial correspondiente. Cumpliéndose los requisitos establecidos en este artículo, el empleador deberá informar al trabajador sobre las condiciones de uso del permiso y su derecho a utilizar el permiso postnatal parental. El empleador que negare o dificultare el ejercicio de este derecho, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales, monto que se podrá duplicar en caso de reincidencia. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.”.

4. En su artículo 199:

a) Sustitúyese la expresión “la madre trabajadora tendrá” por la expresión “el padre o madre trabajadores tendrán”.

b) Reemplázanse las oraciones “En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.” por las siguientes: “El permiso y subsidio podrá ser utilizado íntegramente por uno de los padres o dividirse entre ambos de común acuerdo. A falta de acuerdo, la madre decidirá quién usará el permiso y subsidio. Con todo, en ningún caso ambos padres podrán hacer uso del permiso simultáneamente, debiendo notificar ambos padres, a ambos empleadores.”.

5. Agrégase en el inciso primero del artículo 199 bis la siguiente oración final: “Este permiso también será aplicable a la madre no gestante del hijo o hija en el caso de que la madre gestante se haya sometido a técnicas de reproducción humana asistida y de ello resultare el nacimiento.”.

6. Modifíquese el artículo 201 en el siguiente sentido:

a) En su inciso primero:

i. Luego de la segunda coma, reemplázanse las palabras “la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta” por “las y los trabajadores gozarán de fuero laboral y estarán sujetos”.

ii. Sustitúyese en su parte final la frase “En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis, también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.” por la siguiente oración: “Este fuero también será aplicable a la madre no gestante del hijo o hija en el caso de que la madre gestante se haya sometido a técnicas de reproducción humana asistida y de ellos resultare el nacimiento.”.

b) En su inciso cuarto, reemplázase el vocablo “volverá” por la expresión “y el trabajador volverán”, y en la frase final del mismo inciso, entre las palabras “afectada” y “deberá”, intercálase la expresión “o afectado”.

7. En su artículo 203:

a) Reemplázanse en el inciso primero las palabras “las mujeres” por la frase “los trabajadores y trabajadoras”.

b) Sustitúyanse en el inciso tercero las palabras “las trabajadoras” por la frase “los trabajadores y trabajadoras”.

c) Intercálase entre los incisos tercero y cuarto, que ha pasado a ser quinto, el siguiente inciso cuarto, nuevo:

“En el caso que un padre y madre trabajadores laboren para empleadores distintos, y tengan uno o más hijos comunes menores de dos años, y ambos empleadores mantengan un servicio permanente de sala cuna, los padres deberán de común acuerdo elegir uno u otro servicio, notificando a ambos empleadores de la decisión, con al menos un mes de anticipación al primer uso de la sala cuna elegida.”.

d) Reemplázase en el inciso quinto, que ha pasado a ser sexto, la expresión “la mujer trabajadora” por la frase “el trabajador o trabajadora”.

e) Intercálase después del inciso quinto, que ha pasado a ser sexto, el siguiente inciso séptimo, nuevo, pasando los actuales incisos sexto, séptimo, octavo y noveno a ser séptimo, octavo, noveno y décimo, respectivamente:

“En el caso que un padre y madre trabajadores laboren para empleadores distintos, y tengan uno o más hijos comunes menores de dos años, y ambos empleadores cumplan la obligación en la manera establecida en el inciso anterior, los empleadores deberán concurrir en partes iguales a los gastos de la sala cuna elegida por los padres trabajadores.”.

Tratado y acordado, según consta en las actas correspondientes en sesiones de fechas 3, 10 y 24 de abril, 5 y 12 de junio, 3, 17 y 24 de julio, 7 de agosto, 4, 11 y 25 de septiembre y 2 de octubre de 2019, con la asistencia de las diputadas Sandra Amar Mancilla, Loreto Carvajal Ambiado, Maya Fernández Allende, Marcela Hernando Pérez, María José Hoffmann Opazo, Karin Luck Urban, Maite Orsini Pascal, Ximena Ossandón Irrázaval, Joanna Pérez Olea, Marcela Sabat Fernández, Virginia Troncoso Hellman, Camila Vallejo Dowling (Presidenta) y Gael Yeomans Araya. También asistieron y concurrieron a las votaciones y acuerdos el diputado Jaime Bellolio Avaria (en reemplazo de la diputada María José Hoffmann Opazo); el diputado Gabriel Boric Font (en reemplazo de la diputada Gael Yeomans Araya); la diputada Natalia Castillo Muñoz (en reemplazo de la diputada Maite Orsini Pascal); el diputado Cosme Mellado Pino (en reemplazo de la diputada Marcela Hernando Pérez); la diputada Claudia Mix Jiménez (en reemplazo de la diputada Gael Yeomans Araya), y la diputada Catalina Pérez Salinas (en reemplazo de la diputada Maite Orsini Pascal).

Sala de la Comisión, a 15 de noviembre de 2019.



CARLOS CÁMARA OYARZO
Abogado Secretario de la Comisión