INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, iniciado en moción de la Senadora señora Goic, que modifica el artículo 195 Código del Trabajo, en materia de permiso para el padre trabajador en caso de nacimiento de un hijo.
BOLETÍN Nº 14.604-13

_____

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social informa acerca del proyecto de ley de la referencia, iniciado en moción de la Senadora señora Carolina Goic Boroevic.

Se hace presente que, no obstante tratarse de un proyecto de artículo único, **la Comisión resolvió discutirlo solamente en general,** con la finalidad de perfeccionar su contenido durante la discusión en particular, en el segundo informe.

OBJETIVO DEL PROYECTO

Promover la corresponsabilidad de los padres frente al nacimiento de un hijo o hija y aliviar las responsabilidades que recaen en las madres, para lo cual se reemplaza el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo, aumentando el permiso con que actualmente cuentan los padres de 5 días a cuatro semanas continuas.

NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL

El artículo único del proyecto de ley, y el artículo transitorio tienen el carácter de quórum calificado por cuanto regulan el ejercicio del derecho a la seguridad social, de conformidad a lo dispuesto en el numeral 18 del artículo 19, en relación con el inciso tercero del artículo 66, ambos de la Constitución Política de la República.

La Presidenta de la Comisión resolvió que esta iniciativa de ley no dice relación con la iniciativa exclusiva del Presidente de la República.

A una o más sesiones en que se analizó esta iniciativa legal asistieron, además de los miembros de la Comisión, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab; el Subsecretario de Previsión Social, señor Pedro Pizarro; las asesoras, señoras Daniela Oyarzún y Daniela Valencia, y el coordinador legislativo, señor Francisco del Río, asesoras y coordinador del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El Subsecretario General de la Presidencia, señor Máximo Pavez. La Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, señora María José Abud El jefe de Gabinete de la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, señor Matías Romero, acompañado por el el jefe de asesores, señor Gabriel Ugarte y el jefe de la División de Cooperación Público Privada, señor Martín García. El Director del Servicio Nacional de la Discapacidad, señor Francisco Subercaseaux y la jefa del Departamento Defensoría de la Inclusión, señora María Pilar Iturrieta. La abogada de la Biblioteca del Congreso Nacional (BCN), señora Paola Álvarez. La directora ejecutiva de la Fundación ConTrabajo, señora María José López. El asesor del Ministerio de Educación, señor Patricio Carvajal. El asesor del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, señor Marcelo Estrella Los asesores parlamentarios: del Senador Galilea, el señor Benjamín Lagos. De la Senadora Goic, los señores Gerardo Bascuñán y Juan Pablo Severín. De la Senadora Muñoz, el señor Roberto Godoy. De la Senadora Sabat, las señoras Javiera Fuller y Alexandra Maringuer.

. Especialmente invitado e invitadas a la sesión celebrada el 24 de noviembre de 2021 concurrieron: el Consejero Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), señor David Acuña. La Fundadora y Directora de Arriba Mamás Chile, señora Verónica Campino acompañada por la Cofundadora, señora Catalina Schaerer. Las Representantes del Movimiento Ciudadano Post Natal 6 meses y 12 meses Chile, señoras Pía Becerra y Leslie Power.

Especialmente invitadas a la sesión celebrada el 1 de diciembre de 2021 asistieron la abogada, señora Paola Álvarez y la Investigadora, señora Paola Truffello, ambas de la Biblioteca del Congreso Nacional. La Directora Ejecutiva de ComunidadMujer, señora Alejandra Sepúlveda acompañada por la Directora de Estudios, señora Paula Poblete. La Presidenta Ejecutiva de la Fundación ChileMujeres, señora Francisca Jünemann acompañada por la Directora Jurídica, señora Claudia Wiegand.

Especialmente invitadas a la sesión celebrada el 22 de diciembre de 2021 concurrieron las representantes de Mercado Libre, la Jefa del Departamento de Mercado Libre, Gerente Senior PR & Comunicaciones, señora Bernardita Mazo acompañada por la Gerente Senior People (Recursos Humanos) señora Fernanda Flynn.

En sesión de 22 de diciembre de 2021 estuvo presente el Senador señor Alejandro Navarro Brain.

ANTECEDENTES

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

I. ANTECEDENTES JURÍDICOS

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

2) El Código del Trabajo.

II. ANTECEDENTES DE HECHO

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

Entre sus antecedentes, describe que el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo otorga al padre trabajador un permiso pagado con ocasión del nacimiento de un hijo, el cual se extiende por un total cinco días. Explica que este permiso se puede utilizar, a su elección, desde el momento del parto, en cuyo caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuyéndolo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Asimismo, este permiso también se otorga al padre que se encuentre en proceso de adopción, en cuyo caso se cuenta 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 Nº 19.620.

Con todo, advierte que, a pesar de haberse concebido como un derecho irrenunciable, este permiso ha sido escasamente utilizado. Así, en la medida que se comparta la necesidad de fomentar la corresponsabilidad parental, surge el desafío de mejorar el diseño de este derecho de los padres trabajadores, de manera tal que sea ejercido y permita realmente contribuir al desarrollo del vínculo paternofilial.

En razón de dicha problemática, la moción da cuenta de distintas iniciativas parlamentarias sobre la materia, con el propósito de ampliar los sujetos cubiertos y extender la duración del mismo. Por su parte, la iniciativa plantea una alternativa de regulación que, con el objeto de que el permiso sea utilizado por los padres trabajadores y contribuya al fomento y desarrollo de la corresponsabilidad parental, contiene un permiso más extenso que el actual, financiado con un subsidio público, del mismo modo en que se financia el permiso prenatal y postnatal de las madres trabajadoras.

De ese modo, propone no imponer exclusivamente a los empleadores de padres trabajadores la carga económica de este derecho, lo que en el caso de las pequeñas y microempresas podría resultar muy gravoso. Sin embargo, contempla que los empleadores deberán

gestionar esa ausencia, organizando su actividad y el reemplazo del trabajador que se ausente, tal como acontece hasta ahora con las madres trabajadoras en el caso de los permisos prenatales y postnatales.

Respecto de la duración del permiso, propone que sea más extensa que la actual, aunque sin equipararla a la duración del permiso maternal postnatal, puesto que de efectuar tal equiparación la iniciativa podría implicar el compromiso de importantes recursos públicos. En consecuencia, propone que el permiso para el padre trabajador alcance a las cuatro semanas continuas, contadas desde el nacimiento del hijo o desde la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, según el caso, lo que permitiría la creación de un fuerte vínculo del padre con su hijo en los primeros días de su vida y, a la vez, un alivio importante de las excesivas responsabilidades que recaen, hasta ahora, en las madres. Además, al tratarse de un período de tal duración, permitiría al empleador una mejor organización de las actividades durante la ausencia del trabajador.

Finalmente, y de acuerdo a estimaciones de la Subsecretaría del Trabajo efectuadas en el año 2017, a partir de la Encuesta Casen del mismo año, considera que un subsidio de treinta días a los padres trabajadores tendría un costo fiscal aproximado de US$ 270,2 millones de dólares anuales, lo que hace aconsejable contemplar una extensión gradual en el tiempo del derecho que por esta iniciativa se regula. Para ese fin, propone su desarrollo en tres etapas, en las que, respectivamente, el permiso sería de dos, tres o cuatro semanas, siendo esta última extensión la norma permanente.

DISCUSIÓN EN GENERAL

El proyecto de ley, mediante un artículo único y una disposición transitoria, establece un permiso irrenunciable para el padre trabajador en caso de nacimiento de un hijo o ante la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción de un menor.

El artículo único, que sustituye el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo, establece que, en caso de nacimiento o adopción de un hijo, el padre tendrá derecho irrenunciable a un permiso de cuatro semanas continuas, el que se deberá utilizar desde el momento del parto o desde la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, siendo aplicable el subsidio a que se refiere el artículo 198 del Código del Trabajo.

El artículo transitorio establece que la iniciativa entrará en vigencia a partir de su publicación en el Diario Oficial. Con todo, dispone que la duración del permiso será de dos semanas para los nacimientos y adopciones que tengan lugar desde la publicación de la ley y hasta el 31 de diciembre de 2023, de tres semanas para los nacimientos y

adopciones que tengan lugar desde 1 de enero de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2025 y de cuatro semanas para los nacimientos y adopciones que tengan lugar con posterioridad al último día del tramo anterior.

SESIÓN CELEBRADA EL 24 DE NOVIEMBRE DE 2021

MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

El Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Patricio Melero Abaroa, expuso ante la Comisión sus observaciones respecto del proyecto de ley en discusión.

En primer lugar, afirmó que, a partir de información disponible sobre la materia, y a pesar del avance que constituye el permiso de cinco días ante el nacimiento de un hijo, contenido en el artículo 195 del Código del Trabajo, se advierte una escasa utilización de dicho beneficio. Agregó que lo propio ocurre con la utilización del permiso post natal parental por el padre trabajador, en que se aprecia una cifra de utilización apenas cercana al 0,23%. Por ello, reafirmó que la normativa vigente sobre corresponsabilidad parental no ha recibido una amplia aplicación, a pesar de la relevancia de la materia y de las modificaciones que en los últimos años han sido introducidas al Código del Trabajo.

Con todo, luego de valorar el propósito de la iniciativa, hizo presente la necesidad de abordar las implicancias del proyecto en materia presupuestaria, atendido el uso de recursos públicos que requiere su implementación.

SUBSECRETARIA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

La Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, señora María José Abud, presentó a la Comisión el parecer del organismo acerca de la iniciativa en análisis.

Inició su exposición valorando el propósito del proyecto, que permite avanzar en materia de corresponsabilidad parental. Con todo, abogó por establecer los resguardos que incentiven el uso del permiso, con el propósito de superar un sesgo cultural que dificulta el ejercicio del beneficio actualmente contenido en el artículo 195 del Código del Trabajo. Asimismo, sostuvo que se debe revisar el plazo desde el que resulta razonable ejercer el beneficio, pues no en todos los casos debería operar contados desde el día del parto.

CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES (CUT)

El Consejero Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), señor David Acuña, expuso ante la Comisión respecto del proyecto de ley en discusión.

Valoró, en primer lugar, el establecer un beneficio expresado en semanas, en lugar de días, a diferencia de la regulación

actualmente vigente. Con todo, propuso incorporar una forma de distribución de días dentro del primer mes contado desde la fecha de nacimiento, junto a un sistema de implementación que impida el ejercicio del derecho en un plazo menor al contenido en el proyecto.

En lo que respecta al aspecto presupuestario, afirmó que se debe considerar que no todos los potenciales beneficiarios harían uso del derecho, de modo que no generaría un gasto excesivo.

ARRIBA MAMÁS CHILE

La Fundadora y Directora de Arriba Mamás Chile, señora Verónica Campino, y la Cofundadora de la entidad, señora Catalina Schaerer, presentaron las observaciones del organismo respecto de, proyecto de ley.

La señora Verónica Campino hizo presente que la organización aboga por el tratamiento integral de las materias relativas a la maternidad, con el propósito consistente en que las políticas públicas se enfoquen en la preservación de la salud mental, considerando las demandas de las personas y el cambio cultural y legal que se requiere en materia de conciliación entre las labores familiares y laborales.

Enseguida, la señora Catalina Schaerer afirmó que el proyecto de ley requiere promover un cambio cultural al interior de los hogares y las empresas, incluyendo un mayor respecto a las labores de cuidado que debe recaer en igualdad de condiciones entre trabajadoras y trabajadores, junto a una mejor regulación laboral que impida el surgimiento de obstáculos que impidan la incorporación al mundo laboral formal. Entre tales medidas, se protección, abogó por avanzar en materia del ejercicio de derecho a sala cuna, contemplando normas sobre corresponsabilidad parental para el ejercicio de dicho derecho.

MOVIMIENTO CIUDADANO POST NATAL 6 MESES Y 12 MESES CHILE

Las representantes del Movimiento Ciudadano Post Natal 6 meses y 12 meses Chile, señoras Pía Becerra y Leslie Power, expusieron ante la Comisión en relación al proyecto de ley en discusión.

La señora Leslie Power, desde el punto de vista del desarrollo de los menores, afirmó que resulta de particular relevancia la presencia de una madre que pueda cumplir sus requerimientos en un contexto de apoyo y sostenibilidad emocional, laboral y económica. Por ello, la responsabilidad sobre esta materia recae en la sociedad en su conjunto, lo que requiere adoptar medidas de fomento a la corresponsabilidad parental, considerando que el 50% de las madres ejerce tales funciones de forma individual, sin el acompañamiento de un padre, lo que requiere incorporar a terceras personas dentro de los eventuales beneficiarios que contempla el proyecto.

Enseguida, la señora Pía Becerra coincidió en la necesidad de incorporar a otros beneficiarios, además del padre, a elección

de la madre, pues la fórmula propuesta originalmente no responde a la actual configuración de las familias.

SESIÓN CELEBRADA EL 1 DE DICIEMBRE DE 2021

La Comisión de Trabajo y Previsión Social continuó escuchando distintas opiniones y recabando información sobre los objetivos de la iniciativa en discusión.

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL

La investigadora de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Paola Truffello, y la abogada de la unidad de Asesoría Técnica Parlamentaria de dicho servicio, señora Paola Álvarez, expusieron ante la Comisión respecto de la iniciativa legal en discusión.

En primer lugar, la investigadora señora Paola Truffello se refirió al contexto general del informe, que recae sobre la regulación del permiso parental en la legislación comparada, particularmente en siete países.

Al referirse a la normativa vigente, explicó que en Chile la mayoría de los permisos de nacimiento y cuidado de los hijos tienen un diseño en que la mujer trabajadora es la titular de los derechos y el padre trabajador puede acceder a ellos solo si la madre así lo dispone. Con todo, constituyen excepciones a ello el permiso por paternidad, el permiso por hijo o hija mayor de un año y menor de dieciocho años afectado por un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte y el subsidio monetario del seguro obligatorio para los padres y madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud.

Para distinguir estos instrumentos, afirmó que la literatura define los permisos por maternidad al periodo de protección a la madre trabajadora, para efectos de protección frente al nacimiento de un niño o niña. Por su parte, el permiso por paternidad está destinado a los padres solamente, para ser tomados poco después del nacimiento de un hijo y facilitar pasar tiempo con el recién nacido y la madre del mismo, mientras que el permiso parental surge nace con el objetivo de apoyar a la familia en la crianza de los hijos, siendo un derecho de descanso para el padre y la madre.

Asimismo, se debe considerar una perspectiva de los derechos de los niños y niñas, consistente en ser cuidados y estar en compañía de sus progenitores. Así, desde el punto de vista comparado se distinguen distintos sistemas relativos a estos permisos, en lo que concierne a su titularidad, financiamiento, duración y flexibilidad en su ejercicio.

A continuación, la abogada de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Paola Álvarez, explicó los resultados obtenidos respecto de la legislación comparada sobre la materia, distinguiendo entre la regulación existente en Europa del Norte, Europa continental y de América.

En Europa continental, explicó los casos de Alemania, Europa y España.

En el caso de Alemania, respecto del descanso maternal, rige un descanso de 14 semanas, con 6 semanas de prenatal. En el caso del post natal, las 8 semanas corresponden al 100% del salario, con un financiamiento que deriva del seguro médico y el empleador, pudiendo trabajar hasta el nacimiento del hijo o hija, manifestando expresamente su voluntad de así hacerlo.

Tratándose del descanso paternal, puede ser ejercido hasta que el niño cumple 3 años, y se puede utilizar una porción de hasta 24 meses entre el tercer cumpleaños y el octavo año del niño. Para tal efecto, rige un subsidio parental normal por hasta 14 meses, por el 67% del salario, con topes mínimos, el que se incrementará o reducirá según el monto de los ingresos del trabajo antes del nacimiento.

En el caso de España, el descanso maternal equivale a 16 semanas, con un posnatal de 6 semanas obligatorias, con 100% de financiamiento que deriva de la seguridad social, y permite disfrutar la jornada completa o parcial luego de las seis semanas obligatorias luego del parto. Debe ejercerse en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida, en caso de hijo prematuro o que requiera ser hospitalizado, y rige además un permiso de 6 semanas obligatorias por hijo nacido muerto y un aumento del descanso por parto múltiple o por cada hijo a partir del segundo (2 semanas).

Respecto del permiso paternal, equivale a 16 semanas (4 meses) para madre trabajadora y 16 semanas para el progenitor distinto de la madre. De estas, las 6 semanas posteriores al parto son obligatorias y las restantes se pueden ejercer hasta que hijo o hija cumpla 12 meses. Debe ejercerse en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida, y constituye un derecho individual de la trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. Asimismo, rige un régimen de exceso por cuidado de un hijo, por el máximo de 3 años por cada hijo contado desde el nacimiento, adopción o acogimiento. Además, se trata de un derecho individual para cada trabajador, da derecho a reserva del puesto de trabajo durante 1 año luego se reserva un puesto similar, y opera una prestación económica para las 16 semanas de 100 % de la base reguladora.

Por su parte, en la legislación de Francia el descanso maternal equivale a 16 semanas, con un prenatal de 6 semanas y un postnatal de 10 semanas. El sistema de pago opera conforme al promedio diario base calculado sobre el salario promedio de los últimos 3 meses anteriores o 12 meses si el trabajo es estacional, con tope mínimo y máximo diario, sin perjuicio que el contrato de trabajo o convenios colectivos pueden contemplar pago de la diferencia del sueldo, y un financiamiento derivado de la seguridad social mediante el fondo de seguro médico primario.

En materia de flexibilidad, se permite reducir el prenatal a 3 semanas, traspasándolo al postnatal, previa autorización del médico tratante, y el aumento a 26 semanas si la trabajadora tiene 2 hijos

anteriores o bien se encuentran a su cuidado otros dos niños (8 semanas antes y 18 semanas después). Además, se puede aumentar 2 semanas el prenatal, reduciéndolas del posnatal.

En el caso de embarazo múltiple, si son dos niños, equivale a 34 semanas (12 antes y 22 después), pudiendo aumentarse 4 semanas del prenatal, restadas del postnatal, y si son 3 niños o más, son 46 (24 antes y 22 después). Cuando el parto se produce antes de la fecha presunta, podrá prolongarse hasta el final de las 16, 26, 34 o 46 semanas de suspensión del contrato a las que tenga derecho la trabajadora.

Respecto del descanso paternal, rige un permiso por paternidad de 25 días para el padre del niño, cónyuge de la madre o pareja que vive con la madre, el que se debe tomar dentro 6 meses después del nacimiento, por hasta dos periodos distintos: 4 días después de la licencia de maternidad y luego el otro periodo de 21 días.

En cuanto a su financiamiento, rige un fondo de seguro médico, con fórmula de cálculo diarios con topes mínimos y máximos, y una licencia de educación parental que se concede por nacimiento de un hijo o adopción de un menor de 16 años por un período de 1 año (12 meses), prorrogable en 2 ocasiones y se puede solicitar hasta los 3 años del menor o 3 años desde la adopción del menor. Existen dos tipos: licencia total o parcial (posibilidad de reducir su jornada hasta el año).

En lo que concierne a su financiamiento, no es remunerada, pero se puede financiar con la cuenta de ahorro de tiempo o beneficiarse con prestación de educación infantil (prestación familiar).

Luego, se refirió a la regulación existente en Dinamarca y Suecia.

En el caso de Dinamarca, el descanso maternal equivale a 18 semanas, con un prenatal de 4 semanas y un postnatal de 14 semanas, siendo obligatorias las 2 primeras luego del parto. En cuanto al pago, corresponde al 100% del salario, financiamiento estatal y opera un derecho a una retribución total o parcial durante la baja por maternidad, si así lo establece su contrato de trabajo o se acuerda de alguna otra forma con su empleador.

En cuanto a su flexibilidad, se permite de mutuo acuerdo con el empleador la reanudación del trabajo y posponer o extender la totalidad o parte de las 32 semanas de licencia parental (dicha licencia debe tomarse hasta antes de que el hijo o hija cumpla 9).

Acerca del permiso parental, los padres y las co-madres tienen derecho a 2 semanas de licencia por paternidad, que deben tomar durante las primeras 14 semanas (3,5 meses) después del nacimiento del hijo. Además, después de las 14 semanas seguidas al nacimiento, cada uno de los padres tiene derecho a una licencia parental de 32 semanas (8 meses) (64 semanas en total, pero derecho a la prestación para 32 semanas), y el padre o la co-madre puede comenzar la licencia parental

antes de las primeras 14 semanas después del nacimiento. Asimismo, rige un plazo extensible a 40 semanas, en cualquier caso, y hasta 46 semanas en determinados casos, y uno de los padres también tiene derecho a posponer entre 8 y 13 semanas la licencia parental antes de que el niño cumpla 9 años, y tales derechos se extienden también a los padres adoptivos.

En relación al pago, rige del mismo modo que el descanso maternal, dependiendo de cada caso, pues como asalariado dependerá de si recibe pago completo durante la totalidad o parte de la licencia por maternidad, como trabajador autónomo, se calculará sobre la base de los beneficios del negocio, entre otros, y como desempleado y afiliado a una caja de seguro de desempleo, será equivalente a la prestación por desempleo.

En el caso de Suecia, rige un descanso maternal de 14 semana, con un prenatal de 7 semanas y un postnatal de hasta 7 semanas, con un pago equivalente al 80%, con tope.

Respecto del descanso parental, se trata del país pionero en reemplazar la licencia de maternidad por género por licencia parental, y los padres tienen 480 días (16 meses) de prestación parental remunerada cuando nace o es adoptado un hijo (16 meses o 68 semanas app) y 180 días adicionales por nacimientos múltiples. Si son dos padres cada uno tiene derecho a 240 días (8 meses) y deben acordar su distribución, pudiendo ser posible transferir hasta 150 días al otro padre, pero deben reservarse 90 días exclusivamente para él / ella, no transferibles a la pareja. Asimismo, se contemplan los denominados “días dobles”, 30 días en los que ambos padres pueden disfrutan la prestación de licencia parental al mismo tiempo, dentro del primer año de vida del niño.

En relación al pago, de 80% con tope, el nivel de la prestación depende en parte de los ingresos anteriores al nacimiento del hijo, pero también de la cantidad de permiso parental que utilice, y se diferencia el monto del beneficio según los primeros 390 días (13 meses) (se basa en los ingresos) y los 90 restantes (beneficio en el nivel mínimo). Además, puede optar a usar menos del 100% de la prestación parental y ampliar el tiempo del permiso.

En lo que concierne a países americanos, en el caso de Uruguay el descanso maternal equivale a 14 semanas (98 días), con un prenatal de 6 semanas (42 días) y un post natal:8 semanas (56 días). En materia de pago, rige el promedio mensual o diario de sus remuneraciones en los últimos 6 meses, además de la cuota correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional que corresponda por el período de amparo. El monto del subsidio no puede ser menor a 2 BPC (Bases de Prestaciones y Contribuciones) por mes o lo que corresponda proporcionalmente para períodos menores, y opera un financiamiento del Banco de Previsión Social.

En relación a la flexibilidad, el período del prenatal puede traspasarse al período de tiempo del postnatal, y cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, la duración del descanso

puerperal obligatorio no será reducida. En caso de enfermedad producto del embarazo, podrá tener un descanso prenatal suplementario, y cuando sea consecuencia del parto, tendrá derecho a una prolongación del descanso postnatal, y el plazo total de licencia no podrá exceder los seis meses.

Tratándose del descanso paternal, el permiso de paternidad equivale a 10 días que consiste en la reducción de la jornada recibiendo un subsidio del 100 % del pago por las horas reducidas, y un permiso parental para cuidados hasta los seis meses de niño o niña que pueden usar indistintamente y en forma alternada por el padre o la madre una vez finalizada el permiso por maternidad o paternidad.

En materia de pago, el monto del subsidio será la mitad del monto que le corresponde por subsidio por maternidad o paternidad en su caso, con un financiamiento del Banco de Previsión Social.

Finalmente, en el caso de Canadá, el permiso maternal equivale a 17 semanas (nivel federal y mayoría provincias), con un pago de 55% de la remuneración promedio y un financiamiento del Programa de Seguro de empleo.

En relación al descanso paternal, se trata de un beneficio parental estándar de 35 semanas (8,7 meses) para padres biológicos, adoptivos o legalmente reconocidos y un beneficio parental extendido de hasta 61 semanas (15,2 meses). En ambos casos, las semanas de beneficios parentales pueden ser compartidas entre los padres.

Acerca del pago, opera el Seguro de Empleo de Canadá, con un beneficio parental estándar que debe reclamarse dentro de 52 semanas (12 meses) desde el nacimiento o entrega del niño (adopción) por una tasa semanal del 55% de las ganancias semanales asegurable promedio del beneficiario hasta un tope máximo. Por su parte, el beneficio parental extendido debe reclamarse dentro de 78 semanas (18 meses) desde el nacimiento o entrega del niño por una tasa de beneficio semanal del 33% de las ganancias semanales asegurables promedio del solicitante con tope máximo.

COMUNIDAD MUJER

La Directora Ejecutiva de Comunidad Mujer, señora Alejandra Sepúlveda, expuso ante la Comisión las observaciones de la organización relativas al proyecto de ley en discusión.

Inició su presentación señalando que la normativa contenida en el Código del Trabajo, en lo relativo a la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar, no cumple con una serie de normativas, tales como aquellas contenidas en la Constitución Política de la República, el Convenio 156 de OIT, CEDAWM, la Convención Internacional de los Derechos del Niño y el Código Civil, pues prácticamente no hay corresponsabilidad y los padres no tienen derecho ni obligación de cuidar.

Por ello, afirmó que tal regulación genera costos de contratación diferenciados por sexo, a raíz de la regulación vigente en materia de pre y post natal, fuero maternal, derecho de alimentación, sala cuna y enfermedad grave de un menos de 1 año, salvo en materia de permiso por hijo o hija mayor de 1 año y menor de 18 años por accidente o enfermedad con riesgo de muerte y ley SANNA, que cuenta con una regulación específica.

Enseguida, presentó un gráfico, relativo a los índices de cuidado por sexo cuando ambos progenitores están insertos en el mercado laboral, que permite concluir que apenas 1 de cada 10 parejas heterosexuales, en que ambos están insertos en el mercado laboral, reparte corresponsablemente el trabajo no remunerado.

A partir de este contexto, afirmó que la falta de corresponsabilidad se traduce en una barrera de acceso al mercado laboral para las mujeres, configura una de las principales causales de brecha salarial y constituye un bono a la paternidad y castigo a la maternidad, reforzando paradigmas obsoletos.

En lo que concierne a las iniciativas legales en discusión, valoró que se aumente el postnatal de los padres, que sea un derecho irrenunciable, simultáneo con la madre y de cargo fiscal.

Con todo, manifestó que se debe abordar lo relativo a la alusión a la violencia, que está circunscrita a padres que hayan quedado con la custodia del niño/a, lo que debe ampliarse a todos.

Asimismo, se debe abordar el fuero para padres, pues ausentarse un mes podría traer consecuencias laborales, y se debe especificar si es posible ampliar el permiso a las madres que no se encontraren prestando servicios.

Finalmente, hizo presente que el artículo 18 de la Convención sobre los Derechos del Niño/a establece que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño/a. Asimismo, diversos estudios han demostrado que quienes han contado con un padre 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 probabilidad de ser un padre comprometido.

Por su parte, quienes han ejercido una paternidad activa tienen hijos/as más sanos y mejor desarrollados, madres y compañeras con menos sobrecarga, ya que las tareas son compartidas, mayor realización personal y un vínculo con los hijos/as más sólido en el tiempo y de mejor calidad.

Lo anterior permite concluir que, como ha sido señalado por Anne-Marie Slaughter, Directora de Planificación del Departamento de Estado de EEUU entre 2009 y 2011, que “hombres y mujeres nunca serán iguales, mientras los dos sean responsables de ganar

dinero, pero las mujeres sean las únicas responsables de cuidar de los demás".

CHILE MUJERES

La presidenta ejecutiva de la Fundación ChileMujeres, señora Francisca Jünemann, expuso ante la Comisión respecto de la iniciativa legal en discusión.

En primer lugar, afirmó que la materia que aborda resulta de gran relevancia para comenzar a igualar los derechos maternales con los paternales, lo que a su vez es necesario para los vínculos de los padres con sus hijos e hijas y las oportunidades laborales de las madres. Asimismo, coincide con unas de las 10 propuestas realizadas por Fundación ChileMujeres para los programas de gobierno de los candidatos presidenciales, consistente en establecer 30 días de post natal paternal con subsidio del Estado al igual que el post natal maternal.

En cuanto a la fórmula propuesta, precisó que debe ser irrenunciable, y constituye un primer paso para el segundo derecho del padre: licencia con subsidio del Estado para cuidar al hijo e hija enferma menor de 1 año, igualando su derecho a la madre.

Hoy el padre tiene solo tres derechos por sí mismos con ningún apoyo del Estado y mínimo por parte de la empresa: 5 días de post natal paternal, ley SANNA y 10 jornadas diarias por enfermedad grave gravísima del hijo e hija menor de 18 años con "devolución", mientras la madre tiene siete derechos: pre natal, post natal, post natal paterna, licencia por enfermedad grave del hijo/a menor de 1 año, derecho a alimentar al hijo/a menor de 2 años, ley SANNA y 10 jornadas diarias por enfermedad grave gravísima del hijo e hija menor de 18 años con "devolución".

Por ello, afirmó que no hay igualdad ante la ley entre padres y madres, entre hombres y mujeres, y no se fomenta la contratación de mujeres, lo que se agrava con el artículo 203 del Código del Trabajo.

En razón de lo anterior, propuso fraccionar el tiempo de acuerdo a las necesidades de la familia, de la madre y de la hija o el hijo, pues el que se trate de 4 semanas continuas desde el nacimiento puede no ser compatible con las necesidades específicas de la familia, por ejemplo, considerando que no todas las madres viven con los padres, entre otros casos.

En consecuencia, propuso establecer que se contemplen 4 semanas continuas, iniciadas desde el parto, o durante el post natal de la madre, o terminado su post natal paternal; 2 semanas desde el parto y 2 terminado el post natal paternal de la madre o el post natal paternal del padre, como una continuación, siendo aplicables ambas alternativas con aviso previo al empleador.

En caso de imprevisto por enfermedad grave de la madre o del hijo o hija durante el post natal de la madre, propuso que no opere el plazo de aviso previo, sino sólo notificación inmediata, y si el padre no ha hecho uso del post natal al término del post natal parental de la madre o del suyo, deberá ser usado íntegramente cuando éste termine.

SESIÓN CELEBRADA EL 26 DE ENERO DE 2022

VOTACIÓN EN GENERAL

En sesión de 26 de enero de 2022, la Senadora señora Goic puso en votación en general el proyecto de ley.

Al efecto, hizo presente que la iniciativa -que aumenta de cinco días a cuatro semanas continuas el permiso para el padre en caso de nacimiento de un hijo-, fue declarada admisible, por recaer en una materia que no correspondería a la iniciativa exclusiva del Presidente de la República, esto es, el permiso que se otorga a los padres que han tenido una hija o hijo con la finalidad de incentivar la corresponsabilidad parental. Con todo, manifestó que requerirá del involucramiento del Ejecutivo para su avance en sucesivas instancias legislativas.

El Senador señor Galilea se abstuvo de aprobar la propuesta, considerando la eventual inadmisibilidad del proyecto, por recaer -en su opinión- en materias de iniciativa exclusiva del Presidente de la República.

-Puesto en votación en general el proyecto de ley, fue aprobado por 3 votos a favor, de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Sandoval, y 1 abstención, del Senador señor Galilea.

TEXTO DEL PROYECTO

En conformidad con el acuerdo adoptado, la Comisión de Trabajo y Previsión Social propone aprobar el proyecto de ley en informe en los siguientes términos:

PROYECTO DE LEY:

“Artículo único.- Sustitúyese el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo por el siguiente:

“En caso de nacimiento de un hijo, el padre tendrá derecho a un permiso de cuatro semanas continuas, el que se deberá utilizar desde el momento 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 Nº 19.620. Este

derecho es irrenunciable. El trabajador que haga uso de este permiso tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.”.

Artículo transitorio.- La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Diario Oficial. Con todo, la duración del permiso establecido en el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo se sujetará a las siguientes reglas:

a) Será de dos semanas para los nacimientos y adopciones que tengan lugar desde la publicación de la ley y hasta el 31 de diciembre de 2023.

b) Será de tres semanas para los nacimientos y adopciones que tengan lugar desde 1 de enero de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2025.

c) Será de cuatro semanas, en los términos que se señalan en la norma permanente, para los nacimientos y adopciones que tengan lugar con posterioridad al último día del tramo anterior.”.

Acordado en sesión celebrada el día 24 de noviembre de 2021, con asistencia de la Senadoras señoras Carolina Goic Boroevic (Presidenta) y Adriana Muñoz D’Albora y del Senador señor Rodrigo Galilea Vial; en sesión celebrada el 1 de diciembre de 2021, con asistencia de la Senadora señora Carolina Goic Boroevic (Presidenta) y de los Senadores señores Rodrigo Galilea Vial y Juan Pablo Letelier Morel; en sesión de 22 de diciembre de 2021, con asistencia de la Senadoras señoras Carolina Goic Boroevic (Presidenta) y Adriana Muñoz D’Albora y del Senador señor Rodrigo Galilea Vial y en sesión celebrada el 26 de enero de 2022, con asistencia de la Senadoras señoras Carolina Goic Boroevic (Presidenta) y Adriana Muñoz D’Albora y de los Senadores señores Rodrigo Galilea Vial y David Sandoval Plaza (en reemplazo de la Senadora Jacqueline Van Rysselberghe Herrera).

Sala de la Comisión, a 31 de enero de 2022.

Pilar Silva García de Cortázar
Secretaria abogada de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 195 CÓDIGO DEL TRABAJO, EN MATERIA DE PERMISO PARA EL PADRE TRABAJADOR EN CASO DE NACIMIENTO DE UN HIJO (BOLETÍN Nº 14.604-13)

I. PRINCIPAL OBJETIVO DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN: Promover la corresponsabilidad de los padres frente al nacimiento de un hijo o hija y aliviar las responsabilidades que recaen en las madres, para lo cual se reemplaza el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo, aumentando el permiso con que actualmente cuentan los padres de 5 días a cuatro semanas continuas.

II. ACUERDOS: aprobado en general por 3 votos a favor (Senadoras Goic y Muñoz y Senador Sandoval) y 1 abstención (Senador Galilea).

III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN: consta de un artículo único y una disposición transitoria.

IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL: El artículo único del proyecto de ley, y el artículo transitorio, en lo que concierne al derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198 del Código del Trabajo, tienen el carácter de quórum calificado por cuanto regulan el ejercicio del derecho a la seguridad social, de conformidad a lo dispuesto en el numeral 18 del artículo 19, en relación con el inciso tercero del artículo 66, ambos de la Constitución Política de la República.

V. URGENCIA: no tiene.

VI. ORIGEN INICIATIVA: Senado. Moción de la Senadora señora Carolina Goic Boroevic.

VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL: primero.

VIII. APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS: ---.

IX. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO: 22 de septiembre de 2021.

X. TRÁMITE REGLAMENTARIO: primer informe, solamente en general.

XI. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA: 1) El numeral 18 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, que consagra el derecho fundamental a la seguridad social; 2) el Código del Trabajo.

Valparaíso, 31 de enero de 2022.

Pilar Silva García de Cortázar
Secretaria abogada de la Comisión

Mauricio Fuentes Díaz
Abogado ayudante