PROYECTO DE LEY QUE EXTIENDE EL PERMISO POSTNATAL PARENTAL Y EL FUERO MATERNAL CUANDO SU VIGENCIA O EJERCICIO COINCIDA CON LA DECLARACIÓN DE UN ESTADO DE EXCEPCIÓN CONSTITUCIONAL, POR CALAMIDAD PÚBLICA (BOLETINES NOS 13.364-13, 13.376-13 Y 13.384-13, REFUNDIDOS)

TEXTO LEGAL VIGENTE	PROYECTO APROBADO POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS DECLARADO INADMISIBLE POR EL SENADO DECLARADO ADMISIBLE POR LA COMISIÓN MIXTA DEL ARTÍCULO 15 DE LA LOC DEL CONGRESO NACIONAL
CÓDIGO DEL TRABAJO	PROYECTO DE LEY: “Artículo 1.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente forma:
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 Nº 19.620. Este derecho es irrenunciable. Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198. El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior.	1. Agrégase en el artículo 195 el siguiente inciso final:

TEXTO LEGAL VIGENTE	PROYECTO APROBADO POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS DECLARADO INADMISIBLE POR EL SENADO DECLARADO ADMISIBLE POR LA COMISIÓN MIXTA DEL ARTÍCULO 15 DE LA LOC DEL CONGRESO NACIONAL
Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas. Asimismo, no obstante cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluido el período establecido en el artículo 197 bis.	“En caso de haberse declarado estado de excepción constitucional de catástrofe las trabajadoras tendrán derecho, durante ese período, a un descanso de maternidad de diez semanas antes del parto.”.
Artículo 197 bis.- Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195. Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho. Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador. Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo, tercero y octavo, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada	2. Incorpórase en el artículo 197 bis el siguiente inciso final:

TEXTO LEGAL VIGENTE	PROYECTO APROBADO POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS DECLARADO INADMISIBLE POR EL SENADO DECLARADO ADMISIBLE POR LA COMISIÓN MIXTA DEL ARTÍCULO 15 DE LA LOC DEL CONGRESO NACIONAL
con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero. El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador. En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental. Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar	

TEXTO LEGAL VIGENTE	PROYECTO APROBADO POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS DECLARADO INADMISIBLE POR EL SENADO DECLARADO ADMISIBLE POR LA COMISIÓN MIXTA DEL ARTÍCULO 15 DE LA LOC DEL CONGRESO NACIONAL
aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice. El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del decreto con fuerza de ley Nº150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982. El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. 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.	“A las trabajadoras y trabajadores que se encuentren ejerciendo el derecho conferido en el inciso primero de este artículo, y cuyo plazo de duración venza durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, se les extenderá el referido derecho mientras subsista el estado de excepción, en las mismas condiciones. La misma extensión se otorgará cuando la trabajadora haya iniciado su postnatal durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe y haya culminado mientras éste subsiste.”.
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,	3. Agrégase en el artículo 199 el siguiente inciso final:

TEXTO LEGAL VIGENTE	PROYECTO APROBADO POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS DECLARADO INADMISIBLE POR EL SENADO DECLARADO ADMISIBLE POR LA COMISIÓN MIXTA DEL ARTÍCULO 15 DE LA LOC DEL CONGRESO NACIONAL
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 fueren 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.	“En el caso de aquellas trabajadoras que se encuentren haciendo uso del permiso por enfermedad grave de niño menor de un año, y cuyo plazo de duración venza durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, se extenderá su permiso hasta el momento en que se levante la declaración, en las mismas condiciones.”.
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 Nº	4. Introdúcese en el artículo 201 el siguiente inciso final:

TEXTO LEGAL VIGENTE	PROYECTO APROBADO POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS DECLARADO INADMISIBLE POR EL SENADO DECLARADO ADMISIBLE POR LA COMISIÓN MIXTA DEL ARTÍCULO 15 DE LA LOC DEL CONGRESO NACIONAL
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 Nº 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.	

TEXTO LEGAL VIGENTE	PROYECTO APROBADO POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS DECLARADO INADMISIBLE POR EL SENADO DECLARADO ADMISIBLE POR LA COMISIÓN MIXTA DEL ARTÍCULO 15 DE LA LOC DEL CONGRESO NACIONAL
	“En el caso de aquellas trabajadoras que hayan retornado de su postnatal a sus labores de trabajo, y por ello se encuentren con fuero maternal, y cuya duración venza durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, se extenderá este derecho hasta el momento que se levante la declaración, en las mismas condiciones.”.
	Artículo 2.- Las disposiciones de la presente ley también serán aplicables a los permisos y fueros que hubieren vencido en el período comprendido entre la declaración de estado de catástrofe, de fecha 18 de marzo de 2020, y la entrada en vigencia de esta ley.”.