

Para: Senadores RN.  
Fecha: 13.03.2024



RENOVACIÓN NACIONAL

## PROTECCIÓN DE LA SALUD E INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES QUE SUFREN VIOLENCIA LABORAL EXTERNA

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| <b>Nombre completo del proyecto</b> | Modifica el Código del Trabajo y la ley N°18.290, de Tránsito, en materia de protección de la salud e integridad de los trabajadores que sufren violencia laboral externa |
| <b>Boletín</b>                      | N° 12.256-13  |
| <b>Comisión</b>                     | Trabajo y previsión social  |
| <b>Origen</b>                       | Moción  |
| <b>Autores</b>                      | Los diputados Boris Barrera y Raúl Soto, la ex Diputada Alejandra Sepúlveda , Tucapel Jiménez y Gastón Saavedra Chandía.  |
| <b>Fecha de ingreso</b>             | 21 noviembre 2018   |
| <b>Cámara de origen</b>             | Cámara de Diputados   |
| <b>Trámite</b>                      | Segundo trámite Constitucional.   |
| <b>Tipo Votación</b>                | Sólo en general ( <i>Plazo de indicaciones por definir</i> )  |
| <b>Quórum especial</b>              | No tiene.   |
| <b>Urgencia actual</b>              | Simple  |
| <b>Recomendación</b>                | <b>RECHAZAR; ABSTENERSE; O PEDIR NUEVO PRIMER INFORME.</b>  |

### Objetivos del proyecto.

- Establecer la **obligación del empleador de adoptar las medidas necesarias para procurar que los lugares de trabajo se encuentren libres de toda forma de violencia hacia los trabajadores y las trabajadoras** proveniente de personas externas o usuarias de la empresa.
- Tratándose del transporte público, establecer que el empleador, deberá implementar cabinas de segregación que protejan a los conductores y conductoras de buses que presten servicios de transporte público.

### EJES DEL PROYECTO.

El proyecto consta de 2 artículos permanentes (Código del trabajo y Ley de Tránsito) y 2 artículos transitorios (3 meses entrada del nuevo requisito, Reglamento deberá dictarse dentro de 6 meses de publicada la ley)

- El empleador tendrá la **obligación legal** de elaborar una **política** y un **programa** actualizado de **prevención** y **mitigación** de esta clase violencia en caso de que, con motivo del desempeño de sus funciones o con ocasión de su trabajo, los trabajadores y las trabajadoras se vean expuestos a sufrir violencia mediante amenazas, ataques o agresiones de cualquier tipo o por cualquier vía de hecho, por personas externas o usuarias de la empresa, y siempre que tales acciones pongan en riesgo su vida o salud. La política y el programa deberán incorporar, al menos, lo siguiente:
  - Identificar los peligros y evaluar los riesgos asociados con la violencia en el trabajo.
  - Identificar los posibles daños a la salud física o mental de los trabajadores y las trabajadoras.
  - Adoptar las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, para controlar la eficacia de las medidas y para velar por su mejoramiento y corrección continua.
  - Medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, incluyendo los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.
  - Elaborar e implementar las directrices que fueren necesarias para dar una oportuna aplicación de la obligación de prestar o garantizar los elementos necesarios para que en caso de emergencia los trabajadores puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica (inciso 2do Art. 184 CT).
  - Por otra parte, recae sobre el empleador de empresas con una facturación superior a UF25 mil anuales, el proveer de defensa jurídica al trabajador que, habiendo sufrido violencia externa en la empresa,

ejerza acciones civiles. Este contenido ha sido cuestionado por la oposición ya que no corresponde la entrega de este beneficio en circunstancias que no se trata de una obligación que tenga su origen en el contrato de trabajo, sino que en un hecho delictual del cual se deriva responsabilidad civil. Asimismo, no se resuelven varias situaciones asociadas a esta obligación, tales como las siguientes:

¿Qué sucede si el trabajador en la mitad del proceso deja de pertenecer a la empresa?

¿Qué sucede si el empleador pierde el juicio y además es condenado en costas?

¿Qué sucede si la acción tiene componentes temerarios e igualmente el empleador debe ejercerla?

## Claves políticas.

### Oportunidades

1. Se debe compartir la idea de prevenir y sancionar cualquier acto de violencia en contra de los trabajadores.

### Riesgos

1. Tener presente los eventuales costos adicionales, tanto en el diseño de la política como en la contratación de profesionales que elaboren y fiscalicen el cumplimiento de las nuevas obligaciones laborales que se pretenden incorporar en el proyecto de ley.
2. Tener presente los costos asociados a la obligación de proveer asistencia jurídica al trabajador en el ejercicio de acciones civiles.

Para: Senadores RN.  
Fecha: 13.03.2024



RENOVACIÓN NACIONAL

**PROYECTO DE LEY SOBRE DERECHO DE SALA CUNA PARA LAS TRABAJADORAS, LOS TRABAJADORES Y LOS INDEPENDIENTES QUE INDICA, EN LAS CONDICIONES QUE ESTABLECE, MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA TALES EFECTOS Y CREA UN FONDO SOLIDARIO DE SALA CUNA.**

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| <b>Nombre completo del proyecto</b> | PROYECTO DE LEY SOBRE DERECHO DE SALA CUNA PARA LAS TRABAJADORAS, LOS TRABAJADORES Y LOS INDEPENDIENTES QUE INDICA, EN LAS CONDICIONES QUE ESTABLECE, MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA TALES EFECTOS Y CREA UN FONDO SOLIDARIO DE SALA CUNA. |
| <b>Boletín</b>                      | <b>14.782-13</b>  |
| <b>Comisión</b>                     | Trabajo y Previsión Social y Educación  |
| <b>Origen</b>                       | Mensaje   |
| <b>Autores</b>                      | MINTRAB   |
| <b>Fecha de ingreso</b>             | 04.01.22  |
| <b>Cámara de origen</b>             | Senado  |
| <b>Trámite</b>                      | Primero   |
| <b>Tipo Votación</b>                | General   |
| <b>Quórum especial</b>              | No Tiene  |
| <b>Urgencia actual</b>              | Sin Urgencia  |
| <b>Recomendación</b>                | <b>APROBAR</b>  |

## Objetivos del proyecto.

El ejecutivo anterior planteó los siguientes fundamentos para su presentación, en circunstancias que otra iniciativa similar se encuentra en la Comisión de Hacienda, aprobada en general por la Sala y la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con informe negativo de la Comisión de Educación.

- Fomentar la participación laboral femenina y contexto de pandemia por COVID-19.
- Superar la discriminación por el número de trabajadores de la empresa
- Dar sentido de urgencia a la necesidad de garantizar el derecho a sala cuna a todas las mujeres trabajadoras

### EJES DEL PROYECTO.

#### **1. Modificaciones al Código del Trabajo**

El proyecto de ley establece el derecho de toda madre trabajadora, sin importar cuantas mujeres trabajan en la empresa, superando así uno de los grandes desincentivos a la contratación de mujeres.

#### **2. Creación del Fondo de Sala Cuna y sus beneficiarios**

##### **a. Creación y objeto del Fondo.**

El Fondo de Sala Cuna tiene por objeto contribuir al financiamiento de la provisión de sala cuna.

##### **b. Beneficiarios del aporte.**

Son beneficiarios del aporte los empleadores de trabajadores dependientes del sector privado, incluyendo a las empresas públicas creadas por ley y a las sociedades anónimas en las que el Estado tenga participación, siempre que se garantice el derecho a sala cuna en conformidad al artículo 203 del Código del Trabajo. Asimismo, serán beneficiarios los trabajadores independientes en las condiciones establecidas en el proyecto de ley.

##### **c. Aporte a los empleadores persona jurídica.**

Se establece el derecho de los empleadores obligados a proveer sala cuna, de recibir un aporte con cargo al Fondo de Sala Cuna. Luego; el proyecto define en qué consiste el aporte y se establece el monto y periodicidad en el cual se realizará el pago del mismo, dependiendo del tamaño de la empresa. Es decir, se establece un monto y periodicidad de pago diferenciado de acuerdo a si se trata de una micro, pequeña, mediana o gran empresa tomando como referencia la clasificación que efectúa el artículo 2 de la ley N° 20.416, que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño.

El resumen del acceso de los beneficiarios al fondo por tamaño de empresa es el siguiente:

| Tamaño Empresa | Porcentaje de Aporte Mensual | Límite superior del aporte mensual en UTM | Periodicidad de pago del aporte |
|----------------|------------------------------|---|---------------------------------|
| Grande         | 50%                          | 2.89                                      | Semestral                       |
| Mediana        | 70%                          | 4.05                                      | Trimestral                      |
| Pequeña        | 100%                         | 5.79                                      | Bimestral                       |
| Micro          | 100%                         | 5.79                                      | Mensual                         |

Será responsabilidad del Instituto de Previsión social verificar que el establecimiento al que asiste el niño o niña menor de dos años cuente con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado.

d. Aporte para los trabajadores independientes y los empleadores persona natural

Dichos trabajadores podrán acceder al aporte de sala cuna en el mismo monto y periodicidad establecido para las microempresas. En consideración a la especial situación financiera en que se encuentran estos trabajadores y con el objeto de otorgar asegurar el pago de sala cuna, se establece una norma de excepción que los beneficia, disponiendo que el aporte se devengará desde la fecha de la solicitud y se realizará con anterioridad a la fecha de pago de la matrícula y/o mensualidad.

e. Financiamiento y administración del Fondo

El financiamiento del Fondo estará compuesto por una cotización del 0,1% de las remuneraciones imponibles del sector privado y de las empresas públicas y sociedades anónimas en las que el Estado tenga participación, respecto del personal contratado bajo el Código del Trabajo. Asimismo, contribuirá al financiamiento del Fondo la rentabilidad que genere la inversión de los recursos del Fondo y los reintegros que corresponda, en caso de sanción por percibir indebidamente compensaciones con cargo al Fondo. Además, desde la entrada en vigencia de la ley y hasta el primer año el Fisco aportará al fondo un monto de hasta 306.303 UF. El Fondo será administrado por la Tesorería General de la República.

f. Fiscalización y Sanciones.

Finalmente, se establece que la Superintendencia de Pensiones será el organismo encargado de supervigilar el cumplimiento de la ley, pudiendo, además, dictar normas e instrucciones obligatorias en relación con el otorgamiento y pago del aporte. Por su parte, el Instituto de Previsión Social podrá siempre verificar que el niño o niña respecto del cual se solicita el aporte se encuentre efectivamente matriculado en una sala cuna y asistiendo a la misma, a través de los medios

establecidos en la misma ley. Se dispone, asimismo, que aquel que perciba compensaciones indebidas del Fondo, ya sea por declaraciones falsas u otras conductas similares se sancionará conforme al artículo 467 del Código Penal, sin perjuicio de la restitución de los Fondos.

g. Funcionarios del Sector Público.

Los funcionarios del sector público no estarán sujetos a cotizar en conformidad a lo establecido en el proyecto de ley. Por lo tanto, los organismos públicos no tendrán derecho al aporte de sala cuna que esta iniciativa regula.

h. Registro Nacional de Cuidadores

Se crea un Registro Nacional de Cuidadores, administrado por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, como un primer paso para transitar hacia un sistema mixto de cuidados, donde coexista el sistema institucional de sala cuna con uno que permita el cuidado domiciliario, vecinal y comunal, siendo ambos reconocidos por el Estado. Lo anterior, siguiendo las recomendaciones hechas por distintos organismos internacionales como el Banco Mundial o el Banco Interamericano de Desarrollo, y la evidencia internacional de los modelos existentes en países como Inglaterra, Francia, Canadá, Colombia, Uruguay, entre otros.

### **3. Implementación de la ley**

a. La obligación de cotizar el 0,1% de las remuneraciones imponibles de todos los trabajadores dependientes comenzará a regir desde la fecha de entrada en vigencia de la ley.

b. La obligación de cotizar para los trabajadores independientes comenzará a regir a partir de la declaración de renta correspondiente al año subsiguiente de la entrada en vigencia de la ley.

c. El inicio del aporte para los trabajadores dependientes comenzará a otorgarse a contar de la entrada en vigencia. Respecto de los trabajadores independientes se comenzará a otorgar a contar del primer día del mes de julio del año en que comienza a regir la obligación de cotización.

### **4. CONSIDERACIONES POLÍTICAS.**

- a) El gobierno no dio tramitación a esta iniciativa por cuanto a su criterio, al tratarse de un proyecto que proviene del gobierno anterior, precariza el cuidado de niños y no cumple con requisitos que lo acerquen a sus propios principios educativos.
- b) Durante estos dos años en que no ha tenido movimiento, el ejecutivo ha manifestado que no existe financiamiento para la implementación de este proyecto, en circunstancias que la mayor fuente de financiamiento proviene del sector privado.
- c) La política de Sala Cuna o un sistema de cuidado infantil en vistas a la mejor inserción de la mujer en el empleo, es un tema que nuestra sociedad ha debatido durante 20 años; el gobierno del Presidente Piñera logró aunar criterios y voluntades para formular esta propuesta, por lo que debe ser aprobada y se le debe exigir al ejecutivo que avance en su implementación.