

# INFORME JURIDICO DE LA CONSTRUCCION



## LEYES 20. 539 Y 20.540

Modificaciones al Código del Trabajo en materia de trabajo de menores.

Descuentos de remuneraciones para fines educacionales.

## LEY N°20.545

Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de descanso por maternidad

# 05

Septiembre | 2011

## LEYES N° 20.539 Y N° 20.540

Modificaciones al Código del Trabajo  
en materia de trabajo de menores.

Descuentos de remuneraciones para fines educacionales

### 2 RESUMEN EJECUTIVO

Con fecha 6 de Octubre de 2011 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.539, que "Prohíbe a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales", y la Ley N° 20. 540, que introduce "modificaciones en materia de descuentos a las remuneraciones para fines educacionales."

## ANÁLISIS PARTICULAR

Ambas leyes tienen por objeto introducir modificaciones al Código del Trabajo, según se señala a continuación:

### I. LEY Nº 20.539 SOBRE TRABAJO DE MENORES

Esta ley tiene por finalidad modificar el artículo 18 del Código del Trabajo, el que tendrá, en adelante, un solo inciso, el que prescribe que queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales. El período durante el cual el menor no puede trabajar de noche será de once horas consecutivas, que comprenderá, al menos, el intervalo que media entre las veintidós y las siete horas.

### II. LEY Nº 20.540 SOBRE DESCUENTOS PARA FINES EDUCACIONALES

Esta ley introduce modificaciones al artículo 58 del Código del Trabajo, de modo de regular de mejor manera los conceptos por los cuales se pueden hacer descuentos desde la remuneración, y la forma de hacerlos. Así, se establece que sólo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, el empleador podrá descontar de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge o alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Sin embargo, el empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo.

Por último, se incorpora el siguiente inciso cuarto al mismo artículo 58 del Código, estableciendo que "Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por parte del empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquéllas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador", en lugar del 30% que permitía la anterior redacción del Código.

## LEY N°20.545

Modifica el Código del Trabajo  
y otros cuerpos legales en materia  
de descanso por maternidad

### RESUMEN EJECUTIVO

Con fecha 29 de Septiembre de 2011 el Congreso Nacional aprobó el proyecto de ley que extiende el descanso de maternidad, modificando de esta forma las normas contenidas en el Código del Trabajo y otros cuerpos legales afines a la materia. Esta Ley fue publicada en Diario oficial el día 17 de octubre de 2011.

El objetivo de esta norma, según se desprende del Mensaje del Presidente de la República, con el cual se dio inicio a la discusión del Proyecto de Ley, es ayudar a las trabajadoras a poder compatibilizar sus empleos con la maternidad, considerando ésta una herramienta necesaria para aumentar los bajos índices de natalidad que presenta nuestro país.

En lo sustancial, la nueva normativa amplía el descanso de maternidad a 24 semanas, creando para tal efecto el "permiso postnatal parental" pudiendo ser traspasado parte del beneficio al padre.

Todas las trabajadoras dependientes e independientes que cumplan con los requisitos que la norma establece, podrán optar a este nuevo beneficio, incluyendo al padre adoptante y aquellos casos que por sentencia judicial se le entregue el cuidado personal del niño.

## ANÁLISIS PARTICULAR

La ley N° 20.545 consta de ocho artículos permanentes y tres artículos transitorios, que modifican el Código del Trabajo; el Decreto con Fuerza de Ley N° 44, sobre Subsidios por Incapacidad Laboral de los Trabajadores Dependientes del Sector Privado; el Decreto con Fuerza de Ley N°1 del Ministerio de Salud, que regula el Ministerio de Salud, los Servicios de Salud y otros organismos; y la Ley N° 16.744 sobre seguro contra accidentes del trabajo, del modo que se señala en los siguientes apartados.

### I. MODIFICACIÓN AL CÓDIGO DEL TRABAJO

La nueva normativa modifica algunas de las disposiciones contenidas en el Libro II, título II del Código del Trabajo relativo a la protección de la maternidad. Particularmente, se modifica el artículo 195, que establece el permiso pre y postnatal, manteniendo el derecho de las madres trabajadoras a tener un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. Asimismo, mantiene el permiso pagado al padre de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que puede utilizar desde el momento del parto, pero en este caso el permiso ya no será de días corridos, como se señalaba anteriormente, sino de días continuos, excluyendo el descanso semanal, o lo puede distribuir dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento, a su elección. Este permiso de cinco días también se otorgará al padre que se encuentre en "proceso de adopción", y el plazo se contará a partir de la notificación de la resolución que otorga el cuidado personal o acoja la adopción del niño.

En el evento de fallecimiento de la madre en el parto o durante el tiempo que está haciendo uso de su postnatal, el permiso postnatal o el resto que quede de él lo ejercerá el padre o la persona a quien el juez entregue el cuidado personal del niño, quien gozará del fuero y del subsidio correspondiente. Sin embargo, si el padre es privado mediante sentencia judicial del cuidado personal de su hijo perderá el derecho a fuero y al subsidio señalado.

#### **DESCANSO SUPLEMENTARIO Y PRÓRROGA DE POSTNATAL**

La nueva normativa mantiene vigente los primeros incisos del artículo 196, los cuales regulan el descanso suplementario de prenatal, la prórroga del descanso prenatal y la prolongación del descanso de postnatal.<sup>1</sup> Sin embargo, se incorporan tres nuevos incisos a continuación de los ya

1. El artículo 196 prescribe "Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventiva o curativas.

Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona. Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa."

existentes que vienen a extender los casos extraordinarios en los cuales se va a entender que se amplía el descanso de maternidad.

Así, en el evento de que el parto se produzca antes de la semana 33 de gestación o si el niño pesa menos de 1.500 gramos al nacer, el postnatal será, en este caso particular, de dieciocho semanas, y no de doce semanas como se regula en el artículo anterior. Y, en el caso de partos múltiples, el postnatal se incrementará en siete días por cada niño nacido a partir del segundo. Si ambas circunstancias ocurren simultáneamente, se aplicará la de mayor duración.

### **PERMISO POSTNATAL PARENTAL**

La nueva norma legal agrega el artículo 197 bis, con el cual incorpora, a continuación del descanso de postnatal (de doce semanas), esta nueva figura legal denominada "permiso postnatal parental", que permite extender el actual descanso a un total de 24 semanas.

Esta nueva modalidad incorpora 2 grandes modificaciones:

1. Permite a la trabajadora optar por incorporarse a su trabajo, una vez terminado su período postnatal de 12 semanas, por media jornada. En tal caso, la extensión del nuevo permiso postnatal parental será de 18 semanas en lugar de 12, pero recibirá la mitad del subsidio que le corresponde y, a lo menos, el 50% de los estipendios fijos que le corresponden según su contrato de trabajo, sin perjuicio de las remuneraciones variables a que tenga derecho.

Para que la trabajadora pueda hacer uso de este beneficio deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo enviada treinta días antes a que termine su postnatal. Si no comunica su decisión a su empleador dentro del plazo, la trabajadora deberá ejercer su permiso de postnatal parental de 12 semanas completas.

2. En el caso que ambos padres sean trabajadores, la madre podrá elegir traspasar semanas del permiso postnatal parental, al padre, a partir de la séptima semana de éste, pudiendo darse las siguientes situaciones:
  - a. Si la madre decide tomarse 12 semanas a jornada completa (con tope de 66 UF y 100 % de subsidio) solo le puede traspasar un máximo de seis semanas al padre a jornada completa.
  - b. Si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada (con 50 % de subsidio), puede traspasar un máximo de 12 semanas en media jornada.

En ambas circunstancias, el padre debe utilizar dichas semanas en el período final del permiso y darán derecho al subsidio pero la base de cálculo serán sus propias remuneraciones, y no las de la madre, pero también con tope de 66 UF.

Cuando el padre haga uso del permiso postnatal parental debe dar aviso tanto a su empleador como al empleador de la trabajadora mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso. 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.

En caso que el empleador, ya sea de la madre o del padre, 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 será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales.

Este nuevo beneficio también podrá ser ejercido por el trabajador o la trabajadora que tenga el cuidado personal del niño mediante sentencia judicial y en los casos de adopción. Si el niño es mayor de seis meses y menor de 18 años tendrá derecho al descanso postnatal parental, con el correspondiente subsidio, y si el niño adoptado es menor de seis meses gozaran tanto del periodo de postnatal como del nuevo periodo de postnatal parental.<sup>2</sup>

Este subsidio será financiado con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del DFL Nº 150 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 1982, es decir, es de cargo del Estado. Asimismo, la base de cálculo del subsidio será igual de la derivada del descanso de maternidad, es decir, conforme a lo estipulado en el Decreto con Fuerza de Ley Nº 44 (Actualmente equivale a 66 UF mensuales brutas).

Cabe señalar que, durante el periodo de permiso postnatal parental sólo tendrá derecho al subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año quien esté haciendo uso de este permiso.

### **TRABAJADORAS ESPORÁDICAS**

Según lo señala el artículo 3º de la nueva ley de postnatal, las trabajadoras esporádicas (como el caso de las temporeras) que no cuenten con contrato de trabajo vigente al momento de embarazarse, tendrán derecho por primera vez a percibir este subsidio a contar del 1º de Enero de 2013, si cumplen con los siguientes requisitos:

- Contar con 12 o más meses de afiliación previsional con anterioridad al embarazo.
- Registrar 8 o más meses de cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos 24 meses anteriores al inicio del embarazo.
- Que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado en un contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena.

El subsidio se otorgará hasta por un máximo de 30 semanas, desde la sexta semana anterior al parto. Si el parto ocurre desde la semana 34 de gestación, la duración del subsidio se reducirá en el número de días o semanas en que se haya adelantado el parto, pero si el niño nace prematuro o con menos de 1.500 gramos de peso, el subsidio será de 30 semanas. Se aplica la misma regla que las trabajadoras dependientes en caso de partos múltiples.

En este caso, el monto del subsidio será el promedio de la renta de los últimos 24 meses reajustadas según variación que experimente el IPC, con un mínimo de un ingreso mínimo mensual y un tope de 66 UF.

2. Según lo establece la nueva redacción del artículo 200 del Código del Trabajo.

### **FUERO MATERNAL**

En cuanto a esta materia sólo se modificó el artículo N° 201 del Código del Trabajo otorgando este beneficio al padre. Así, en el caso de la madre se mantiene el fuero durante todo el embarazo y hasta un año después de los primeros tres meses de descanso de maternidad.

En el caso del padre, éste tendrá derecho a fuero por el doble de tiempo que dure su descanso parental en el caso que la madre eligió traspasarle semanas a él a jornada completa, desde diez días antes de iniciarlo y por un máximo de tres meses si opto por la jornada parcial.

## II. MODIFICACIÓN AL DECRETO CON FUERZA DE LEY N° 44 SOBRE INCAPACIDAD LABORAL.

El subsidio de descanso pre y postnatal continuará siendo calculado según lo dispuesto en el DFL N° 44 sobre Subsidios por incapacidad Laboral de los trabajadores dependientes del sector privado del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 1978. La misma normativa se aplicará para calcular el subsidio del nuevo permiso postnatal parental.

Por consiguiente, para calcular el subsidio maternal correspondiente a las trabajadoras dependientes e independientes, se deben realizar dos operaciones distintas: primero se debe calcular a cuánto asciende el sueldo diario de la trabajadora considerando sus remuneraciones de los tres meses previos al inicio de la licencia; y calcular el sueldo diario considerando sus remuneraciones de los tres meses que anteceden a los siete meses anteriores al inicio de su licencia, reajustado conforme a la variación del IPC e incrementado en un 10%. El sueldo promedio diario inferior que resulte de estas dos operaciones será el que la trabajadora recibirá durante su licencia maternal.

Sin embargo, se agregaron los siguientes incisos al artículo 25, que en caso de reincorporación de la trabajadora o trabajador de acuerdo al artículo 197 bis del Código del Trabajo "en la base de cálculo del subsidio que se origine por una licencia por enfermedad o accidente común o en virtud de la ley N° 16.744 o del artículo 199 del Código del Trabajo, se considerará exclusivamente la remuneración mensual neta que origine dicha reincorporación, el subsidio derivado de ella, o ambos. En caso de que la trabajadora o el trabajador no registren cotizaciones suficientes para enterar los meses a promediar, se considerará para estos efectos la remuneración mensual neta resultante del contrato de trabajo que corresponda a la reincorporación, las veces que sea necesario".

## II. MODIFICACIÓN AL DECRETO CON FUERZA DE LEY Nº 1 DEL MINISTERIO DE SALUD. TRABAJADORAS INDEPENDIENTES

Como la nueva ley N°20.545 concede a todas las trabajadoras este beneficio, se debió incorporar el nuevo artículo 152 bis al decreto mencionado, para que de esta forma las trabajadoras independientes, también puedan hacer uso del permiso postnatal parental, que puede ser de 12 semanas percibiendo el total del subsidio, o por 18 semanas recibiendo la mitad del beneficio, además de las rentas o remuneraciones que pudiera recibir, dando el respectivo aviso a la entidad pagadora de éste antes de iniciar el período. Para acceder al beneficio deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Contar con 12 meses de afiliación previsional
- Haber enterado 6 cotizaciones continuas o discontinuas dentro de los 12 meses anteriores al mes de inicio de la licencia
- Haber pagado la cotización correspondiente al mes anterior de la licencia.

### ***FUNCIONARIOS PÚBLICOS***

Según lo contemplado en el artículo 6° de la ley N°20.545, las funcionarias del sector público tendrán derecho al permiso postnatal parental y al consiguiente subsidio en los mismos términos que las trabajadoras del sector privado. Un reglamento dictado por el Ministerio de Hacienda determinará la forma y el procedimiento en que la funcionaria podrá hacer uso del derecho a reincorporarse a sus funciones durante el goce de este permiso. Además, establecerá los criterios que el Servicio o Institución empleadora deberán utilizar para determinar la jornada que le corresponderá cumplir. Para ello podrá considerar la escala de remuneraciones y el grado que ella detente, entre otros factores.

Las funcionarias continuaran percibiendo la asignación de zona y las bonificaciones especiales que benefician a las zonas extremas del país. El pago de estas remuneraciones corresponderá al Servicio o Institución empleadora.

### ***ARTÍCULOS TRANSITORIOS***

Quienes al momento de entrada en vigencia de la ley se encontraran haciendo uso de su permiso de pre o postnatal podrán hacer uso del permiso de postnatal parental, incluso aquellas que hayan retornado a sus trabajos si el hijo fuese menor de 24 semanas. En este caso pueden retomar el descanso en cualquiera de las dos modalidades (jornada completa o parcial) avisando con 5 días de anticipación.

En el caso de quienes adopten niños menores de seis meses y estén haciendo uso del permiso de postnatal, podrán hacer uso del permiso de postnatal parental el cual se comenzara a contar inmediatamente a partir del término de las doce semanas.

Por último, quienes en la entrada en vigencia estuvieren haciendo uso de licencia médica por enfermedad grave del niño menor a un año y este tenga menos de 24 semanas, podrán seguir haciendo uso de la licencia y una vez finalizada, podrán ejercer el postnatal parental.

## CONCLUSIÓN

La ley 20.545 extiende el permiso pre y postnatal actual de 12 semanas, en 12 semanas adicionales mediante la creación del permiso postnatal parental. La novedad de esta extensión consiste en que la trabajadora puede optar entre 12 semanas con permiso completo, con 100 % de subsidio con tope de 66 UF, o 18 semanas a media jornada con sólo 50 % de subsidio.

Si ambos padres son trabajadores, la madre puede optar por traspasar este beneficio al padre y en este caso particular, la base de cálculo del subsidio serán las remuneraciones del padre, quien además tendrá fuero por el doble del permiso a contar de los 10 días anteriores a su inicio, (si la mujer optó por jornada completa) y por un máximo de tres meses si la mujer eligió media jornada.

Lo relevante de esta modificación es que se extiende este subsidio a todas las trabajadoras, tanto dependientes como independientes, e incluso a aquellas trabajadoras que no cuenten con trabajo de trabajo vigente al momento del embarazo siempre que cumplan con los requisitos señalados, a partir del 1° de enero del 2013.

Por último, esta normativa será aplicable automáticamente a todas las mujeres que al momento de su publicación en el Diario Oficial estén utilizando su descanso pre o postnatal, y además a todas las trabajadoras que habiendo finalizado el descanso de maternidad tengan un hijo menor de 24 semanas.

**TABLA DE CÁLCULO DEL IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA  
Y GLOBAL COMPLEMENTARIO DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2011**

<b>UTM \$ 38.827</b>					
<b>Período</b>	<b>Monto de Renta Imponible</b>		<b>Factor</b>	<b>Cantidad a Rebajar Includo 10% UTM</b>	<b>Tasa de Impuesto Efectiva Máxima por cada Tramo</b>
	<b>Desde</b>	<b>Hasta</b>			
<b>M</b>	- 0 -	524.164,50	0,00	0,00	Exento
<b>E</b>	524.164,51	1.164.810,00	0,05	26.208,23	3 %
<b>N</b>	1.164.810,01	1.941.350,00	0,10	84.448,73	6 %
<b>S</b>	1.941.350,01	2.717.890,00	0,15	181.516,23	8 %
<b>U</b>	2.717.890,01	3.494.430,00	0,25	453.305,23	12 %
<b>A</b>	3.494.430,01	4.659.240,00	0,32	697.915,33	17 %
<b>L</b>	659.240,01	.824.050,00	0,37	930.877,33	21 %
	5.824.050,01	y más	0,40	1.105.598,83	Más de 21 %

	<b>MENSUAL</b>	<b>QUINCENAL</b>	<b>SEMANAL</b>	<b>DIARIO</b>
<b>LIMITE EXENTO</b>	\$ 524.164,50	\$ 262.082,25	\$122.305,01	\$ 17.472,11

INFORME JURÍDICO es una publicación de la Cámara Chilena de la Construcción A.G. que busca desarrollar temas vinculados directa o indirectamente al sector con el propósito de contribuir al debate sobre crecimiento y desarrollo del país. Se autoriza su reproducción total o parcial siempre que se cite expresamente la fuente. Para acceder a INFORME JURÍDICO y a los estudios de la Cámara Chilena de la Construcción A.G. por Internet, conéctese a [www.cchc.cl](http://www.cchc.cl). Es de responsabilidad del usuario verificar la vigencia del documento. Director Responsable: Gonzalo Bustos C.

DESCRIPTORES:

Descanso Maternal  
Trabajos Menores  
Deducción para capacitación.

ABOGADO INFORMANTE:

Paulina Bahamonde S.



COORDINACIÓN DE ASESORÍAS Y ESTUDIOS LEGALES  
DE LA GERENCIA DE ESTUDIOS

Marchant Pereira 10, piso 3,  
Providencia, Santiago, Chile

Tel. (56 2) 376 3300  
[www.cchc.cl](http://www.cchc.cl)