

MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO Y NUEVO INGRESO MÍNIMO LEGAL

Informamos que durante el mes de julio del presente año, se publicaron en el Diario Oficial tres leyes de relevancia laboral. Estas son:

1) Ley N°20.761 que extiende a los padres trabajadores el derecho de alimentar a sus hijos y perfecciona normas referentes a materias de maternidad.

Con fecha 22 de julio de 2014 fue publicada en el Diario Oficial la ley N°20.761, la cual introduce modificaciones al Código del Trabajo, específicamente relativas al derecho de alimentar a los hijos menores de dos años contemplada en el artículo 206 del Código del Trabajo.¹

De conformidad a esta normativa, se extiende el derecho de alimentación que tenía la madre trabajadora al padre trabajador. De esta manera, en los casos en que tanto el padre como la madre sean trabajadores, podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho de alimentación.

En estos casos, los padres trabajadores deberán informar por escrito a sus respectivos empleadores de la decisión respecto de quien hará uso de este derecho. Dicha comunicación deberá ser enviada con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Por lo anterior, si en algún momento el padre y la madre deciden cambiar de decisión respecto de quien ejercerá el derecho de alimentación, también deberán comunicárselo a sus empleadores y a la Inspección del Trabajo.

Adicionalmente, también podrá ejercer este derecho el padre cuando obtenga la tuición de un menor por sentencia judicial, cuando la madre del menor hubiese fallecido o cuando ésta estuviese imposibilitada de hacer uso de este derecho.

Por último, hacemos presente que la ley extiende este beneficio a la

Esta alerta legal es proporcionada por Carey y Cía. Ltda. con fines educativos e informativos únicamente y no pretende ni debe interpretarse como asesoría legal.

Carey y Cía. Ltda.
Isidora Goyenechea 2800, Piso 43.
Las Condes, Santiago, Chile.
www.carey.cl

trabajadora o trabajador que se le haya otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal de un menor o por aplicación de una medida de protección. En estos casos, el referido beneficio podrá ser ejercido también por el cónyuge de la persona quien tiene la tuición.

2) Ley N° 20.763 que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, de la asignación familiar y maternal y del subsidio familiar para los períodos comprendidos en la ley.

Con fecha 18 de julio de 2014, fue publicada en el Diario Oficial y entró en vigencia la ley que reajusta el ingreso mínimo mensual para los períodos comprendidos entre el 1° de julio de 2014 hasta el 1° de enero de 2016. El ingreso mínimo mensual para los períodos anuales comprendidos en la ley es el siguiente:

1 de julio de 2014	\$225.000
1 de julio de 2015	\$241.000
1 de enero de 2016	\$250.000

1 Previo a la modificación, el artículo 206 del Código del Trabajo contemplaba el beneficio de derecho de alimentación para la madre trabajadora, las cuales tenían derecho a disponer a lo menos de una hora al día para dar alimento a sus hijos menores de dos años.

Respecto de los trabajadores mayores de 65 años y menores de 18 años se reajusta el sueldo mínimo mensual conforme a la siguiente tabla:

1 de julio de 2014	\$167.968
1 de julio de 2015	\$179.912
1 de enero de 2016	\$186.631

Por último, la ley modificó el artículo 1° de la Ley N°19.987, estableciendo los nuevos valores de la asignación familiar y maternal del sistema único de prestaciones familiares.

3) Ley N°20.764 que modifica el Código del Trabajo en materias de protección a la maternidad, la paternidad y la vida en familia y establece un permiso por matrimonio del trabajador.

Con fecha 18 de julio de 2014, fue publicada en el Diario Oficial la ley N°20.764, en virtud de la cual además de sustituir el nombre del Título II del Código del Trabajo, pasando a denominarse ahora “De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar”, esta ley incorpora un nuevo artículo al Código del Trabajo: el artículo 207 bis que establece el derecho a un permiso pagado de cinco días hábiles, que será adicional al feriado anual (vacaciones) para todo trabajador que contraiga matrimonio.

Este permiso debe ser otorgado con independencia del tiempo de servicio del trabajador, y a todos los trabajadores, incluso aquellos que trabajan en su domicilio.

El trabajador podrá elegir cuando utilizar este beneficio, lo cual puede ser antes o después de la celebración del matrimonio.

Para hacer uso de este permiso, el trabajador deberá informar a su empleador con 30 días de anticipación, debiendo presentarle su certificado de matrimonio emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación dentro de un plazo de 30 días siguientes a la celebración del matrimonio.

Por último, esta ley contempla que los permisos por matrimonio que haya pactado el empleador con sus trabajadores en forma individual o colectiva y que hayan estado vigentes a la entrada en vigencia de esta ley, se podrán imputar a este permiso.

Autores: Óscar Aitken