

Proyecto Fuero Maternal (Boletín 11406-13)

“Artículo 1.- Agrégase el siguiente inciso final en el artículo 201 del Código del Trabajo:

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 D.O. 17.10.2011 que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley N° 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 N° 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.

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.

“A todo el personal que se encuentre prestando labores o ejerciendo funciones en las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública les será aplicable el fuero laboral dispuesto en este artículo, de conformidad con el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Defensa Nacional, que fija el Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas; el decreto N° 412, de 1992, del Ministerio de Defensa Nacional, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto del Personal de Carabineros de Chile, y el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional, que fija el Estatuto del Personal de Policía de Investigaciones de Chile.”

Artículo 2.- Modifícase el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Defensa Nacional, que establece Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, en el siguiente sentido:

1. Incorpórase el siguiente inciso tercero en el artículo 209:

Artículo 209.- El personal tendrá derecho a feriados, permisos y licencias; a recibir asistencia RECTIFICACION médica, en conformidad a la ley, en caso de accidentes D.O.24.11.1997 ocurridos en acto del servicio o de enfermedad contraída a consecuencia del desempeño de sus funciones y a ocupar vivienda fiscal de acuerdo con las disposiciones del presente Estatuto. Asimismo tendrá derecho a gozar de todas las RECTIFICACION prestaciones y beneficios que contemple su sistema legal D.O.24.11.1997 de previsión y de seguridad social, y de protección a la maternidad establecidas en la ley.

Al personal de las Fuerzas Armadas le será aplicable el derecho a fuero laboral establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo, conforme a este estatuto. Respecto de quienes sean comprendidos en retiro por contraer enfermedad declarada incurable o enfermedad curable que los imposibilite temporalmente para el servicio, les será aplicable el referido fuero. En estos casos se procederá en la forma prevista en el artículo 246 de este estatuto.”.

2. Incorpórase la siguiente oración final en el inciso primero del artículo 246:

Artículo 246.- Los decretos o resoluciones que dispongan el retiro por causales forzosas se dictarán de oficio por la autoridad competente y a contar desde la fecha en que ellas se producen o de una posterior que determine la autoridad, cuando ello corresponda. “En el caso de retiro del personal por padecer una enfermedad declarada incurable o enfermedad curable que los imposibilite temporalmente para el servicio, les será aplicable el referido fuero. En estos casos se procederá en la forma prevista en el artículo 246 de este estatuto.”.

Artículo 3.- Modifícase el decreto N° 412, de 1992, del Ministerio de Defensa Nacional, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto del Personal de Carabineros de Chile, en el siguiente sentido:

1. Incorpórase el siguiente literal w) en el artículo 46:

Artículo 46º.- El personal de DFL 1, DEFENSA Carabineros gozará, además del Art. 1º N° 24 sueldo y mayores sueldos asignados D.O. 12.03.1998 a su grado, de los siguientes beneficios y derechos, en la forma que lo establezca el reglamento respectivo:

a) Trienios: El personal de la Institución, de planta y contratado, pagado con fondos fiscales contemplados en la Ley de Presupuesto o con fondos propios de determinados servicios, gozará de aumentos trienales, con los siguientes porcentajes calculados sobre el sueldo de que esté en posesión: ocho por ciento para el primero; cuatro por ciento para el segundo y tercero; tres por ciento para el cuarto, quinto, sexto y séptimo; y dos por ciento para los restantes. Para los efectos del goce de este beneficio sólo será computable el tiempo servido que se señala en el artículo 45º y los abonos a que se refiere el artículo 87º. El cálculo de este beneficio se hará sobre el sueldo de que se está en posesión y se considerará como tal para los efectos del retiro, montepío y desahucio. Su reconocimiento se dispondrá de oficio por resolución de la Dirección del Personal. Al personal que a la fecha del decreto que le haya concedido su retiro o baja administrativa en su caso, le faltare seis meses o menos para cumplir otro trienio, se le dará por cumplido este requisito para los efectos de la liquidación de su pensión de retiro y desahucio.

b) Viáticos, Gastos de Movilización y Pérdida de Caja: Se otorgarán de acuerdo a la

las siguientes modalidades especiales: 1) La asignación familiar será reconocida mediante resolución de la Jefatura respectiva, de acuerdo a la reglamentación institucional vigente, y 2) Los feriados, permisos y licencias serán concedidos por los jefes autorizados para ello, según el reglamento respectivo. Los feriados y permisos, una vez otorgados, sólo podrán ser suspendidos por razones del servicio muy justificadas. El personal que se ausente de la Institución por más de tres meses con permiso sin goce de remuneraciones, no podrá ascender mientras se encuentre en tal situación, y su reintegro al servicio será en el mismo número del escalafón de su grado que tenía al momento de hacer uso del permiso. Sin perjuicio de los permisos con goce de remuneraciones que contempla la ley, en casos calificados y por resolución fundada el General Director de Carabineros podrá conceder permisos especiales con igual derecho al personal de la Institución como compensación a cuartelamientos, servicios extraordinarios o recargo de los mismos. Los permisos referidos no serán acumulables con otros permisos o con el feriado. Para los efectos de la contabilización del feriado, se entenderá el día sábado como día no hábil.

d) Asignación por Cambio de Residencia y Gratificación de Zona: Se otorgarán de acuerdo a la ley aplicable al personal de la Administración Civil del Estado, con las siguientes modalidades especiales: 1) La asignación por cambio de residencia del personal con menos de veinte años de servicios, soltero o viudo sin hijos y del casado o viudo con hijos, cuya familia no se radique en el lugar de su nueva destinación, será equivalente al veinticinco por ciento de la asignación correspondiente a un mes de remuneraciones; 2) Los pasajes y fletes, carga y equipaje, se concederán en la forma que establezca el reglamento; 3) La gratificación de zona se calculará sobre el total de las remuneraciones, salvo las asignaciones de rancho y familiar y las otras excepciones legales, y 4) El personal tendrá, además, derecho a que se le conceda un anticipo hasta por una cantidad equivalente a dos meses de remuneraciones imponibles, el que será descontado de ellas, o de su pensión de retiro, o de la de montepío de sus asignatarios, en un máximo de veinte cuotas mensuales iguales, de acuerdo con lo que determine la

- e) Asignación de Máquina: Será equivalente al veinte por ciento del sueldo en posesión, y se otorgará al personal que integre el equipo humano que opere sistemas a través de medios computacionales, constituido por los Jefes y Subjefes de Departamentos, programadores, analistas de sistemas, operadores y digitadores de computación. Esta asignación no será válida para ningún efecto legal y sólo estará gravada con el impuesto a la renta. El reconocimiento de esta asignación como asimismo, el cese de ella, se dispondrá mediante resolución de la Dirección del Personal de Carabineros.
- f) Asignación de Casa: El Personal de Planta de Carabineros, casado, percibirá mientras no ocupe casa fiscal o proporcionada por el fisco, una asignación mensual equivalente al catorce por ciento del sueldo de que esté en posesión. Igual beneficio percibirá el personal viudo y/o soltero, que tenga una o más cargas familiares, que vivan exclusivamente a sus expensas, cuando se cumplan las exigencias señaladas precedentemente.
- g) Rancho: El personal tendrá derecho, de acuerdo con la reglamentación respectiva, a una ración mensual compensada en dinero, cuando no sea posible su racionamiento por cuenta fiscal, la que se pagará junto con las respectivas remuneraciones. Por decreto supremo del Ministerio de Defensa Nacional, que firmará además el Ministro de Hacienda, se determinará el monto de la ración compensada en dinero. La reglamentación referida en el inciso primero determinará el sistema de racionamiento y su compensación en dinero.
- h) Asignación de Ministro de Corte: Los miembros titulares de Carabineros que integren la Corte Marcial, por sus funciones en dicho Tribunal, gozarán de una asignación mensual equivalente al cuarenta por ciento de las remuneraciones de un Ministro de Corte de Apelaciones; y sus subrogantes en tales funciones percibirán una asignación, por sesión a que asistan, igual a la asignación por sesión que perciben los abogados integrantes de las Cortes de Apelaciones, con un máximo equivalente a la asignación del respectivo titular. Esta asignación en lo que respecta

- i) Asignación por Jornada Completa para Profesionales: Los Oficiales de los Servicios y Profesionales Universitarios Civiles, con excepción del regido por la ley N° 15.076, que posean título profesional universitario de una carrera no inferior a ocho semestres de duración y se desempeñen en funciones propias de su profesión, y cuando por razones de servicio deban cumplir una jornada completa de trabajo de cuarenta y cuatro horas semanales, tendrán derecho a una asignación no imponible equivalente al treinta y cinco por ciento de su sueldo en posesión. La calificación de los cargos y el reconocimiento de esta asignación se efectuará por resolución de la Dirección del Personal de Carabineros.
- j) Bonificación de Permanencia en Actividad: Se concederá de acuerdo con el artículo 19º de la ley N° 15.386, en la misma forma que al personal de la Administración Civil del Estado.
- k) Asignación de Suboficial Mayor: El personal de Carabineros de Chile que invista el grado de Suboficial Mayor y entere treinta años de servicios efectivos computables para el retiro y que no perciba alguno de los beneficios contemplados en los artículos 48º y 51º, por causa que no le sea imputable, tendrá derecho a percibir una asignación imponible equivalente al veinticinco por ciento del sueldo de que esté en posesión. El personal señalado en el inciso anterior que, por pérdida de su especialidad, por causa que no le sea imputable, tenga un sobresueldo en relación con la renta de actividad del último grado que tuvo vigente su título, dejará de percibirlo y tendrá derecho a esta asignación, cuando ese sobresueldo sea inferior a ella. De igual derecho gozará el personal del grado de Suboficial Mayor, al enterar treinta años de servicios efectivos computables para el retiro, que perciba un sobresueldo inferior al veinticinco por ciento del sueldo base de que esté en posesión.
- l) Bonificación de Mando y Administración: Este beneficio será imponible y se regulará en la forma y porcentajes establecidos en el artículo 2º del decreto ley N° 2.546, y sus modificaciones.

General Subdirector y los Generales Inspectores grado 2, como los Generales grado 3, percibirán una asignación imponible equivalente al veintidós por ciento y al diecisiete por ciento, respectivamente, de sus sueldos en posesión.

n) Asignación Policial: El personal de Fila de Orden y Seguridad de la planta fijada por la ley N° 18.291 y sus DFL 2, DEFENSA modificaciones que sea de Art. 1° a) dotación y cumpla servicios D.O. 20.05.1998 en Destacamentos y Unidades operativas de Carabineros de Chile, señalados en el reglamento de sobresueldos, percibirá una asignación policial no imponible equivalente al treinta y cinco por ciento de su sueldo en posesión, la que será compatible con los sobresueldos consignados en las letras a) y b), del artículo 48º, asignaciones y gratificaciones. El personal de Nombramiento Supremo de Orden y Seguridad, graduado, que haya prestado servicios como Comisario por un período no inferior a dos años, en Unidades operativas, y que por razones de su ascenso o propias del servicio sea destinado a una Repartición operativa, tendrá derecho a percibir o continuar percibiendo la presente asignación. De igual forma el personal antes referido que además de cumplir con el requisito de tiempo señalado en el inciso anterior, haya prestado servicios por un período no inferior a un año en una Repartición operativa y por razones de su ascenso o propias del servicio sea destinado a una Alta Repartición operativa, continuará percibiendo la presente asignación. Del mismo modo, el personal que se encuentre percibiendo esta asignación policial al momento de ser destinado al Instituto Superior de Ciencias Policiales o a la Escuela de Suboficiales, según corresponda, para realizar estudios tendientes a obtener los títulos señalados en las letras a) y b) del artículo 48º, continuará percibiendo el beneficio mientras duren los referidos estudios; quedando afecto posteriormente a las incompatibilidades respectivas de este beneficio. Con todo, el personal que se encuentre en posesión de alguno de los sobresueldos establecidos en las letras c), d) o e) del artículo 48º y opte por la compatibilidad del artículo 49º del presente Estatuto, no podrá acceder a esta asignación. Este beneficio no se considerará para el cálculo de la gratificación de zona. Los Destacamentos, Unidades, Reparticiones y

ñ) Asignación de Permanencia: El personal de la planta fijada por la Ley N° 18.291 y sus modificaciones que acredite veinte años o más de servicios efectivos en Carabineros de Chile, tendrá derecho a percibir una asignación de permanencia no imponible, equivalente al treinta y nueve por ciento de su sueldo en posesión, la que no se considerará para el cálculo de la asignación de zona.

o) Asignación de Actividad Peligrosa o Nociva para la Salud: El personal de Carabineros que preste servicios en actividades peligrosas o nocivas para la salud, gozará de una asignación imponible sobre su sueldo en posesión del diecisiete al treinta por ciento, de acuerdo al reglamento respectivo, la que será incompatible con la asignación prevista en la letra i) de este mismo artículo.

p) Asignación Académica: Los profesores de los planteles educacionales de Carabineros que posean el grado académico de Magister o Doctor y que realicen docencia relacionada con estos postgrados, tendrán derecho a un veinticinco por ciento de asignación académica no imponible calculada sobre el sueldo base como profesor.

q) Bonificación de Riesgo y Bonificación Especial: Los Oficiales de Fila y de los Servicios y el personal de Fila de Nombramiento Institucional tienen derecho a la bonificación de riesgo, no imponible, en la forma y montos previstos en el artículo primero de la Ley N° 18.589 y sus modificaciones. Y el personal civil a la bonificación especial, en la forma y monto que establece el artículo sexto de la Ley N° 18.870.

r) Asignación de Especialidad al Grado Efectivo: El personal percibirá una asignación mensual denominada de especialidad al grado efectivo, cuyo monto se fijará de acuerdo con el grado jerárquico o de encasillamiento respectivo, en conformidad al Decreto Ley N° 3.551, de 1980, y sus modificaciones. Esta asignación tendrá el carácter de imponible a partir de los veinte años de servicios efectivos aludidos en el artículo 83º, fecha a contar de la cual este personal gozará de una bonificación compensatoria no imponible ascendente al 13,5% de la respectiva asignación en conformidad a la Ley N° 18.870. Esta bonificación no constituirá remuneración ni

enterar dos años en ese grado gozará de esta asignación fijada para el grado de Cabo 2º de Carabineros.

s) Asistencia Médica por Accidente o Enfermedad en Actos de Servicio: El personal que se accidentare en actos de servicio o se enfermare a consecuencia de sus funciones, tendrá derecho, previa resolución Administrativa fundada, a que sean de cargo fiscal, todos los gastos de atención médica, hospitalaria, quirúrgica, dental, ortopédica, y demás similares relativos a su tratamiento clínico, hasta ser dado de alta definitiva o declarado imposibilitado para reasumir sus funciones. Serán de cargo fiscal, igualmente, los gastos de transporte del herido o enfermo, desde el lugar en que se encuentre hasta el centro hospitalario en que será atendido, como también los causados con ocasión de controles y exámenes médicos posteriores. Si el accidente ocurriere fuera del lugar de la residencia habitual del afectado, la Institución podrá proporcionar pasajes al miembro de la familia a quien éste señale, para que se dirija al lugar en que se encuentra, con el objeto de prestarle atención. Carabineros de Chile podrá contratar, conforme a la disponibilidad presupuestaria anual, seguros médicos individuales o colectivos para el personal y sus cargas familiares, en comisión de servicio en el extranjero, que cubran estos beneficios en forma total o parcial.

t) Defensa Jurídica: El personal tendrá derecho a defensa jurídica en las situaciones y forma establecidas en la reglamentación institucional.

u) Horas Extraordinarias: El Personal Médico y Paramédico del Hospital de Carabineros y que preste servicios en las guardias médicas, tendrá derecho a remuneraciones por concepto de horas extraordinarias, de acuerdo con las normas aplicables al Personal de la Administración Civil del Estado.

v) Asignación especial no imponible: El personal de Carabineros de Chile afecto al sistema de remuneraciones de este Estatuto, tendrá derecho a una asignación especial no imponible ascendente al 38,9% aplicado sobre el sueldo base más el diferencial por goce de sueldos superiores, la que no se considerará para el cálculo

estatuto. Respecto de quienes sean comprendidos en retiro por contraer enfermedad declarada incurable que los imposibilite para continuar en el servicio o enfermedad curable que los imposibilite temporalmente para el servicio, les será aplicable el referido fuero. En estos casos se procederá en la forma prevista en el artículo 68 de este estatuto.”.

2. Incorpórase un nuevo inciso tercero en el artículo 68, pasando el tercero a ser cuarto, y así sucesivamente:

Artículo 68°.- El personal de DFL. 2/68 (I), Carabineros dejará de pertenecer Art. 68° a la Institución por retiro o Ley 18.961, fallecimiento. El retiro puede ser temporal o absoluto. En el caso de retiro del personal por padecer de una enfermedad declarada incurable que los imposibilite para continuar en el servicio o enfermedad curable que los imposibilite temporalmente para el servicio, y que se encuentre gozando del fuero laboral regulado en el literal w) del artículo 46 de este estatuto, dicho retiro se hará efectivo al término del respectivo fuero.”. Los decretos supremos y resoluciones DL. 120/73, que concedan o dispongan el retiro Art. 1° de Oficiales Generales, Coroneles y Ley 18.961, Suboficiales Mayores, fijarán la Art. 39°, fecha en que se harán efectivos, la inciso 1° cual no podrá ser posterior en más de seis meses a la de dichos decretos o resoluciones. Las vacantes respectivas podrán ser Ley 18.961, ocupadas desde la fecha del decreto Art. 39°, o resolución que conceda o disponga inciso 3° el retiro. Una vez hecho efectivo el retiro o la baja administrativa de este personal, le será aplicable lo dispuesto en los incisos 2° y 3° del artículo 75. Iguales normas regirán para el DL.1610/76, personal civil con treinta o más Art. 1° años de servicios que ocupe el grado Ley 18.961, más alto de su escalafón. Art. 39, inc. 2°. El total del personal que se acoja a Ley 18.196, retiro con derecho a pensión no podrá Art. 40 a) exceder, en cada año, del 3% del total del personal en servicio de la institución. No obstante lo dispuesto en el inciso anterior,

Artículo 4.- Modifícase el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional, Estatuto del Personal de Policía de Investigaciones de Chile, en el siguiente sentido:

1. Incorpórase un nuevo inciso tercero en el artículo 85, pasando el actual tercero a ser cuarto, del siguiente tenor:

Artículo 85°- El personal de Policía de LEY 18.322 Investigaciones de Chile deja de pertenecer a la ART UNICO Institución por retiro o fallecimiento. El retiro del personal puede ser temporal o absoluto. La renuncia del empleo que haga el personal de Investigaciones, o su baja por gracia, se considerará como retiro temporal sin pensión, pero los servicios que haya prestado podrán serle computados para una jubilación o retiro posterior. **“En el caso de retiro del personal por padecer de una enfermedad declarada incurable que los imposibilite para continuar en el servicio o enfermedad curable que los imposibilite temporalmente para el servicio, y que se encuentre gozando del fuero laboral regulado en el artículo 114 de este estatuto, dicho retiro se hará efectivo al término del respectivo fuero.”.**

2. Incorpórase un nuevo inciso segundo en el artículo 114, pasando el segundo a ser tercero, y así sucesivamente:

Artículo 114°- El personal tendrá derecho a todos los beneficios que le corresponda en conformidad a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes sobre Medicina Preventiva y Curativa.

“Al personal de Policía de Investigaciones de Chile le será aplicable el derecho a fuero laboral establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo, conforme a este estatuto. Respecto de quienes sean comprendidos en retiro por contraer

aplicable el referido fuero. En estos casos se procederá en la forma prevista en el artículo 85 de este estatuto.”.

El reglamento complementario respectivo determinará los derechos que corresponderá a los familiares del personal. Sin perjuicio de lo expresado en el inciso anterior, el personal que se accidentare en acto determinado del servicio o se enfermare a consecuencia de sus funciones tendrá derecho. previo Sumario Administrativo, a que sean de cargo fiscal todos los gastos de atención médica, hospitalaria, quirúrgica, dental, ortopédica y de todos los medios terapéuticos y auxiliares relativos al tratamiento prescrito para la recuperación hasta que sea dado de alta o declarado imposibilitado para reasumir sus funciones.

Asimismo, serán también de cargo fiscal los gastos de transporte del enfermo o herido, desde el lugar en que se encuentre y hasta el centro hospitalario en que será atendido, como los causados con ocasión de controles y exámenes médicos. Si el accidente ocurriere fuera del lugar de la residencia habitual del afectado, la Institución deberá proporcionar pasajes al miembro de la familia a quien señale el afectado, para que se dirija al lugar en que éste se encuentre, con el objeto de prestarle atención.

Ciberseguridad

La ciberseguridad es un tema que en la actualidad viene tomando cada vez más fuerza debido a lo altamente vulnerable que somos a nivel país en tema de informática y alcance de datos personales. Por lo tanto, la ciberseguridad viene a poner sobre la mesa un tema de confianza tanto para la población en general como para el estado.

En la actualidad no existe el cuidado con la difusión de datos personales en nuestras redes sociales e instituciones, por lo que el ejecutivo está comprometido a tomar este tema con la mayor seriedad posible para poder comenzar a legislar a su favor.

Uno de los proyectos que buscará fortalecer la ciberseguridad, es la creación de una "Ley de delitos informáticos", el cual se pretenda enviar al congreso para su análisis y aprobación, puesto que ahora ya no existen solo "virus virtuales", sino más bien programas informáticos bien ejecutados que tienen como finalidad la toma de información no autorizada.

Este proyecto tiene como finalidad, la creación de un "ciberespacio", con una política de estado libre, abierto, seguro y residente.

Para eso es necesario que exista una gobernanza provisorio responsable de coordinar la administración de la seguridad informática y de ciberseguridad, es decir, actualizar y/o realizar normas o leyes que vayan en dirección a este tema.

Tres áreas principalmente tienen este proyecto:

1. Ministerio de Economía
2. Ministerio del Interior
3. Ministerio de Defensa

los cuales trabajarán los tres en conjunto.

Lo que se busca con esto, es generar un comité interministerial que realicen las funciones de coordinador de sistema nacional de Ciberseguridad con un comité ejecutivo operacional compuestos por las "Subsecretarías".

La agenda legislativa, en relación a este tema, tiene como meta a fines del 2019 haber avanzado en tema país en el resguardo de información no solo al sector privado, sino también al sector público.

Creo que es urgente que el tema relacionado con la tecnología y su alcance, comience a ser fiscalizado y resguardado, no solo por un bien personal, sino también por un bien a nivel país, puesto que últimamente han sufrido filtraciones de datos e informaciones desde personas naturales hasta grandes empresas que tienen dentro de sus datos la información de mucha gente, afectado así sus recursos personales y colectivos, debilitando la estabilidad y seguridad que todos deberíamos tener.

Otros beneficios de incentivo al retiro para los funcionarios municipales que indica. (Boletín 11570-06)

El proyecto de beneficios de incentivo de retiro para los funcionarios municipales, tiene como principal finalidad: **mejorar condiciones de retiro para los funcionarios municipales que están en edad de pensionarse por vejez**, clasificando esos beneficios en 4:

- I. Bonificación por retiro voluntario: Ascenderá a un mes de remuneración por cada año de servicio o fracción superior a seis meses prestados por el funcionario de la administración municipal, con un máximo de seis meses. Se reconocerá los periodos discontinuos siempre que ellos sean superiores a un año.
- II. Bonificación adicional: Cuyo monto dependerá de los años de servicio en la administración municipal, según se especifica en esta iniciativa, la que podrá alcanzar entre 400 y 560 unidades de fomento, correspondiendo este último a los funcionarios municipales que de desempeñen por 35 años o más años.
- III. Bono por antigüedad: Ascenderá a 5 unidades de fomento por cada año de servicio a partir de los 35 años y hasta los 39 años en administración municipal. Por cada año por sobre los 39 años de servicio dicho bono ascenderá a 10 unidades de fomento. Con todo, el monto máximo del bono será de 100 unidades de fomento.
- IV. Bono por trabajos pesados: Ascenderá a 10 unidades de fomento por cada año cotizado o que estuviere certificado como trabajos pesados, con un máximo de 100 unidades de fomento.

Se debe aclarar que este incentivo motiva y asegura el retiro digno de los funcionarios municipales, por lo que no es considerado un bono post – trabajo, por ende, se discute que este incentivo no debería depender de la condición económica que viva el país o si las municipalidades son chicas o grandes, entre otros factores, si

no del deseo que exista por parte del estado de asegurar un retiro digno y estable en los años para los funcionarios.

En relación a las inhabilidades existentes, se señala que el incentivo que se entregará a los funcionarios municipales, deberá tener veracidad solo en el municipio de origen, y no para todo el rubro. Es decir, el incentivo correrá o será responsabilidad del municipio en donde se jubile la persona.

Creo que es de suma urgencia que los funcionarios tengan un retiro digno y un futuro asegurado para sus últimos años de vida, en donde se mejore considerablemente su estilo de vida con una pensión que vaya acorde a sus años entregados en la administración pública.

Modifica el código del trabajo para hacer aplicable el fuero maternal a las funcionarias de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública. (Boletín 11406-13)

La mayor finalidad de cualquier institución que trabaje con personas y que este regida por el gobierno chileno, y tal como indica nuestra carta fundamental, será mantener y fortalecer el núcleo familiar, por lo que cualquier situación que se presente y que sea contraria a esto, será totalmente rechazada y tratada de modificar.

El Código del Trabajo protege la maternidad, otorgando derechos de descansos, subsidios y fueros a todas las trabajadoras embarazadas, además de otorgar a los padres trabajadores un descanso por nacimiento del hijo, entre otros.

Esta ley debiese regir para todas las empresas e instituciones públicas y privadas, validando legalmente a todas las trabajadoras del sistema el:

- **Derecho prenatal** (seis semanas antes del parto)
- **Derecho postnatal** (doce semanas después del parto) o
Derecho postnatal parental (doce o dieciocho semanas (dependiendo de si la madre se queda en casa o si regresa a trabajar por media jornada) después del postnatal recién mencionado)
- **Derecho a fuero laboral** (hasta un año después expirado el descanso de maternidad)

Ahora bien, el concepto de fuero maternal, según indica la Biblioteca del Congreso Nacional, es: **“El derecho que tiene toda mujer trabajadora a no ser despedida por su empleador, sino con autorización del juez competente, quien solo podrá concederla en los casos de las siguientes causales: vencimiento del plazo convenido, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o hechos imputables a la conducta del trabajador por todo el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso maternal (periodo de postnatal).”**

Por ende, legalmente, no sería posible que el empleador despidiera durante los respectivos descansos de maternidad a la mujer, salvo si el empleador cuenta con autorización judicial.

El Código del Trabajo, en su **artículo 201**, es exacto en decir que el fuero maternal rige para **TODAS** las trabajadoras, pero ha sido la misma Contraloría General de la República quien ha señalado que en la práctica, este fuero no ha sido comprendido por las Fuerzas Armadas y las de Orden y Seguridad Pública, puesto que no obedece a una decisión de la autoridad, sino a una "imperativa prescripción legal" que hace una excepción a la regla general señalada, permitiendo así, la desvinculación de mujeres pertenecientes a las ramas castrenses, a Carabineros y a la Policía de Investigaciones por una "incompatibilidad" para el ejercicio de sus funciones por motivos de salud dentro del periodo en que se encuentran protegidas por ley.

Si bien es el mismo tribunal Constitucional quien asegura a todas las personas igualdad ante la ley, prohibiendo que la ley o la autoridad establezcan diferencias arbitrarias, en este caso, las funcionarias de las FF.AA. y de los organismos policiales, en la práctica, se ven discriminadas en comparación con el resto de las mujeres del país que si se les aplica y respeta el fuero maternal establecido en la Ley.

En consecuencia, es importante impedir que las funcionarias sean desvinculadas de sus funciones aun cuando se le pudiera aplicar una causal legal de retiro por motivos de salud, asegurando que el personal de las instituciones militares y policiales tenga las mismas condiciones de quienes están sujetos al Código del Trabajo, reforzando así el cumplimiento del principio de igualdad ante la ley y protección a la maternidad.

Por ende es de suma importancia **incorporar** en el artículo 201 del Código del Trabajo, y **extender** lo dispuesto en el artículo señalado anteriormente, en cada Decreto con Fuerza de Ley del Ministerio de Defensa que posee los Estatutos del Personal de las Fuerzas Armadas, Carabineros y Policía de Investigaciones de Chile, **el reconocimiento explícito del fuero laboral para las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad**, asegurando la protección de la mujer y evitando interpretaciones que den lugar a despidos durante el periodo de fuero maternal establecido por la Ley.

Comisión de Gobierno, Descentralización y Regionalización.

Modifica diversos cuerpos legales con el objeto de agilizar la aplicación de sanciones a los alcaldes en caso de responsabilidad administrativa (Boletín 11900-06)

Sucede que, en las mayorías de las municipalidades, los consejos, viven en constante "silencio" cuando se habla de las buenas o malas labores que el alcalde está realizando, por lo que una de las principales finalidades que posee este proyecto, es disminuir ese "silencio negativo" que se genera en los consejos municipales.

Si bien los alcaldes poseen diferentes tipos de responsabilidades, ya sea políticas, ciudadana, administrativas, entre otras, son sus responsabilidades administrativas las que para hacerlas efectivas dependerá de los concejales, por lo que muchas veces, la cantidad de concejales que están a favor de las labores de los alcaldes, superan a la cantidad de los que verdaderamente desean fiscalizarlo.

En relación a lo anterior, el proyecto contiene un número significativo de virtudes, como por ejemplo sancionar cuando en el alcalde existe un notable abandono de deberes o el impedir que el alcalde pueda evadir su responsabilidad administrativa si tiene mayoría en el consejo, entre otras.

Para hacer efectiva la responsabilidad del alcalde, debe existir una dualidad entre la contraloría, para la ejecución de sanciones menores, y el tribunal electoral regional, para la destitución por el notable abandono de deberes.

A la misma vez, sería importante analizar si lo que se quiere es darle más autoridad a la contraloría o no, viendo de esta manera si es bueno o no tener a este ente como fiscalizador del alcalde y sus funciones; por lo que sería bueno seguir teniendo al consejo como fiscalizador de la función del alcalde.

Se aclara entonces, que lo que se necesita y hace falta es un ente regulador para las responsabilidades administrativas del alcalde.