

POSTNATAL: ¿AVANCE O RETROCESO?

FUERO MATERNAL		
PROYECTO POSTNATAL 2011	LEY ACTUAL (Título II Código del trabajo)	¿AVANCE O RETROCESO?
Art° 201 “Durante el período de embarazo y hasta un año después del nacimiento del niño la trabajadora gozará de fuero laboral.”	Art. 201. Durante el período de embarazo hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174.(fuero)	RETROCESO Se eliminan 12 semanas de fuero. En la actualidad el fuero es de 2 años desde que se inicia el embarazo.
Art° 201 párrafo 6° Con todo, tratándose de trabajadores o trabajadoras cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra, servicio o faena determinada, el fuero establecido en este artículo los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de ellos.	Art. 174. En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente,	RETROCESO Para una gran cantidad de mujeres cuyos trabajos son a plazo fijo, el fuero expira una vez terminada el contrato. Lo que favorece al empleador que ya no tendrá que solicitar desafuero para despedir a trabajadoras embarazadas o con post natal. Las mujeres embarazadas en el servicio público que son contrata podrán ser despedidas el 31 de diciembre.

DESCANSO MATERNAL: POSTNATAL		
PROYECTO POSTNATAL	LEY ACTUAL	¿AVANCE O RETROCESO?
Art° 159 Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.	Art. 195. Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.	SE MANTIENE IGUAL
Art° 159 Dos semanas del reposo prenatal podrán ser traspasadas por la trabajadora a su periodo de descanso postnatal.	No había posibilidad de traslado.	RETROCESO Pone en riesgo la salud de la madre y del bebé. No se reconoce la desigualdad de poder de la trabajadora frente al empleador/a. Lo positivo es que estas dos semanas son un plus por sobre las 12 semanas de postnatal.
El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo.	El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo.	SE MANTIENE IGUAL

POSTNATAL: ¿AVANCE O RETROCESO?

<p>Art° 198 Durante las doce semanas siguientes inmediatas al término del periodo postnatal, existirá un permiso postnatal parental a favor de la madre; no obstante, a elección de aquélla, el padre trabajador podrá hacer uso de dicho permiso a partir de la sexta semana del mismo.</p> <p>Los padres podrán tomar hasta seis semanas de este permiso. Para lo cual se consideraran las remuneraciones de la madre.</p>	<p>No se estipula permiso parental.</p>	<p>AVANCE Para las mujeres con contrato indefinido que ganan menos de 30UF se da un permiso de 12 semanas adicionales. Lo que favorece la tranquilidad de la madre.</p> <p>Las mujeres que ganan más de 30UF podrán flexibilizar su jornada laboral.</p> <p>Por primera vez se considera que los padres pueden hacerse parte del cuidado del bebé por 6 semanas.</p> <p>RETROCESO Para las mujeres que ganan menos de 30UF, las perjudica en tanto no están en igualdad de condiciones para el empleador, con lo cual serán doblemente discriminadas por ser mujeres en edad fértil y estar en el tramo de los seis meses de postnatal.</p>
--	---	---

ENFERMEDAD DE HIJA/O MENOR DE UN AÑO

PROYECTO POSTNATAL	LEY ACTUAL	¿AVANCE O RETROCESO?
<p>Art° 199 Art. 199.- Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar, centro hospitalario u otro donde se le proporcionen los cuidados necesarios, con motivo de enfermedad grave o gravísima, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio mencionado en el artículo anterior.</p> <p>Las enfermedades que se considerarán como graves o gravísimas para acceder a esta licencia, serán determinadas, por un decreto supremo expedido a través</p>	<p>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, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de</p>	<p>RETROCESO</p> <p>Se burocratiza la obtención de licencia por hijo menor de un año. Incorpora al Ministerio de Hacienda lo que da cuenta de priorización de criterio económico.</p> <p>Es poco probable que el padre se tome la licencia de hijo menor de un año ya que pone como límite el sueldo de la madre. Lo que antes no tenía.</p> <p>Lo que da cuenta de la falta de compromiso de este gobierno para que existan responsabilidades parentales compartidas.</p>

POSTNATAL: ¿AVANCE O RETROCESO?

<p>del Ministerio de Salud y suscrito también por el Ministro de Hacienda, el que será actualizado, a lo menos, cada tres años. Para la determinación de dichas patologías se estará al procedimiento establecido en un reglamento dictado por el Ministerio de Salud, el que también deberá ser suscrito por los Ministros de Hacienda y del Trabajo y Previsión Social.</p>	<p>ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.</p>	
---	--	--

REMUNERACIONES ASIGNADAS (SUBSIDIO)		
PROYECTO POSTNATAL 2011	LEY ACTUAL	¿AVANCE O RETROCESO?
<p>El permiso parental tiene tope de 30UF (500.000 líquido)</p> <p>Los padres podrán tomar hasta seis semanas de este permiso. Para lo cual se consideraran las remuneraciones de la madre.</p>	<p>Art. 198. La mujer que se encuentre el período de descanso de maternidad, o de descansos suplementarios y de plazo ampliado, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba.</p>	<p>RETROCESO</p> <p>Para las mujeres que ganan más de 30UF (\$500.000 líquido) no es viable ya que tendrían que renunciar a su sueldo completo. La jornada parcial es poco viable al depender de la voluntad de la trabajadora en un contexto de desigualdad de poder entre trabajadora y empleador/a.</p> <p>No se dan las garantías necesarias para que el padre realmente se tome el postnatal de 6 semanas, en tanto en Chile los hombres proporcionalmente ganan más que las mujeres.</p>
<p>Art° 199</p> <p>En el caso de las enfermedades graves, la base de cálculo del referido subsidio no podrá exceder a la cantidad equivalente a 30 unidades de fomento.</p> <p>El monto diario del subsidio establecido en el inciso primero de este artículo, será una cantidad equivalente a la</p>	<p>Recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba.</p>	<p>RETROCESO</p> <p>Para las mujeres que ganan más de \$500.000 es un obstáculo enorme, ya que quedarán sujetas a no tener su sueldo completo cada vez que su hijo se le enferme.</p> <p>Cada día que tome su licencia significará que se le calculará como tope 1UF diaria.</p>

POSTNATAL: ¿AVANCE O RETROCESO?

trigésima parte del monto total del subsidio (...)		
Si el desafuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal (...) continuará percibiendo el subsidio del artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso.	Si el desafuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal (...) continuará percibiendo el subsidio del artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso.	SE MANTIENE IGUAL Lo que quiere decir que a pesar de ser desafortada, se le continuará pagando su remuneración hasta que termine el postnatal de 12 semanas.

AUMENTO DE COBERTURA

PROYECTO POSTNATAL 2011	LEY ACTUAL	¿AVANCE O RETROCESO?
Las mujeres que integren un hogar perteneciente al veinte por ciento más pobre de la población de Chile conforme al instrumento de focalización que se fije en el reglamento expedido por el Ministerio de Hacienda, que a la sexta semana anterior al parto, no tenga un contrato de trabajo vigente, tendrán derecho al subsidio establecido en este artículo siempre que cumplan con los siguientes requisitos copulativos: a) registren doce o más meses de afiliación... b) registren ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos veinticuatro meses anteriores al inicio del embarazo. c) que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado en virtud de cualquier tipo de contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada.	No contempla este beneficio	AVANCE: Aumenta la cobertura a mujeres del 20 por ciento más pobre sin contrato vigente. Se confunden las dimensiones, ya que los derechos son de las personas no de los hogares. Quedan fuera las mujeres que pertenecen al 20% de hogares más pobres y que no tienen contrato indefinido (honorarios, temporeras, faena).

POSTNATAL: ¿AVANCE O RETROCESO?