



Proyecto de Ley Postnatal Parental

**Presentación preparada por la Vicepresidencia de la Mujer de la ANEF y la Asociación de
Funcionarias/os del SERNAM**

ANTECEDENTES GENERALES

La Protección a la Maternidad en Chile esta regulada y normada en el Título II del Código del Trabajo.

Materia de *derecho laboral* que apunta a dos objetivos fundamentales:

1.- Proporcionar a niños y niñas, hijos/as de mujeres trabajadoras, los cuidados y protección necesarios desde su gestación y durante la etapa inicial de su vida que les garantice su desarrollo normal en igualdad de condiciones que aquellos cuyas madres no están vinculadas a una actividad remunerada.

2.- Proteger el Puesto de Trabajo y el Salario de la Mujer Trabajadora para que pueda cumplir su función social de maternidad, cuando se encuentra vinculada a un trabajo remunerado.

ANTECEDENTES GENERALES

Se ha construido un cuerpo de normas y regulaciones que para dar cumplimiento a estos dos objetivos:

- ✓ Prohibición de discriminar a la mujer en el acceso del trabajo por razones de gravidez.
- ✓ Fuero maternal.
- ✓ Tiempo de Descanso y Permisos por Maternidad
- ✓ Pago de Subsidio por Maternidad
- ✓ Derecho de la Mujer Trabajadora de Alimentar a su hijo/a
- ✓ Derechos a Sala Cuna (limitado a 20)
- ✓ Limitaciones y prohibiciones de la mujer en estado de embarazo
- ✓ Derechos para el padre en razón de la maternidad
- ✓ Derechos a subsidio por enfermedad grave de un hijo/a menor de año que requiera atención en el hogar.

¿Cómo opera el sistema actual de Protección de la Maternidad?

Los Derechos de Protección a la Maternidad establecidos en el Título II del Código del Trabajo.

Los beneficios previstos en el Código del Trabajo: favorecen a las trabajadoras afectas a algún Sistema Previsional.

1. De cargo Fiscal: Prenatal, Post-natal, Licencia por Enfermedad Grave de niño menor de un año
2. Con cargo a Cotizaciones de salud: Patologías del embarazo, Prórroga del Prenatal, Prórroga del Postnatal
3. Obligación para el Empleador: Respetar el fuero hasta un año después del Post-natal, Asegurar la hora diaria alimentación del hijo hasta los dos años, Sala Cuna (20 o más).

Los componentes principales de la actual normativa: El Fuero

Fuero maternal. Protege el puesto de trabajo a la mujer trabajadora durante el embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad (Artículo 201)

- El fuero maternal en Chile en la actualidad tiene una duración de 2 años solo se puede poner termino a dicho fuero mediante un fallo judicial.
- El Proyecto de postnatal:
 - Reduce el fuero de trabajadoras con contrato indefinidos de 24 meses a 21 meses;
 - La reducción puede ser mayor si se le imputa a su fuero el uso del permiso parental por parte del hombre.
 - Elimina en los hechos el fuero para las trabajadoras con contrato a término (plazo fijo o por obra o faena)

Los componentes principales de la actual normativa son los siguientes:

- *Descanso Pre y Postnatal.* Las Trabajadoras tienen derecho a un descanso de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.
- *Descanso Paternal:* El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo,
- Descanso por reposo maternal suplementario. Cuando se produjere enfermedad de la mujer embarazada o el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a su descanso de maternidad tendrá un permiso maternal suplementario dispuesto por el médico o matrona

Los componentes principales de la actual normativa son los siguientes:

Subsidio de carga fiscal por descanso pre y postnatal. El apoyo de carácter económico que el estado otorga a la madre trabajadora comprende la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba con solo las deducciones legales que correspondan ello se otorga por todos los períodos, incluidos los permisos suplementarios y de plazo ampliado.

Permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año. Se otorgará el permiso y subsidio pertinente a la madre, padre o adoptante según el caso y en la medida que sea acreditado por un certificado médico (Artículo 199).

Nuevo Proyecto

- Se mantiene para la mujer trabajadora el descanso de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después del parto con el respectivo subsidio asociado
- Se permitirá en todo caso el traspaso de hasta dos semanas del reposo prenatal a su período postnatal por expresa autorización del médico tratante (art.195)
- Creación del Permiso Postnatal Parental a favor de la madre, no obstante a elección de aquella el padre trabajador podrá hacer uso de este permiso a partir de la sexta semana del mismo.
- Se trata de un tiempo de descanso adicional inmediato al período postnatal

Nuevo Proyecto

- Existirá un permiso parental de 12 semanas inmediatas al término del postnatal
- El permiso es a favor de la madre pero el padre puede hacer uso de éste, a elección de la mujer a partir de la sexta semana del mismo.
- Tanto el trabajador como la trabajadora que se encuentren haciendo uso de este permiso recibirán un subsidio de cargo fiscal.
- Este subsidio no podrá exceder las 30 UF
- Para calcular su monto se considerarán las remuneraciones de la madre independiente de quien esta haciendo uso del permiso.
- La madre o el padre cuya remuneración imponible no sea cubierta completamente por el subsidio podrá trabajar en forma reducida mediante el propio período postnatal parental.

Nuevo Proyecto

- La madre tendrá derecho a un subsidio fiscal para el cuidado de un hijo menor de un año que requiera cuidado en el hogar o centro hospitalario por enfermedad **grave o gravísima**.
- En caso de enfermedades graves el subsidio no puede exceder las 30 UF.
- El padre trabajadora también puede hacer uso de este permiso y subsidio a elección de la madre.
- Para el cálculo de este subsidio siempre se considerarán las remuneraciones de la madre independiente de quien este haciendo uso de éste.
- El carácter de la enfermedad grave o gravísima la determina la licencia médica. La diferencia entre una y otra está expresada en los montos del subsidio.

Nuevo Proyecto

- Las enfermedades que se considerarán como graves o gravísimas para acceder a esta licencia, serán determinadas, por un decreto supremo expedido a través 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.
- Si los beneficios precedentes fueron obtenidos en forma indebida, los **profesionales o trabajadores** involucrados serán solidariamente responsables con los **beneficiarios de los subsidios** de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas. **sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder.**

Nuevo Proyecto

- **Modificaciones al Fuero (Art. 201)**
- Durante el período de embarazo y hasta un año después del nacimiento del niño la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174.
- En caso que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis, también gozará de fuero laboral por un periodo equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo.
- En este caso, la duración del fuero de la madre señalado en el inciso anterior, se reducirá en el equivalente al período de fuero ejercido por el padre.

Nuevo Proyecto

- En el caso del desafuero, si éste se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o **permiso parental a que aluden los artículos 195, 196 y 197 bis**, aquélla continuará percibiendo el subsidio del artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso. 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.
- 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.”.

Nuevo Proyecto

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.