

50♀ / 50♂



PROYECTO
FOMENTO A
LA IGUALDAD
DE GÉNERO
EN EL TRABAJO

Financiado por la Unión Europea



UNIVERSIDAD
ALBERTO HURTADO
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

Derechos de maternidad, paternidad y vida familiar

Elisa Walker

Profesora

UAI - UAH

- ¿En qué influye el cuidado de los niños o adultos mayores en el desarrollo de un trabajo?

Antecedentes...

- Las mujeres siguen destinando un tiempo significativamente mayor al trabajo no remunerado que los hombres. Según la Encuesta de Uso del Tiempo (INE, 2015), en Chile una mujer destina en promedio 5,89 horas a trabajos no remunerado y cuidado en un día tipo, frente a 2,74 horas de los hombres.
- La misma encuesta informa que en promedio, una mujer inactiva destina prácticamente el mismo tiempo a labores no remuneradas que una mujer ocupada en un día tipo (3,08 horas frente a 3,05 horas respectivamente). Por su parte, un hombre inactivo destina menor número de horas a las labores del hogar frente a un hombre ocupado en un día tipo (1,2 horas frente a 1,75 horas respectivamente).

Antecedentes...

- En relación con la participación de las mujeres en el mundo laboral, si bien a principio de los 90 teníamos una estadística de un 32,5, en la actualidad se empina alrededor de los 49,1 puntos (manual de corresponsabilidad parental).
- La inserción laboral femenina en Chile es bajo el promedio de Latinoamérica. El 2015 tenía un promedio de 55,4% (señalado en el proyecto de ley de salas cunas).
- El promedio de la OECD es en torno al 61% (señalado en el proyecto de ley de salas cunas).

Antecedentes...

- El año 2010 que realizó el Servicio Nacional de la Mujer entre 800 padres para conocer su participación en el cuidado de sus hijos e hijas, concluye que si por un lado los padres se sienten “colaboradores” no asumen la misma “responsabilidad” que las madres en la crianza de sus hijos e hijas.
- El 77% de los encuestados considera que cuando los hijos e hijas están en el hogar la madre es la principal responsable de su cuidado;
- El 11% destaca que son los abuelos y abuelas y;
- El 8% manifiesta que son ellos mismos.

Antecedentes...

- La brecha de salarios entre hombres y mujeres alcanza el 29,3%, lo que contrasta con las cifras promedio de países de la OECD que se elevan sólo a un 13,9%. (señalado en el proyecto de ley de salas cunas)

Antecedentes...

- En el modelo familiar tradicional hombre proveedor y mujer ama de casa, las familias se organizaban en torno a una clara división de tareas entre la pareja.
- En la actualidad, las mujeres comparten con los hombres el papel de proveer ingresos.
- Sin embargo, está pendiente el correlato de ese proceso: los hombres no han asumido de manera equivalente la corresponsabilidad de las tareas domésticas.

Corresponsabilidad Parental...

- Padre y madre puedan participar en forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de los hijos e hijas, en beneficio de todo el grupo familiar y permitiendo que padre y madre puedan acceder a trabajos remunerados.

Corresponsabilidad social...

- Crecientemente, se reconoce necesario proteger el derecho, de quienes integran la familia, a una convivencia diaria, de manera que no tengan que renunciar a ello a causa del exceso de trabajo.
- En ese mismo sentido, se debe garantizar el derecho de la madre a acceder y permanecer en el mercado de trabajo; del padre a participar en la convivencia familiar y los cuidados, de los hijos e hijas a recibir cuidados y educación, de la población adulta mayor y otras personas dependientes a permanecer con la familia si así lo desean. Esto no puede ser sólo abordado desde la esfera privada.

Corresponsabilidad social...

- Se requieren políticas públicas que apoyen la corresponsabilidad parental y la conciliación entre trabajo y familia y un marco legal que contribuya a la igualdad de género y la corresponsabilidad parental.
- Cambio social
- Cambio legal

Marco normativo nacional para la conciliación Trabajo y Familia

Título II del Libro II del Código del Trabajo:
“De la Protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar”

Permisos por muerte y feriado anual,
capítulo VII, Título I del Libro I del Código del Trabajo

Ley N°21.063, “Seguro para el acompañamiento de niños y niñas”

Reforma Laboral: materias de la negociación y pactos para trabajadores con responsabilidades familiares.



Leyes...

- Ley N°19.250, 1993, permiso enfermedad grave hijo menor 1 año, transferible padre.
- Ley N°19.505, 1997, permiso enfermedad hijo menor 18 años, transferible padre.
- Ley N°19.585, 1998, Ley de Filiación, cuidado personal hijos menores.
- Ley N°20.047, 2005, derecho trabajadores 4 días permiso nacimiento hijo.
- Ley N°20.399, 2009, extiende derecho a sala cuna a trabajador que tenga cuidado personal menor, por sentencia judicial, y en caso de muerte de la madre.

Leyes...

- Ley 20.545, 2011, incorpora el permiso post natal parental, transferible padre.
- Ley N°20.680, 2013, principio corresponsabilidad, cuidado personal hijos corresponde ambos padres, participan en forma activa, equitativa y permanente crianza y educación de hijos.
- Ley N°20.761, de 2014, extiende derecho a alimentación a padre, con acuerdo con la madre.
- Ley N°20.764, de 2014, establece permiso matrimonio trabajador/a e incorpora concepto paternidad y vida familiar, en el Título II del Libro II del Código del Trabajo.
- Ley N°20.891, de 2016, perfecciona post natal parental y sala cuna en sector público.

Leyes...

- La Ley N°20.940, de 2016, Reforma Laboral, materias de negociación colectiva, acuerdos conciliación trabajo y responsabilidades familiares, ejercicio corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad género empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, y regula pactos para trabajadoras/es con responsabilidades familiares.
- Ley N°20.063, Ley SANNA, 2017, Permiso y Subsidio para acompañamiento niños y niñas que padezcan enfermedades que indica, y modifica el Código del Trabajo.

Permiso por enfermedad grave hijo menor 1 año

- Permiso y Subsidio enfermedad grave hijo menor 1 año (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 ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial. (Ley N° 19.250 de 1993).

Fuero maternal

- Durante el embarazo y hasta un año de terminado el período de descanso de maternidad de 12 semanas del postnatal “original”, la mujer est. protegida en su trabajo por el fuero maternal que significa que no se la puede despedir, salvo causas legales.
- Casos en que el padre también tiene fuero: En caso de muerte de madre una vez nacido el hijo o hija: si muere en el parto, o durante el permiso postnatal posterior, tendrá el fuero por lapso del permiso que reste. Perderá el fuero si es privado del cuidado personal por sentencia judicial.

Regulación de Salas Cunas

- Derecho sala cuna (art. 203): Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras.
- Mantener sala cuna o pagar sala cuna (c/autorización JUNJI).
- Se debe pagar transporte de ida y regreso.

Regulación de Salas Cunas

- Ley N° 20.399 de 2009, El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.
- Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.
- Ley N° 20.891 de 2016, si ambos padres son funcionarios públicos, permite que derecho a sala cuna sea ejercido por padre funcionario.

Regulación de Salas Cunas

- Regulación actual desincentiva la contratación femenina poniendo un “tope de contratación” de 19 mujeres.
- Algunos la consideran como razón para explicar la alta brecha salarial entre hombres y mujeres porque habrían diferencias económicas para la contratación.
- Proyecto de ley en actual discusión propone:
 - Extender cobertura a todos los hijos de madres trabajadoras.
 - Empleadores de la totalidad de los trabajadores contratados por el Código del Trabajo financien con un porcentaje de la remuneración de sus trabajadores, sin distinción de sexo.

Permiso por enfermedad grave hijo menor 18 años

- Permiso por enfermedad hijo menor 18 años (199 bis): - Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considera
- El tiempo se considera trabajado y debe restituirse imputando a feriado, trabajando horas extras o de otra forma. Si no se puede, se descuenta de remuneración de 1 día por mes.
- Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.
- También opera si cónyuge, conviviente civil, padre o madre trabajadores/as esta desahuciado o en estado terminal.
- (Ley N° 19.505 de 1997)

Permiso y Fuero por fallecimiento

- Permiso y fuero muerte hijo, cónyuge y conviviente civil (art. 66): “En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.”
- El trabajador también gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento.
- Permiso muerte hijo en gestación, padre o madre del trabajador/a (art. 66): 3 días hábiles permiso pagado por empleador.

Ambos permisos no son compensables en dinero.

Regulación de pre y post natal

- Historia del post natal
- En 1925 se adopta por Decreto Ley N° 442 el descanso maternal de 60 días (40 antes y 20 días después del parto) pagado por el empleador y equivalente al 50% del salario.

Regulación de pre y post natal

- Permiso Pre Natal (art. 195): **6 semanas antes parto** (fecha probable). Durante permiso está prohibido trabajar y emplear servicios de embarazada.
- Permiso Post Natal (art. 195): **12 semanas después parto**. Durante permiso, prohibido trabajar y emplear servicios de embarazada.
- Permiso Postnatal Parental (197 bis): **12 semanas a continuación del período postnatal**.
- Fuero y subsidio: durante el tiempo que se prolonguen los permisos.

Regulación de pre y post natal

- Derecho a reintegro jornada parcial post natal parental:
- Derecho de la trabajadora a reintegrarse en $\frac{1}{2}$ jornada, al término post natal, por 18 semanas. El empleador puede negarse y resuelve la DT. La trabajadora tendrá derecho a 50% subsidio y 50% de remuneración.

Regulación de pre y post natal

- ¿Quiénes utilizan el reintegro de jornada parcial post natal parental?
- En general son las trabajadoras adultas (de 46 a 50 años de edad) que tienen más posibilidades de contar con apoyo para el cuidado de sus hijas e hijos recién nacidos.
- Las mujeres con mayores rentas imponibles porque se ven afectadas en el cálculo del subsidio por el tope de imponibilidad existente de 66 UF.

Permiso Post Natal Parental

- Opción transferencia parte post natal parental, al padre:
- Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. (artículo 197 bis):

Permiso Post Natal Parental

- Opción transferencia parte post natal parental, al padre:
-
- Para traspasar el permiso, la madre debe dar aviso a la persona empleadora 30 días antes del término su postnatal y el padre debe avisar a la suya mediante carta certificada, con al menos 10 días de antelación a la fecha que comience su permiso parental, con copia al empleador de la mujer y a la Inspección del Trabajo.

Permiso Post Natal Parental

- Entre el 2011 y el 2016, solo 1.157 permisos fueron utilizados por los padres trabajadores, representando un 0,24% de los permisos postnatales utilizados en ese período, lo cual refleja la necesidad de incentivar la corresponsabilidad parental en nuestros lugares de trabajo (manual de corresponsabilidad).
- El bajo uso del postnatal parental se podría asociar a diferentes factores (i) ausencia de una cultura organizacional que favorezca el uso de permisos de cuidado por parte de los hombres, (ii) el monto máximo del subsidio, ya que los padres pueden tener un sueldo mayor a las madres, (iii) el que las madres prefieran ellas misma cuidar exclusivamente, o (iv) el rechazo de los padres a interrumpir su desarrollo profesional.

Permiso Post Natal Parental

- Ley N° 20.047 de 2005, que estableció el permiso postnatal paternal para el padre trabajador, por nacimiento del hijo e hija. Originalmente este permiso era de 4 días, en la actualidad es de 5 días.
- Se puede ejercer desde el parto, continuados, excluyendo del cómputo el descanso semanal. También pueden ser distribuidos en el primer mes de vida del hijo, de forma continua o fraccionada.
- Es el permiso paternal de 5 días que se reconoce a quién obtiene el cuidado personal o la adopción de un menor, por sentencia judicial.

Pre y Post Natal excepcional

- Permiso Pre Natal Suplementario (art. 196, inc. 1°): Enfermedad en el embarazo. Duración será fijada por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.
- Permiso Pre Natal Prorrogado (art. 196, inc. 2°): Opera cuando parto se retrasa, se extiende el permiso hasta el parto.
- Permiso Post Natal Suplementario (art. 196, inc. 3°, 4°, 5° y 6°):
 - a) enfermedad madre: duración la fija el servicio salud.
 - b) parto prematuro (antes 33 semana) o niño bajo peso (inferior 1.500 grs) : 18 semanas.
 - c) partos múltiples: 7 días corridos por c/niño, a partir del segundo.

Permiso de alimento de hijo

- Permiso alimentar hijo menor 2 años (art. 206): derecho a disponer, de 1 hora al día, alimentar hijo/a menor 2 años. Se puede dividir en 2 porciones de ½ hora, o postergando o adelantando inicio o término jornada.
- En empresas c/obligación proveer sala cuna (20 o más trabajadoras), se amplía a tiempo de ida y regreso para alimentar.
- “En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho”.
- Derecho padre, por muerte o imposibilidad de ejercerlo la madre y si tiene cuidado personal del menor.
- Derecho asiste a padres por adopción.
- Ley 20.761 (julio de 2014)

Leyes...

- Cambio conceptual en el Código del Trabajo
- Título del Código del Trabajo llamado “De la Protección a la maternidad.”
- Ley 20.764 de julio del 2014 que modifica el Título II del Libro II redefiniéndose: “De la protección a la maternidad, paternidad y la vida familiar”.

Ley SANNA

- Permiso y subsidio SANNA (Ley N°21.063): para los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual. También incluye a trabajador que tiene cuidado personal de niño o niña por resolución judicial.
- Cáncer: hasta 90 días/12 meses, puede ocuparse 2 periodos continuos.
- Trasplante: Hasta 90 días.
- Fase o estado terminal de vida: hasta producido deceso hijo o hija.
- Accidente grave: 45 días desde accidente.

Ley SANNA

- Derechos SANNA: para padre y madre, ejercicio en conjunto o por separado, transferible en su totalidad en trasplante y cáncer. Quién tenga cuidado personal accede a ambos permisos.
- En accidente grave, transferible 2/3.
- Subsidio: Promedio remuneraciones.
 - a) Dependientes (últimos 3 meses)
 - b) Independientes (5 meses)
 - c) Temporales/cesantes (12 meses)

Acuerdos de conciliación trabajo con responsabilidades familiares

- (Art. 306) Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros.

Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares

- (Art. 376) Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares. Las organizaciones sindicales podrán celebrar con el empleador, pactos con el objeto que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.
- Para acogerse a este pacto, el trabajador deberá solicitarlo por escrito al empleador quien deberá responder de igual forma en el plazo de treinta días. El empleador tendrá la facultad de aceptar o rechazar la solicitud.

Corresponsabilidad en el derecho de familia

- Ley N° 20.680 de 2013, que introduce al Código Civil el concepto de corresponsabilidad.
- Art. 224. Toca de consuno a los padres, o al padre o madre sobreviviente, el cuidado personal de sus hijos. Éste se basará en el principio de corresponsabilidad, en virtud del cual ambos padres, vivan juntos o separados, participarán en forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de sus hijos.



UNIÓN EUROPEA

Financiado por la
Unión Europea



UNIVERSIDAD
ALBERTO HURTADO
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

Encargado del proyecto