

Comisión Género



Reunión Comisión Género
23 de Julio 2020, en tiempos de Covid19

Carolina Espinoza Tapia

Comisión Senado Género Covid 19

AGENDA GÉNERO COVID19

Hacer política pública con una mirada de
género en situaciones de crisis

Presidencia del Senado

Santiago, junio 2020

Participants in the meeting:

- Carolina Espinoza
- UNTTE Nat...
- FEDCOLPROF...
- Laura Rosa Qui...
- Claudia Dides
- Fresia Ramirez
- Veronica Riquel...
- María José G...
- ANFUMMEG-VE...
- Presidencia Sen...
- Fundacion D...
- Marcia ANEF
- COLEGIO DE ...
- Lorena Dona
- Afucap Cultu...
- Katta Alonso
- Fenpruss
- Fundación N...

Chat message:

ID From Instituto de la Mujer, Mayí Allemand to Everyone

Si hace ruido, es que estamos haciendo las cosas bien

**Dictamen 1884/014 de la Dirección del Trabajo
11 de junio de 2020**

Materia: Derecho a sala cuna – Emergencia Sanitaria Covid 19

En el marco de la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, resulta exigible que el empleador cumpla con su obligación de proveer el derecho de sala cuna establecido en el artículo 203 del Código del trabajo.

La madre trabajadora que preste servicios y se encuentre dentro de los presupuestos del artículo 203 del código del trabajo, en el marco de la presente emergencia sanitaria, mantiene el derecho a que el empleador provea de la respectiva sala cuna, lo que no siendo posible de cumplir bajo las alternativas referidas en el presente informe, habilita a las partes a acordar el pago de un bono compensatorio, considerando el carácter irrenunciable del derecho en análisis y la necesidad de resguardar la salud del menor



Dictamen 9913.20 Contraloría General de la República 15 de junio de 2020

Este Dictamen de CGR indica que:

- a) En caso de hijo menor enfermo que se pagaba bono, debe seguir pagándose y no pagarse uno adicional, porque sería doble pago.
- b) En caso madre hijo menor de 2 años, como no hay salas cunas funcionando, el empleador está facultado y debe buscar una forma organizativa que permita compatibilizar la maternidad con el trabajo remoto, reorganizando horarios, etc.
- c) Se puede pagar un bono para cuidado del hijo, pero sólo en la medida que exista disponibilidad presupuestaria.

En rigor, en relación a derecho al pago de bono ante ausencia de sala cuna, el dictamen de la CGR es más restrictivo que el de la DT



Respecto de pago bono por ausencia de sala cuna, como si claramente dictaminó del 11 de junio del presente la Dirección del Trabajo, referimos que:

El dictamen de la Dirección de Trabajo es –o lo era hasta antes del dictamen de la CGR- totalmente aplicable a Corporaciones de Salud Municipal como para Departamento de Salud Municipal, en tanto en cuanto la norma que rige para protección a la maternidad está toda contenida en el código del trabajo.

La diferencia del dictamen de la CGR y el dictamen de la DT, es que ésta última no le pone el apellido de que "en la medida que exista disponibilidad presupuestaria" para pagar el bono. La CGR sí pone ese apellido, puesto que rige a los órganos del estado el principio de legalidad del gasto.

Lo fundamental es que cualquiera de los dos dictámenes pudiera o no utilizarse para negociar con la Entidad Administradora, de manera de acordar soluciones para proteger la maternidad en esta coyuntura de crisis sanitaria y social.



Demandamos #PostnatalDeEmergencia

Hace más de 120 días que se tramita el Proyecto Ley, de iniciativa parlamentaria, de **Post Natal de Emergencia**.

El 24 de junio, el Ejecutivo presenta Proyecto Ley que establecería **Beneficios para Padres y Madres Cuidadores de Niños o Niñas menores de 6 años**.

Con éste el gobierno pretende presentar como “beneficio” un magro mecanismo de cargo a los propios fondos de cesantía (cuando se tienen). Éste proyecto no resguarda ni el fuero maternal, ni el pago de sueldo como derechos de las trabajadoras.

Denunciamos que este Proyecto excluye al Sector Público.

POSTNATAL DE EMERGENCIA



Jorge Pizarro (DC)



Juan Pablo Letelier (PS)



Carolina Goic (DC)



Jaime Quintana (PPD)

**Votaron junto a la derecha en
contra de la mujer y la infancia**

No olvidar en las próximas elecciones



Demandamos #PostnatalDeEmergencia

Gobierno incorpora a su *Proyecto Ley* que establecería Beneficios para Padres y Madres Cuidadores de Niños o Niñas menores de 6 años conocido como de “**Crianza Protegida**” una **licencia médica preventiva parental de 3 meses**.

No incorpora:

- Extensión del Prenatal de 6 a 10 semanas.
- Ampliación del permiso para cuidado de hijas o hijos menores de 1 año que se encuentren enfermos.
- Limita extensión postnatal a 3 meses.

POSTNATAL DE EMERGENCIA



Jorge Pizarro (DC)



Juan Pablo Letelier (PS)



Carolina Goic (DC)



Jaime Quintana (PPD)

**Votaron junto a la derecha en
contra de la mujer y la infancia**

No olvidar en las próximas elecciones



Proyecto de ley que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica, correspondiente al boletín n° 13.611-13

TÍTULO I

De la licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19

Artículo 1º. Los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental, a que se refiere el artículo 197 bis del Código del Trabajo, y cuyo término ocurra durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y en el tiempo que fuere prorrogado, tendrán derecho, luego del término del mencionado permiso, a una licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19 en las condiciones que se establecen en el presente Título para efectos del cuidado del niño o niña.

Podrán, asimismo, acceder a esta licencia médica preventiva parental aquellos trabajadores cuyo permiso postnatal parental haya terminado a contar del 18 de marzo de 2020 y antes de la entrada en vigencia de la presente ley.

Demandamos #PostnatalDeEmergencia

La licencia médica establecida en la presente ley tiene por objeto resguardar la seguridad sanitaria y la salud de los niños y niñas causantes del permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, y deberá otorgarse por jornada completa. La licencia se extenderá por un período de 30 días, el cual podrá renovarse por un máximo de dos veces, por el mismo plazo, en tanto se mantengan vigentes las condiciones indicadas en el inciso primero precedente. Los períodos señalados previamente deberán ser continuos entre sí. En caso de que el trabajador estuviere haciendo uso de otra licencia médica deberá esperar al término de la misma para poder hacer uso de la licencia médica preventiva parental.

Si ambos padres hubieren gozado del permiso postnatal parental, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar de esta licencia médica preventiva parental.



Demandamos #PostnatalDeEmergencia

Artículo 2º.- Durante el periodo de licencia médica preventiva parental, el trabajador gozará de un subsidio, cuyo monto diario será el mismo que el del subsidio que hubiere percibido por causa del permiso postnatal parental a que se refiere el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo.

El subsidio derivado de la licencia médica preventiva parental será de cargo de la Institución de Salud Previsional a la que se encuentre afiliado el trabajador o del Fondo Nacional de Salud, según corresponda. La cobertura del subsidio será obligatoria para estas instituciones. Sólo podrá rechazarse por incumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley.

Las Instituciones de Salud Previsional no podrán considerar para la revisión del precio base de los planes de salud los costos derivados de la licencia médica preventiva parental regulada por esta ley.



Demandamos #PostnatalDeEmergencia

Artículo 2º bis.- Los trabajadores que hagan uso de la licencia médica preventiva parental tendrán derecho a una extensión del fuero a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo. El período de extensión será equivalente al período efectivamente utilizado de la licencia médica preventiva parental, y regirá inmediatamente una vez terminado el período de fuero antes referido.

Terminada la licencia médica preventiva parental de que trata este Título, los padres, madres o cuidadores podrán acceder a los beneficios establecidos en el Título II de la presente ley, de acuerdo con los requisitos que ahí se señalan.

Demandamos #PostnatalDeEmergencia

Artículo 3°.- La Superintendencia de Seguridad Social estará facultada para dictar una o más normas de carácter general que regulen las referidas licencias médicas; la forma de concesión y renovación; y las demás necesarias para la aplicación del presente Título. Asimismo, a dicha Superintendencia le corresponderá la fiscalización de la licencia y podrá aplicar las sanciones que correspondan conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Se procurará que preferentemente se utilicen vías remotas para solicitar y otorgar la licencia con las menores dilaciones. Se regulará de igual modo su continuidad, en caso de existir más de una licencia.

Demandamos #PostnatalDeEmergencia

TÍTULO II

De los beneficios para los trabajadores al cuidado personal de niños o niñas

Artículo 4°.- Mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19, al cual asistiría el respectivo niño o niña, los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N° 19.728, que tengan el cuidado personal de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013 y que ...

TÍTULO III

De los efectos de la suspensión por motivos de cuidado

Artículo 5°.- El ejercicio del derecho a que se refiere el Título II de la presente ley producirá, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos señalados, la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, por ende, implicarán, mientras el trabajador tenga acceso a las referidas prestaciones,



Demandamos #PostnatalDeEmergencia

Artículo 18.- En aquellos casos en que la licencia médica preventiva parental del Título I de esta ley sea utilizada por funcionarios públicos a que se refiere el inciso primero del artículo 194 del Código del Trabajo, a dicha licencia le será aplicable la normativa que regula el permiso postnatal parental en materia de percepción del total de sus remuneraciones y derecho a ausentarse de sus labores. Asimismo, el tiempo durante el cual hayan hecho uso de la respectiva licencia, se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales, incluidos la percepción de los incrementos, bonos y asignaciones que contemple la legislación vigente.

Demandamos #PostnatalDeEmergencia

Lo dispuesto en el artículo 12 de la ley N° 18.196 y en el artículo único de la ley N° 19.117, se aplicará, en los mismos términos de dichos preceptos, según corresponda, respecto de los funcionarios que hagan uso de la licencia médica preventiva parental que crea el Título I de esta ley.

Artículo 19.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el presente año presupuestario, se financiará con cargo a los recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Sin embargo, en particular, el mayor gasto fiscal que represente la aplicación del Título I de esta ley, durante el presente año presupuestario, se financiará con cargo a los recursos de la Partida del Ministerio de Salud.



Demandamos #PostnatalDeEmergencia

Artículo 20.- Las disposiciones de la presente ley regirán desde el día de su publicación en el Diario Oficial, y mientras se encuentren vigentes las disposiciones del Título I de la ley N° 21.227.

Las licencias médicas preventivas parentales a que se refiere el Título I de la presente ley, expirarán por el sólo ministerio de la ley por las siguientes causales, cualquiera sea la que ocurra primero:

- a) Con el término del estado de excepción constitucional a que se refiere el inciso primero del artículo 1°, incluidas sus prórrogas.
- b) Con el término de la vigencia de la presente ley.
- c) En caso de fallecimiento del niño o niña causante de la licencia médica preventiva, en cuyo caso, el padre o madre tendrá derecho al permiso a que se refiere el inciso primero del artículo 66 del Código del Trabajo.

Encuesta Teletrabajo ISP Chile

Investigación sobre las condiciones de trabajo que han experimentado lxs trabajadorxs de los servicios públicos, en el marco de la Crisis Sanitaria COVID-19, con la finalidad de obtener datos que permitan afrontar de buena manera eventuales iniciativas legales que podrían establecer el teletrabajo como una forma permanente y extendida de trabajo en el sector público.

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
ANEF - Agrupación Nacional de Empleados Fiscales	18,39% 1.393
AFIICH - Asoc. Nacional de Fiscalizadores del Servicio de Impuestos Internos	7,10% 538
ANEIICH- Asoc. Nacional de Empleados del Servicio de Impuestos Internos	6,57% 498
ANEJUD- Asociación Nacional de Empleados Judiciales de Chile	7,08% 536
ASEMUCH- Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile	10,30% 780
CONFEMUCH- Conf. Nac. de Funcionarios de la Educación Municipal de Chile	3,08% 233
CONFUSAM- Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud Municipal	19,26% 1.459
FENPRUSS- Conf. de Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud	12,34% 935
FENATRAOS- Federación Nacional de Trabajadores de las Obras Sanitarias	0,48% 36
No afiliado/a	6,90% 523
Otra (especifique)	Respuestas 8,50% 644
TOTAL	7.575

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Salud Municipal	21,05% 1.807
Salud Hospitalaria	11,37% 976
Educación Municipal	4,37% 375
Educación Universitaria	0,73% 63
Municipal	12,44% 1.068
Judicial	8,59% 737
Obras Sanitarias	0,58% 50
Otro Servicio Público (especifique cuál)	40,86% 3.507
TOTAL	8.583

23 junio, día Internacional de los Servicios Públicos



Lanzamiento del estudio “**30 años de neoliberalismo en Chile: la privatización de los servicios públicos**”, realizado por ISP en alianza con la Fundación NodoXXI, Relevando cómo la pandemia ha dejado al descubierto el error de años de privatizaciones, desmantelamiento y desfinanciación de los servicios públicos. Cómo el neoliberalismo, en el derecho a **pensiones, salud, agua**, ha posibilitado la subordinación de la vida social a las exigencias del mercado.



Plataforma intersindical Pro ratificación del Convenio 190. Eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo

Donde invitamos a sumarse a más organizaciones y sindicatos del sector público y privado

<https://ispconosur.cl/C190OIT/se-crea-en-chile-una-plataforma-intersindical-pro-ratificacion-del-convenio-190-de-la-oit/>



Comisión Género, Carolina Espinoza, 23.07.20

Afiche y piezas para distintas redes sociales: Twitter, Facebook e Instagram.
En construcción cartilla y vídeo



PSI INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

RATIFIQUEN EL CONVENIO 190 DE LA OIT YA!



POR UN CHILE LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO

Comisión Género, Carolina Espinoza, 23.07.20



**Comisión Género
CONFUSAM**