

MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, CON EL QUE INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE CREA EL PERMISO POSTNATAL PARENTAL Y MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO EN MATERIAS QUE INDICA.

SANTIAGO, febrero 28 de 2011.-

M E N S A J E N° 611-358/

Honorable Senado:

A S.E. EL
PRESIDENTE
DEL H.
SENADO.

Tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley que tiene por objeto extender el postnatal a seis meses, mediante la creación del permiso postnatal parental, y modificar el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en las materias que indica, dando así cumplimiento a una de las promesas que asumí con el pueblo de Chile durante la última campaña presidencial.

Con el fin de hacer las modificaciones legales necesarias a las normas del Código del Trabajo, para permitir el mejor cuidado de nuestros hijos e hijas y de la madre, convoqué, en conjunto con el Servicio Nacional de la Mujer, a una comisión interdisciplinaria de 14 expertos con alta excelencia profesional y técnica, de la cual se obtuvieron valiosos antecedentes y conclusiones, que sirven de base a este proyecto de ley que nos permite, como país, hacer un importante avance.

Porque en Chile, ser madre no debe ser un impedimento para tener trabajo, y tener trabajo no debe ser un impedimento para ser madre.

I. ANTECEDENTES

El reconocimiento del valor de la maternidad, la familia y la infancia, hace que sea conveniente que el Estado establezca las herramientas necesarias para proteger el embarazo y cuidado de los niños, particularmente de los más vulnerables.

Nuestras mujeres quieren ser madres, pero muchas veces se les dificulta poder hacerlo por el costo que ello implica y por las barreras existentes hoy, que impiden a la mayor parte de ellas poder trabajar y cuidar de buena manera a sus hijos.

Es fundamental para el desarrollo de Chile que tengamos niños sanos, felices y capaces de enfrentar los desafíos que se les vienen por delante. Ello solo será posible si enfocamos nuestros esfuerzos en darles un cuidado de calidad, particularmente en la primera infancia ya que, como sabemos, nadie cuida mejor a sus hijos que sus propios padres.

Nuestra Constitución señala que el Estado protege y reconoce a la familia como el núcleo fundamental de la sociedad. Son justamente esas familias a las que debemos entregarles las máximas herramientas para el pleno desarrollo tanto físico como humano de los niños, permitiéndoles así a todos sus integrantes alcanzar el cumplimiento de sus aspiraciones y metas.

Una situación que nos preocupa como país es la disminución de nuestra tasa de natalidad: hoy, las mujeres están teniendo 1,9 hijos, bastante por debajo de los 2,1 que son necesarios para renovar la población actual.

Chile se hace viejo y las familias están optando por tener menos niños. Por esto, debemos entregarles el mayor apoyo posible a las madres y padres de nuestro país.

II. LA IMPORTANCIA DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD

La protección a la maternidad trae beneficios para toda la sociedad y es eso lo que la ley debe reconocer y proteger.

Para todas las mujeres es necesario contar con un periodo de recuperación posterior al parto. De acuerdo a antecedentes médicos, en promedio las mujeres necesitan de nueve semanas de reposo y cuidados, lo que incluye lograr la recuperación física de los órganos reproductivos, la adecuación psicosocial a su nueva condición de madre, y la identificación precoz de complicaciones derivadas del embarazo y parto.

Por otra parte, los requerimientos del recién nacido hacen que necesite de un tiempo junto a su madre, tiempo necesario tanto para su mayor desarrollo psicosocial como desde un punto de vista nutricional y físico.

Existe consenso entre los médicos respecto de la importancia que tiene el apego y la lactancia materna tanto para el desarrollo físico como intelectual del menor. La leche materna es la principal fuente de nutrientes que necesitan los niños para un mejor desarrollo. Los niños alimentados con leche materna son más sanos, ya que están más protegidos contra enfermedades como diarrea, neumonía, sobrepeso y diabetes, entre otras, y tienen mayores niveles de inteligencia.

Además de la lactancia, el apego que se genera desde el nacimiento y durante los primeros meses entre la madre y el niño, es fundamental para su desarrollo futuro.

Últimamente, se ha destacado también la importancia de la figura paterna en el desarrollo infantil temprano y existen estudios que muestran que el apego seguro materno y paterno se influyen mutuamente y de manera interdependiente. Adicionalmente, la participación del padre en el período perinatal se asocia con un mayor nivel de desarrollo cognitivo y social del niño, una menor tasa de depresión materna, menor estrés parental y una mayor participación del padre en la crianza del hijo durante su vida.

Por otra parte, la protección a la maternidad trae beneficios a la sociedad completa. Efectivamente, la sociedad reconoce que es necesario para su desarrollo y permanencia el compensar a las mujeres el hecho de tener que dejar de trabajar por tener hijos. La maternidad se considera un bien social y el Estado se hace cargo de apoyar a los padres en este proceso, en la medida de sus posibilidades.

El reconocimiento de todo lo anterior se hace, en la práctica, a través de la concesión de un periodo de descanso y del subsidio maternal.

La importancia que tiene para el Estado de Chile la protección de la maternidad para las madres y de los niños, nos ha llevado a que tengamos una de las legislaciones de protección a la maternidad más avanzadas y extensas de Latinoamérica.

En nuestro país, toda trabajadora embarazada tiene derecho a un permiso y subsidio por maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de éste, sin perjuicio de la posibilidad de que alguno de estos periodos se extienda en razón de su estado de salud (en caso que la madre presente alguna enfermedad o complicación asociada al embarazo o parto, su prenatal comenzará antes o su postnatal se prolongará). Durante todo ese tiempo, a la

trabajadora le queda prohibido el trabajo y goza de un subsidio fiscal equivalente a la totalidad de sus remuneraciones, con un límite legal en relación a sus cotizaciones previsionales y de salud.

El total del permiso maternal financiado por el Estado, en Chile, es de dieciocho semanas.

Este permiso es uno de los más largos de toda Latinoamérica. En general, el resto de los países de la región contemplan permisos por maternidad más breves, tanto en lo relativo al permiso prenatal como al postnatal, que se extiende mayoritariamente solo entre seis y ocho semanas.

Así también, si como consecuencia del alumbramiento se produce una enfermedad comprobada con certificado médico, que impida el regreso al trabajo por un plazo superior al postnatal, éste se prolonga por el tiempo que determine el médico o matrona encargado, mediante un postnatal suplementario.

A los padres adoptantes también se les reconoce el derecho de tener un periodo postnatal de doce semanas, pero solo cuando el niño es menor de seis meses.

En caso de enfermedad grave del hijo menor de un año, la madre tiene derecho a un permiso y subsidio de su remuneración, por el periodo que dure el permiso. Este derecho también lo puede ejercer el padre cuando la madre así lo prefiere si ambos trabajan o cuando el padre ejerce la tución del menor.

Se trata de un permiso y un subsidio que no contemplan el resto de las legislaciones a nivel mundial y se trata, además, de una licencia única en su tipo, completamente financiada por el Estado.

Las trabajadoras de nuestro país gozan además de fuero maternal, que consiste en el derecho de toda mujer embarazada a no ser despedida por motivo de su maternidad, garantizándole la permanencia en su

puesto de trabajo desde el momento del embarazo hasta un año después de expirado el descanso de maternidad. En caso de las trabajadoras adoptantes, el año se cuenta desde la fecha de la sentencia que confía el cuidado personal del menor.

El fuero maternal chileno es el más largo del mundo, alcanzando en total los 2 años. Muchos países no contemplan fuero y aquéllos que si lo tienen lo limitan a la vuelta de la mujer al trabajo después de su postnatal.

Las trabajadoras con hijos menores de 2 años en Chile gozan también de un permiso de una hora al día para dar alimento a su hijo menor de dos años, con cargo al empleador. Dicho período se considera como trabajado efectivamente para efectos del pago de las remuneraciones. El empleador, adicionalmente, está obligado a pagar los costos de movilización que la madre deba emplear para concurrir a dar alimento a su hijo.

Finalmente, se reconoce al padre el derecho a un permiso pagado por el empleador de 5 días desde el nacimiento del hijo, que puede utilizar desde el momento del parto y hasta un mes después de éste. En caso de trabajador adoptante, los cinco días se cuentan desde la fecha de la sentencia que entrega el cuidado personal del menor.

III. PROBLEMAS DE NUESTRO SISTEMA ACTUAL

Sin perjuicio de la extensa protección antes referida, nuestro sistema actual tiene carencias de las cuales debemos hacernos cargo.

La duración actual del permiso maternal impide que madre e hijo puedan aprovechar los beneficios que tiene, para ambos, el estar juntos los primeros meses. Hoy, una madre vuelve a trabajar cuando su hijo tiene 12 semanas de vida y muchas veces tiene que salir a trabajar con él, exponiéndolo a una temperatura y ambientes que

no son los más adecuados para la salud de un menor de esa edad.

De acuerdo a estudios médicos, una condición necesaria para una salud óptima de los menores es que tengan lactancia materna durante sus primeros seis meses de vida. Con el actual periodo de postnatal, esto es muy difícil para la gran mayoría de las madres, que deben volver a sus trabajos en largas jornadas, lo que les impide prolongar la lactancia más allá de las 12 semanas de postnatal.

Efectivamente, solo un 14% de las madres que trabajan fuera del hogar mantienen la lactancia exclusiva de los niños hasta los 6 meses, versus el 55% de las que se quedan en la casa, quienes si la mantienen.

Esta es una señal de que, si queremos niños más sanos, debemos entregar todas las herramientas que estén a nuestro alcance para que reciban un mayor periodo de lactancia materna.

La distribución rígida del tiempo del pre y postnatal actuales es otro de los inconvenientes de la legislación. Cada mujer vive sus embarazos de forma distinta, y para una mujer un embarazo es muy distinto de otro, y esa realidad no es reconocida por la legislación. Mientras algunas necesitan de las seis semanas de descanso prenatal para terminar de buena forma su embarazo, otras mantienen su ritmo de vida sin mayores cambios.

Además, existe evidencia científica y médica que el descanso previo al parto necesario es de al menos 2 a 3 semanas e idealmente de 3 a 4 semanas. La Organización Internacional del Trabajo no recomienda un periodo específico para el prenatal, sino solo un periodo total entre pre y postnatal de doce semanas.

La rigidez de los periodos de descanso actuales imposibilita a las mujeres chilenas y sus familias poder adaptar el tiempo del permiso de la manera que mejor

satisfaga sus necesidades y las de sus hijos.

El sistema laboral actual dificulta el poder conciliar trabajo y familia y generar una mayor corresponsabilidad entre padres y madres.

Con el ingreso de la mujer al mundo del trabajo y su participación en el sustento económico del hogar, se debiera esperar un apoyo más sistemático de los hombres en las labores domésticas, especialmente aquellas asociadas al cuidado de los niños. Chile no alcanzará el verdadero desarrollo social y económico si hombres y mujeres no pueden participar activamente del mundo laboral y compartir más equitativamente las tareas del hogar y crianza de los hijos.

Los 5 días actuales de postnatal de los padres son solo una pequeña señal, pero sin duda no son suficientes.

Otro de los problemas que se ha presentado en la puesta en práctica de la legislación, dice relación con el permiso y subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año. Dicho permiso se ha prestado para mal uso, ya que muchas mujeres, utilizan este mecanismo con el objeto de aumentar artificialmente su periodo postnatal, con financiamiento del Estado.

Las cifras dan cuenta que este permiso es usado mayoritariamente por mujeres pertenecientes a los mayores niveles de ingreso, que son las que tienen los contactos necesarios para poder obtenerlo, lo que incrementa aún más los niveles de desigualdad con las madres y niños más vulnerables.

Hoy, en promedio, las mujeres agregan diez semanas y cinco días adicionales a su postnatal mediante este permiso. Esto hace que hoy en Chile tengamos un postnatal efectivo de 5 meses y medio.

Sobre las causas que dan origen a las licencias por enfermedad grave del hijo

menor de un año, el 57% corresponde a reflujo gastroesofágico. La evidencia internacional, sin embargo, nos muestra que la incidencia de esta enfermedad es de sólo un 0,3% de los niños.

Los incentivos a usar de forma incorrecta este beneficio se deben a varias razones. En primer lugar, los médicos consideran que extender el postnatal a 6 meses a través de este mecanismo es por el bien de los niños, ya que reconocen la importancia de que la madre esté con su hijo durante los primeros 6 meses y lo pueda amamantar. En cuanto a las madres, ellas usan artificialmente este subsidio sin que haya ningún costo asociado a su mala utilización: permanecen más tiempo con sus hijos, prolongan la lactancia y mantienen íntegramente su remuneración.

A pesar de todos los esfuerzos que se han puesto en tratar de disminuir este abuso, ello no ha sido posible.

Otro derecho que se debe perfeccionar es el fuero maternal. Su objetivo es asegurar que las mujeres no sean despedidas a causa de su embarazo o su condición de madres.

Siendo absolutamente relevante proteger el fuero, debemos igualmente perfeccionar la forma en la que está estipulada la ley para que ésta cumpla con su objetivo, y no se transforme en una traba que impida la contratación de mujeres para trabajos que, por su naturaleza, se extinguen, tales como los contratos a plazo fijo o por obra o faena determinada. Actualmente, en estos casos, si la mujer se embaraza, aunque termine la obra que dio origen al contrato, se necesita de un procedimiento de desafuero para poder poner fin a la relación laboral. En más del 95% de los casos el desafuero se concede, con todos los costos que el procedimiento conlleva: la mujer debe asumir los costos legales de su representación judicial y el empleador no quiere volver a contratar mujeres para este tipo de labores.

Esta realidad afecta fuertemente las oportunidades de acceso de las mujeres en este tipo de trabajos, particularmente en industrias intensivas en mano de obra como la construcción, donde se prefiere evitar contratar una mujer que deban mantener artificialmente, hasta por dos años adicionales al término del plazo u obra que dio origen a su contratación. Lo anterior, lejos de favorecer la inserción laboral de la mujer, la excluye de trabajos por esencia temporales.

En cuanto a la cobertura del sistema de protección a las madres trabajadoras, de acuerdo a las estadísticas del año 2009, de los 235.365 niños que nacieron, solo 83.997 madres gozaron del permiso y subsidio por maternidad. Es decir, solo un tercio de los niños que nacen en nuestro país tienen derecho a que sus madres cuenten con la protección legal, lo que refuerza una mayor desigualdad entre ellos.

La baja tasa de participación laboral de la mujer y la precariedad, temporalidad e informalidad de su trabajo hace que menos de un tercio de los niños nacidos hoy en Chile tengan madres con algún tipo de protección a la maternidad.

Esta realidad se hace más dramática al conocer que los sectores con menor participación laboral corresponden a los quintiles de más bajos ingresos, y que son justamente estas madres las que tienen mayores dificultades para poder trabajar y cuidar de sus hijos. Estudios internacionales demuestran que permisos maternales más largos incrementan la participación laboral, especialmente de las madres más vulnerables.

Tenemos un desafío como país de permitir el acceso de más mujeres a la fuerza de trabajo y, con esto, al sistema de protección de la maternidad, permitiendo no solo que cuenten con los recursos necesarios para la satisfacción de las necesida-

des mínimas de sus familias y el mejor cuidado de sus hijos, que permita a las madres ser parte del desarrollo del país y que les sentirse orgullosas de sí mismas, rompiendo el círculo de la pobreza.

El actual sistema de protección a la maternidad contempla el subsidio más regresivo que tiene el Estado chileno. Del total de recursos gastados en el subsidio maternal, solo cinco por ciento se destina al quintil más pobre de nuestro país y más del cincuenta y dos por ciento a las madres del primer quintil de mayores ingresos de Chile.

Con el fin de cumplir el objetivo de proteger a los niños más vulnerables, necesitamos ampliar la cobertura de nuestras normas de protección, alcanzando a mujeres que hoy, por no cumplir con los requisitos, no se ven favorecidas por el subsidio y focalizar de mejor forma los recursos limitados del Estado en ellas haciendo un esfuerzo por revertir esta regresividad.

VI. OBJETIVOS DEL PROYECTO

Como candidato presidencial me comprometí con todas las mujeres de Chile a reconocer el valor de la maternidad y apoyarla; facilitar el acceso de la mujer al mundo del trabajo; y, al mismo tiempo, fortalecer la familia y encontrar una ecuación más justa y más inteligente en cómo distribuimos las labores y alegrías dentro de la familia. La modernización a la legislación laboral de protección de la maternidad debe permitir alcanzar tres grandes objetivos:

1. Garantizar el mejor cuidado de nuestros hijos

Quien mejor cuida de sus hijos son los padres, especialmente durante sus primeros meses, cuando más necesitan de su protección, cuidado y cariño.

Necesitamos garantizarles a las familias trabajadoras chilenas el apoyo nece-

sario para el mejor cuidado de sus hijos, especialmente de los más vulnerables.

Debemos tener claro que la extensión del posnatal no solo corresponde a un beneficio para la madre sino que se vela para que el futuro de nuestro país, nuestros hijos, tengan una mejor salud y desarrollo y establezcan lazos de mayor apego con sus padres.

2. Permitir que más madres se beneficien con la protección a la maternidad

Mejoraremos la regresión que existe en la actual distribución del subsidio por pre y postnatal, focalizándolo en las madres más vulnerables. De este modo, se consigue un reparto más justo de los recursos estatales, llegando a las madres y niños que más los necesitan.

Queremos beneficiar también a aquellas mujeres trabajadoras más pobres que, por su condición de tener contratos temporales, muchas veces no acceden a los beneficios de la protección a la maternidad, por no estar trabajando en el momento de su prenatal. Así, con las normas introducidas en este proyecto, ellas recibirán el subsidio cuando se compruebe su historial de trabajadora.

Con mayores beneficios a la maternidad queremos incentivar la cotización previsional de las mujeres, ya que ello será necesario para que puedan gozar de su protección y subsidio.

3. Aumentar la corresponsabilidad de padre y madre en el cuidado de los hijos y facilitar una mayor conciliación entre familia y trabajo para los hombres y mujeres en nuestro país

La familia es el núcleo en el cual los niños desarrollan y forjan sus competencias y habilidades. Dicho contexto está nutrido esencialmente por las relaciones que se desarrollan entre los distintos integrantes de la familia, siendo los víncu-

los primordiales los de padre y madre con sus hijos.

Para el buen desarrollo y crianza de los niños no solo es necesario que tengan una relación directa frecuente con la madre, sino que también se reconoce la importancia del padre en la crianza. La legislación, de a poco, ha dado reconocimiento a esto, a través del permiso paternal por el nacimiento de un hijo o la posibilidad que el padre sea quien ejerza el permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año, entre otros. Sin embargo, consideramos que la modificación de nuestra actual legislación es la oportunidad de dar una señal muy clara al país sobre la importancia de una mayor participación de los padres en la crianza y abrir espacios para ella.

Si bien existe un acuerdo sobre la importancia de la familia como núcleo principal de la sociedad, desgraciadamente cada vez entregamos menos atribuciones a las familias para decidir sobre el cuidado y crianza de sus hijos.

De este modo, proponemos que la ampliación del postnatal se haga a través de la implementación de un permiso postnatal parental, que se ejerza una vez terminado el postnatal actual, entregándole a la familia el derecho a un permiso y subsidio, que puede ser ejercido por el padre o la madre, a determinación de esta.

Con esto, no solo damos un fuerte señal sobre la relevancia de que la responsabilidad de ambos padres en el cuidado de los hijos y del hogar sea promovido desde la legislación, sino que ponemos énfasis en la relevancia de entregarle mayores atribuciones a la familia en la implementación de políticas públicas.

En definitiva, el proyecto que hoy presentamos reconoce que es necesario modernizar nuestra actual legislación de protección a la maternidad para dar un gran salto que nos permita proyectarnos hacia futuro, mediante el fortalecimiento

de estos derechos, el incremento de su cobertura, la mejora en sus plazos, la superación de sus rigideces, el incentivo a la corresponsabilidad, la disminución de las discriminaciones contra la mujer y la focalización de los recursos del Estado en las familias y niños más vulnerables de nuestro país.

VII. CONTENIDO DEL PROYECTO

a) Descanso de maternidad

El proyecto contempla dejar sin modificaciones el actual régimen de pre y postnatal en cuanto a su duración y subsidio. Esto es, descanso de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él y un subsidio pagado por el Estado. Se trata de derechos laborales adquiridos, que respetamos y protegemos.

b) Adopciones

Reconociendo que el periodo postnatal no solo se otorga en beneficio de la madre que se recupera del parto, sino que también en beneficio de los niños y el vínculo que generan con sus padres en los primeros meses, los padres de hijos adoptados menores de 6 meses gozarán tanto del periodo de postnatal como del nuevo periodo de postnatal parental, de acuerdo a las normas generales.

Sin embargo, hoy en Chile el 77% de los niños adoptados tienen más de seis meses al momento de la adopción (SENAME, 2010). Se trata de menores que, sin ser recién nacidos, por la especial situación en la cual se encuentran, es necesario que pasen un periodo de adaptación junto a sus nuevos padres, construyendo lazos de apego y cuidado. Por este motivo, se propone conceder al adoptante el periodo de permiso postnatal parental, con el correspondiente subsidio.

c) Nuevo permiso postnatal parental

El proyecto de ley cumple con la promesa presidencial de ampliación del postnatal, a través de la creación del permiso

postnatal parental, consistente en un tiempo de descanso inmediato al periodo postnatal, del cual puede hacer uso la madre o el padre, a elección de la primera. De este modo, se reconoce la importancia que sea cada una de las familias las que elijan la forma de cuidar a sus hijos que mejor se adapte a sus necesidades y realidad, incorporando el concepto de responsabilidad: padre o madre pueden usar el permiso.

El permiso postnatal parental es de doce semanas, seis de las cuales la madre puede traspasar al padre.

Este permiso constituye un derecho irrenunciable para todas las madres trabajadoras.

Durante este periodo la madre recibirá un subsidio equivalente a su remuneración, con un tope de 30 UF. Si bien el ideal es que este nuevo subsidio financie completamente las remuneraciones de todas las mujeres trabajadoras, en la práctica ello no es posible. Hay recursos escasos y que deben ser distribuidos de la mejor forma posible, evitando que la entrega de este nuevo subsidio incremente aún más la regresividad de los subsidios maternales. Debemos utilizar los recursos de todos los chilenos de la mejor forma posible, focalizándolos en aquellos que más lo necesitan.

Todas las madres trabajadoras con derecho a postnatal también tendrán el derecho de trabajar parcialmente desde el tercer mes para completar la remuneración no cubierta por el subsidio, si así ellas lo quisieran, y sin perder el subsidio.

El permiso parental podrá ser ejercido completo por la madre o fraccionado en 6 semanas para la madre y 6 semanas para el padre, siempre a elección de la madre, con goce del subsidio que le corresponde a ella. En caso de que lo tome el padre, deberán ser las últimas 6 semanas de este permiso.

d) Enfermedad grave hijo menor de un año

Otro de los temas de los cuales se hace cargo la presente iniciativa es solucionar el mal uso que se ha dado de los permisos por enfermedad grave del hijo menor de un año.

El permiso se mantiene de la misma forma que el que existe en la actualidad, rigiendo solo una vez que hayan sido ejercidos los derechos a pre, postnatal y permiso postnatal parental.

Sin embargo, reconociendo que existen diferentes tipos de enfermedades que afectan a los recién nacidos, se distingue entre enfermedades graves y gravísimas, que serán determinadas mediante un decreto supremo, expedido por el Ministerio de Salud.

Para las enfermedades que sean consideradas gravísimas se mantiene el actual sistema de subsidio y para las graves se establece un permiso y subsidio equivalente a la remuneración de la madre, con tope de 30 unidades de fomento y con copago escalonado de acuerdo al tramo del ingreso de la madre.

Otro mecanismo que se introduce para evitar el fraude en este tipo de licencias consiste en que el médico, al concederla, debe hacer un informe detallado y fundado en el cual conste la necesidad de su otorgamiento.

Con estas medidas, habrá certidumbre en la fecha en que las madres vuelven a sus trabajos.

e) Fuero

Reconociendo la importancia que tiene el fuero en la protección de la maternidad, a fin de favorecer el ingreso de las mujeres al mercado remunerado formal, se

propone mantener el fuero, pero modificando algunos aspectos del actual sistema.

Así, el presente proyecto de ley se hace cargo no seguir prolongando el fuero maternal con la extensión del post natal, haciendo que se mantenga su inicio junto con el embarazo y hasta un año después del nacimiento del niño.

La principal innovación, a fin de acabar con la discriminación de la mujer en los contratos a plazo fijo o por obra, se encuentra en hacer coincidir la duración del fuero en con el término de la obra o plazo que dio origen al contrato.

f) Aumento de cobertura

Uno de los objetivos que se deben ir logrando en cuanto a la protección de la maternidad de las mujeres trabajadoras es ir ampliando su cobertura, con el objeto de ir abarcando a la mayor cantidad de mujeres posible.

Una situación particular se da en aquellas mujeres que, teniendo un trabajo formal, tienen contratos a plazo fijo o por obra o faena, como las trabajadoras agrícolas de temporada. En estos casos, la mujer que trabaja a través de alguna de estas modalidades, no es contratada cuando está embarazada, no teniendo entonces cotización el mes previo de comenzar su prenatal, por lo que no tiene derecho a las normas de protección de maternidad. Esta situación afecta particularmente a las mujeres de menores ingresos.

Por lo anterior, se extiende la aplicación del permiso y subsidio de pre y postnatal a aquellas mujeres cumplan con los siguientes requisitos:

- Integrar un hogar perteneciente al 20% más pobre de la población;
- Tener doce meses de afiliación previsional antes del embarazo;

- Tener 8 o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en los 24 meses anteriores al embarazo;

- Que su última cotización haya sido en virtud de un contrato a plazo fijo, o por obra o faena, dentro de los cuales se entienden incorporadas las trabajadoras agrícolas de temporada.

Con estas modificaciones, quedan cubiertas con las normas de protección a la maternidad de mujeres trabajadoras todas aquellas madres que tienen un contrato indefinido; aquellas con contrato a plazo fijo o por obra o faena; y, las trabajadoras independientes.

En mérito de las consideraciones expuestas, tengo el honor de someter a vuestra consideración el siguiente:

P R O Y E C T O D E L E Y :

"Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1) Reemplázase los artículos 195 a 199 y 200 a 201, por los siguientes:

"Art. 195.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. Con todo, hasta dos semanas del reposo prenatal podrán ser traspasadas por la trabajadora a su periodo de descanso postnatal, en caso de contar con expresa autorización del médico tratante. En cualquier caso, si se presentaren cuadros que ameriten reposo, a juicio del profesional tratante, se iniciará inmediatamente el reposo prenatal, quedando sin efecto el traspaso del tiempo restante al descanso postnatal.

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se en-

cuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.

Si la madre muriera en el parto o durante el periodo de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor, perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior.

Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y púerperas.

Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluido el periodo establecido en el artículo 197 bis.

Art. 196.- Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con una licencia médica, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario. En estos casos, no se podrá optar por el traspaso de semanas de descanso a que alude el inciso primero del artículo 195.

Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con la correspondiente licencia médica.

Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada por una licencia médica, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado.

Art. 197.- Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 195, deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo. Para hacer uso del derecho a trasladar dos semanas del prenatal

establecido en el artículo 195, se deberá presentar junto a este certificado, la autorización por escrito del médico o matrona tratante, diez días antes del inicio de dicho período.

El descanso se concederá de acuerdo con las formalidades que especifique el reglamento.

Art. 197 bis.- 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. La mujer o el padre trabajador que se encuentre haciendo uso de este permiso recibirá el subsidio mencionado en el artículo 198. La base de cálculo del subsidio que origine el permiso postnatal parental, no podrá exceder a la cantidad equivalente a 30 unidades de fomento, al valor que tenga ésta al último día de cada mes anterior al pago, y en la determinación de su monto se considerarán siempre las remuneraciones de la madre, independiente de quien haga uso del permiso. Este tope será también aplicable a las remuneraciones que deban enterarse a los funcionarios de la administración del Estado cuando hagan uso del permiso postnatal parental. Este subsidio se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá el permiso establecido en el inciso anterior, a este último.

La madre o padre cuya remuneración imponible no sea cubierta completamente por el subsidio, podrá trabajar a jornada reducida durante el período correspondiente al permiso postnatal parental. Durante este periodo, la remuneración que se obtenga por la jornada respectiva, sumada al subsidio, en ningún caso podrá superar al promedio de las tres últimas remuneraciones anteriores al inicio de su descanso prenatal, en el caso de la madre, o al inicio del permiso postnatal parental en el caso del padre.

En caso que el derecho establecido en el inciso anterior, se ejerciere ante el empleador, la madre deberá comunicarle mediante carta certificada, enviada al domicilio del empleador 45 días antes del término del periodo postnatal, si decide hacer uso de este derecho.

En caso que el padre haga uso del permiso establecido los incisos anteriores, deberá comunicarlo por escrito a su empleador, mediante carta certificada enviada al

domicilio de este con a lo menos diez días de anticipación al comienzo del uso del permiso. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la mujer y a la Inspección del Trabajo.

El empleador que obstaculice o impida el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso, podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.

Art. 198.- La mujer que se encuentre en el periodo de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196; como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y en el artículo 197 bis, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

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. 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, considerando el valor de ésta al último día de cada mes anterior al pago, y se determinará de conformidad al artículo 8 bis del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Respecto de las enfermedades graves, sólo podrá ejercerse el derecho establecido en este artículo una vez vencido el descanso postnatal y extinguido el plazo señalado en el inciso primero del artículo 197 bis.

En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referido en el inciso anterior. Tratándose de las enfermedades graves o gravísimas del hijo, para la determinación de la base de cálculo del subsidio, se considerarán siempre las remuneraciones de la madre, independiente de quien haga uso del permiso. Con todo, gozará de los beneficios antes señalados el padre, cuando la madre hubiere fallecido o a él le hubiese sido otorgado el cuidado personal del menor por sentencia judicial.

El carácter de enfermedad grave o gravísima deberá ser acreditado mediante una licencia médica otorgada por el profesional tratante. Dicho profesional, al otorgar la respectiva licencia médica, precisará el diagnóstico del menor; el carácter de grave o gravísima de la enfermedad, y acompañar un informe fundado que detalle los procedimientos utilizados para determinar la patología y que justifique la necesidad de cuidado permanente.

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.

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.

Si los beneficios precedentes fueren 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 lo establecido en el inciso anterior, las personas que incurran en falsedad en la solicitud, obtención, otorgamiento y tramitación de licencias médicas o permisos regulados en este título, o de cualquier antecedente esencial que las justifiquen, o en uso malicioso de ellos, serán sancionadas con las penas previstas en el artículo 202 del Código Penal. Se entenderá que incurre en falsedad, el que ejecutare cualquiera de las conductas descritas en los numerales 1° a 7° del artículo 193 del Código Penal.

Desde la formalización de la investigación, el tribunal, a petición del fiscal o del querellante, podrá disponer, respecto del profesional que apareciere involucrado en los hechos, la suspensión de su facultad de emitir licencias médicas mientras dure la investigación o por el plazo inferior que fije el tribunal fundadamente.

Art. 200.- La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado

judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, le será aplicable el permiso postnatal establecido en el artículo 195.

A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada suya de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio y un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección.

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.

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la Ley de Adopción, 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 de Adopción 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.

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso tercero precedente, se hubiere dispuesto 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 tercero, 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, aquélla 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.

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."

2) Introdúcese el siguiente inciso final, nuevo, al artículo 206:

"No gozarán del derecho establecido en este artículo las trabajadoras cuya jornada de trabajo sea parcial, o reducida de conformidad al artículo 197 bis."

Artículo 2º.- Introdúcense las siguientes modificaciones al decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece normas comunes para subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado:

1) Modifícase el artículo 8º del siguiente modo:

a) Reemplázase en su inciso segundo la oración "y del inciso segundo del artículo 196, ambos del Código del Trabajo" por la siguiente "del inciso segundo del artículo 196 y del artículo 197 bis, todos del Código del Trabajo."

b) Intercálese el siguiente inciso tercero nuevo:

"La base de cálculo del subsidio que origine el permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, no podrá exceder a la cantidad equivalente a 30 Unidades de Fomento, al valor que tenga esta al último día de cada mes al pago, y en la determinación de su monto se consi-

deraran siempre las remuneraciones de la madre independiente de quien haga uso del permiso."

c) Reemplázase en su inciso cuarto la oración "y el inciso segundo del artículo 196, ambos del Código del Trabajo" por la siguiente "el inciso segundo del artículo 196 y el artículo 197 bis, todos del Código del Trabajo".

2) Introdúcese el siguiente artículo 8 bis, nuevo:

"Artículo 8 bis.- El subsidio establecido en el artículo 199 del Código del Trabajo para aquellas enfermedades consideradas como graves, será calculado de acuerdo a la siguiente regla:

a) Si la base de cálculo determinada de conformidad al inciso primero del artículo 8º, fuere inferior o igual a 16 unidades de fomento, el subsidio se determinará de acuerdo a las reglas generales;

b) Si la base de cálculo determinada de conformidad al inciso primero del artículo 8º, fuere superior a 16 unidades de fomento e inferior o igual a 25, el subsidio será igual a un 100% de 16 unidades de fomento; más un 85% del monto de la base de cálculo que exceda las 16 unidades de fomento;

c) Si la base de cálculo determinada de conformidad al inciso primero del artículo 8º, fuere superior a 25 unidades de fomento, el subsidio será igual al 100% de 16 unidades de fomento, más el 85% de 9 unidades de fomento, y además se le sumará el 75% de la parte de la base de cálculo que exceda 25 unidades de fomento.

Con todo, la base de cálculo del referido subsidio no podrá exceder a la cantidad equivalente a 30 unidades de fomento. Para todos los casos, el valor de la unidad de fomento corresponderá al que tenga al último día de cada mes anterior al pago.

El monto diario del subsidio establecido en el inciso primero de este artículo, será una cantidad equivalente a la trigésima parte del monto total del subsidio determinado de conformidad a las letras anteriores.

El subsidio derivado de este permiso por enfermedad grave, se calculará sobre la remuneración o renta imponible de la madre, independiente de quien haga uso del mismo.

Para aquellas enfermedades consideradas como gravísimas, según lo dispuesto en el artículo 199 del Código

del Trabajo, el cálculo del subsidio se realizará conforme a las normas generales, no siendo aplicable lo establecido en los incisos anteriores."

3) Introdúcese el siguiente artículo 9°, nuevo:

"Artículo 9°.- 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, con anterioridad al inicio del embarazo.

b) registren ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos veinticuatro meses calendario inmediatamente 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.

El subsidio establecido en este artículo se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En este caso, la base de cálculo para la determinación del monto del subsidio será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, devengados por la mujer en los veinticuatro meses calendarios, inmediatamente anteriores al inicio del embarazo, dividido por veinticuatro. En todo caso, a contar de la decimonovena semana de subsidio, la base de cálculo no podrá exceder de 30 unidades de fomento, considerando el valor de esta al último día de cada mes anterior al pago. El monto diario del subsidio de este artículo será una cantidad equivalente a la trigésima parte de su base de cálculo.

Para efectos del cálculo de este promedio, cada remuneración mensual neta, subsidio, o ambos, se reajustarán conforme a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración, subsidio, o ambos, y el último día del mes anterior al del pago del subsidio establecido en este artículo.

El subsidio se otorgará hasta por un máximo de treinta semanas y comenzará a devengarse a partir de la sexta semana anterior al parto. Si el parto ocurriere en una fecha anterior a la sexta semana, la duración del subsidio se reducirá en el número de días y/o semanas en que se haya adelantado el parto.

Sobre el monto del subsidio, las beneficiarias deberán cotizar el 7% para salud. Además, sobre ese mismo monto, las beneficiarias afiliadas al sistema de pensiones del decreto ley N° 3.500, de 1980, deberán efectuar, además, las cotizaciones a que se refiere el artículo 17 del citado decreto ley.

Las normas que rigen para los trabajadores independientes referidas a licencias médicas serán aplicables a la tramitación, autorización y pago del subsidio de este artículo.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social, la supervigilancia y fiscalización del subsidio establecido en este artículo. Para estos efectos, se aplicarán las disposiciones orgánicas de la Superintendencia y la presente ley. La Superintendencia dictará las normas necesarias, las que serán obligatorias para todas las instituciones o entidades que intervienen en el mencionado subsidio.

4) Agrégase en el inciso segundo del artículo 22, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido lo siguiente: "Para efectos del inciso primero, la remuneración tendrá un límite máximo imponible de treinta unidades de fomento, al valor que tenga ésta al último día de cada mes anterior al pago, respecto de los trabajadores que trabajen a jornada reducida, en virtud de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 197 bis del Código del Trabajo y mientras hagan uso de esta jornada reducida."

Artículo 3°.- La presente ley entrará en vigencia al momento de su publicación en el Diario Oficial.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo Primero Transitorio.- Aquellas mujeres que se encontraren haciendo uso de su periodo pre o postnatal a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, podrán hacer uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código de Trabajo. La madre cuya remuneración o renta imponible sea superior a 30 unidades de fomento deberá comunicar a su empleador si va a hacer uso este derecho en jornada parcial o completa, antes del término de su periodo postnatal.

Las mujeres que hayan terminado su descanso postnatal de conformidad a las reglas vigentes con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, sin que su hijo hubiese cumplido 6 meses de edad a la referida fecha, podrán utilizar el permiso parental establecido en el artículo 197 bis, hasta la fecha en que el menor cumpla 6 meses, dando aviso de ello a su empleador con un plazo mínimo de 15 días de anticipación.

Artículo Segundo Transitorio.- Las mujeres que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley se encontraren gozando de fuero maternal, se regirán por la legislación vigente al momento de originarse el fuero.

Artículo Tercero Transitorio.- Aquellas personas que a la fecha de entrada en vigencia de la ley, se encontraren haciendo uso de licencia por enfermedad grave del niño menor de un año, y este tenga menos de 6 meses, podrán seguir haciendo uso de ésta hasta su término o hasta que cumpla los 6 meses de edad, caso en el que pasará a regirse por esta ley.

Asimismo, quienes se encontraren haciendo uso de licencia por enfermedad grave del niño menor de un año, a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, y el causante tenga más de 6 meses de edad, seguirán recibiendo el subsidio en los términos establecidos con anterioridad a esta ley hasta el término de la licencia.

La renovación de la licencia o el otorgamiento de una nueva con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia de esta ley se regirán por este cuerpo legal.

Artículo Cuarto Transitorio.- Los padres adoptivos que hayan terminado su descanso postnatal, sin que su hijo hubiese cumplido 6 meses de edad a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, podrán utilizar el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, hasta la fecha en que el menor cumpla 6 meses, dando aviso de ello a su empleador con un plazo mínimo de 15 días de anticipación.

Artículo Quinto Transitorio.- Para los efectos del artículo 9 nuevo del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el subsidio establecido en dicho artículo, será aplicable respecto de aquellas mujeres cuya sexta semana anterior al parto se verifique con posterioridad a los ocho meses de entrada en vigencia de la presente ley.

Artículo Sexto Transitorio.- El mayor gasto fiscal que represente esta ley, durante el año 2011, se financiará con cargo

a los recursos de la partida presupuestaria del Tesoro Público de la Ley de Presupuestos del Sector Público vigente.

Dios guarde a V.E.,

SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE
Presidente de la República

FELIPE LARRAÍN BASCUÑÁN
Ministro de Hacienda

EVELYN MATTHEI FORNET
Ministra del Trabajo y
Previsión Social

JAIME MAÑALICH MUXI
Ministro de Salud

CAROLINA SCHMIDT ZALDÍVAR
Ministra Directora
Servicio Nacional de la Mujer