

A más de cuatro años de su entrada en vigencia:

# Posnatal masculino es bien evaluado por empresas y el Congreso lo perfecciona

## Empleados hacen balance en 4 años

¿Qué modificaciones el haría a la ley?

**48%** Aumentaría los días

**43%** Disminuiría los días

**6%** Exigiría días de corrido, no fraccionables durante el mes

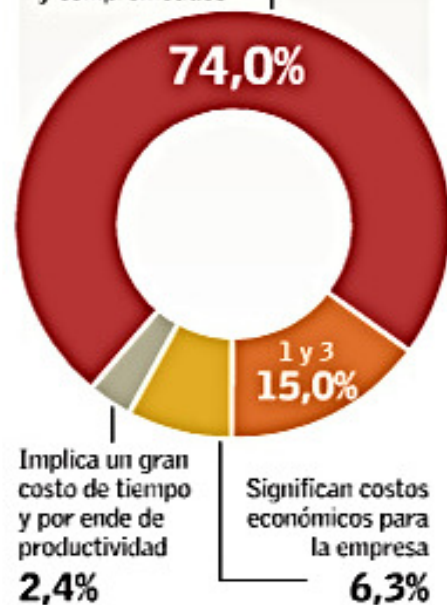
**2%** Que sólo se lleve a cabo en grandes empresas

¿Hay empleados que no se hayan tomado los días, aún contando con el beneficio?

No **88,7%** | Sí **11,3%**

¿Cuáles cree que son los mayores costos para la empresa?

Ningún costo ya que así contamos con trabajadores más contentos y comprometidos



Fuente Encuesta trabajando.com a 128 empresas. EL MERCURIO

Se prohibirá considerar el fin de semana y festivos como parte de los cinco días de permiso. Los empleadores lo consideran positivo, pero les molesta cuando los trabajadores se toman los días en forma fraccionada.

INÉS IGAZA



vidactual

Nicolás fue papá por segunda vez. Y en su empresa no sólo le dieron el posnatal, sino que lo dejaron tomarse los cinco días de manera fraccionada, es decir, tuvo 10 medios días para acompañar a su esposa e hijos.

Este no es un caso tan aislado. En la Viña San Pedro, por ejemplo, desde antes de la ley tenían como política dar tres días cuando a un trabajador le nació un hijo. Sólo el año pasado, 50 personas accedieron al beneficio del posnatal masculino, en la empresa de 800 personas. "Siempre hemos sabido que son costos que se devuelven con la mejor productividad de trabajadores que pasan más tiempo con sus familias", señala Juan Leyton, subgerente de Recursos Humanos de la Viña San Pedro.

Han pasado más de cuatro años desde que se promulgó la ley de posnatal masculino, la que aumentó de uno a cinco días el permiso con goce de sueldo para los padres que trabajan. Conocida también como Ley Salaberry, hace algunas semanas la Cámara aprobó el proyecto de ley que busca perfeccionar la norma, ya que algunos empleadores contabilizaban días de descanso, como parte del posnatal. La nueva ley es clara al establecer que se trata de cinco días hábiles para el trabajador, sin contar festivos o días de descan-

so. El Senado debería aprobar los cambios la próxima semana, por lo que para marzo la nueva ley ya estaría en vigencia.

¿Cuál es el balance de las empresas? Se trata de un permiso que paga el empleador, sin un subsidio estatal. Cifras prácticamente no hay, ni a nivel de Gobierno ni en gremios empresariales, por lo que "El Mercurio" encargó a Trabajando.com una encuesta al área de recursos humanos de 128 empresas, sobre cómo las afecta que los padres no trabajen esos días.

De las empresas consultadas, un 64% tuvo trabajadores que fueron padres en 2009. Pese a que es un derecho irrenunciable, más de un 11% no ocupó los días correspondientes. "En general, tiene que ver con el tipo de responsabilidades que se puedan tener o si las fechas

coinciden con algún proyecto importante que se está llevando a cabo. Otros casos más específicos tienen que ver con que justo la persona llegó de vacaciones o está pronto a tomarse las", señala el director general de Trabajando.com, Juan Pablo Swett.

## US\$ 22 millones

es lo que costaría este beneficio el 2010, considerando 240 mil niños nacidos, 60% de ellos con padre trabajador y el sueldo promedio de \$471.421 de los hombres que cotizan en las AFP.

coinciden con algún proyecto importante que se está llevando a cabo. Otros casos más específicos tienen que ver con que justo la persona llegó de vacaciones o está pronto a tomarse las", señala el director general de Trabajando.com, Juan Pablo Swett. Pero también existe el caso de rubros: en la construcción, donde los trabajadores son contratados por obra, prefieren renunciar a su derecho, para asegurarse una nueva contratación.

Al contrario de lo que se pueda pensar, para los empleadores no es mal visto. Un 92% considera que está bien hacer uso del posnatal, ya que es un derecho. Sin embargo, al 7,9% restante, lo que más le molesta es que esos días se tomen de manera fraccionada. Y pese a los costos que puede tener este permiso, un 48% de los ejecutivos consultados está por aumentar los días de permiso.

## Así funciona este beneficio

Los padres tienen desde 2005 el derecho irrenunciable a un permiso pagado, de costo del empleador, de cuatro días en caso de nacimiento de uno o varios hijos, o desde la fecha de la sentencia definitiva en caso de adopción, que se suma al permiso de un día que ya estaba en el Código del Trabajo.

Estos cinco días se pueden tomar a partir del día del parto o sentencia definitiva de adopción en forma consecutiva o fraccionada durante el primer mes de nacimiento o adopción de él o los hijos. Estos días deberán ser independientes de los feriados o los días de descanso del trabajador.



MAGARENA PEREZ