



Los empleadores(as) que cuenten con 20 o más trabajadoras, tienen la obligación de mantener una sala cuna anexa e independiente del local de trabajo, donde la mujer pueda dejar a sus hijos menores de dos años y alimentarlos.

El empleador(a) puede cumplir con esta obligación de tres maneras:

- Manteniendo en forma individual una sala cuna.

- Manteniendo en forma conjunta una sala cuna con otros empleadores(as) que se encuentren en la misma zona geográfica.
- Pagando los gastos que signifique este beneficio directamente a una sala cuna donde las mujeres lleven a sus hijos(as). Esta sala cuna debe contar con la autorización de la Junji.

PROHIBICIÓN DE DESARROLLAR CIERTOS TRABAJOS

La trabajadora embarazada no puede realizar labores perjudiciales para su salud, especialmente:

- Levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
- Hacer grandes esfuerzos físicos, incluyendo permanecer largo tiempo de pie.
- Trabajar en horario nocturno o hacer horas extraordinarias.
- Todo trabajo que la autoridad competente declare como inconveniente para su salud.
- La trabajadora embarazada que realiza habitualmente trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, debe ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

PERMISO DE PATERNIDAD

Los padres trabajadores tendrán derecho a un permiso pagado por el empleador(a) de cinco días en caso del nacimiento de un hijo(a). Este permiso podrá utilizarlo, a su elección, de manera continua desde el nacimiento o distribuir los días de modo continuo o no, dentro del primer mes contado desde la fecha de nacimiento del menor. Este permiso también lo tendrá el padre o la madre que se le conceda la adopción de un hijo(a), contado desde la respectiva sentencia definitiva, siendo un derecho irrenunciable.



CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL

600 450 4000

INSPECCION DEL TRABAJO EN LINEA (ITEL)

www.direcciondeltrabajo.cl



**TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
DERECHOS DE
MATERNIDAD Y
PATERNIDAD**

La mujer que trabaja tiene derechos que se generan por el solo hecho de la maternidad, sin que se requiera de una autorización previa u otra formalidad. Algunos de estos derechos también pueden ser ejercidos por los hombres trabajadores, en su condición de padres.

No se puede condicionar la contratación, permanencia o renovación del contrato, o el ascenso de una mujer, a su estado o posible embarazo.

Los derechos de maternidad son:

FUERO MATERNAL

Consiste en la imposibilidad, por un período determinado, de ser despedida de su trabajo, o que el empleador(a) ponga término a la relación laboral sin una autorización judicial previa.

El fuero rige desde el momento de la concepción, es decir, desde el inicio del embarazo, hasta un año después de expirado el período posnatal o el período posnatal suplementario. El fuero maternal es un derecho irrenunciable. Si la madre fallece en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, el padre gozará del fuero y el subsidio.

Las mujeres y hombres solteros que adoptan un hijo(a) gozan del fuero. El plazo de un año se cuenta desde la fecha en que fue dictada la resolución que confía al trabajador(a) el cuidado del menor.

DESCANSOS Y PERMISOS POR MATERNIDAD

Prenatal: es el descanso de seis semanas anteriores al nacimiento del hijo(a). El médico o matrona de la mujer determinará la fecha probable del nacimiento para efectos de cálculo de este permiso.

Prenatal suplementario: este procede si la mujer presenta una enfermedad causada por el embarazo, anterior a las seis semanas del prenatal.



Posnatal: es el descanso de doce semanas, posterior al nacimiento del hijo(a). A este tendrá derecho, además, el trabajador(a) que tenga a su cuidado un menor de menos de seis meses, cuando se le ha otorgado judicialmente la tuición como medida de protección.

En caso de que la madre trabajadora falleciera en el parto o durante el posnatal, el padre del niño(a) hará uso de este descanso. Además, tendrá derecho a subsidio maternal y gozará de fuero hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.

Extensión del posnatal: corresponde si al término del posnatal la mujer presenta una enfermedad, certificada por un médico, producida por el nacimiento del hijo(a).

Permiso por enfermedad del hijo(a) menor de 1 año: cuando la salud de un hijo(a) menor de un año requiera de cuidado en el hogar, con motivo de enfermedad grave, la madre trabajadora o el padre trabajador, a elección de la primera, tendrá derecho a permiso y subsidio (licencia médica) por el tiempo que el médico determine. Además, tendrán derecho a éste, el trabajador(a) y su cónyuge, a quien se le hubiera otorgado judicialmente la tuición o cuidado de un menor.

Permiso por enfermedad del hijo(a) menor de 18 años: cuando la salud de un hijo(a) menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres por un accidente grave o enfermedad terminal, grave o aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora o el padre trabajador, a elección de la primera, tendrá derecho a un permiso para ausentarse por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias al año, distribuidas a su elección, que se considerarán a todo efecto legal trabajadas.

Este tiempo no trabajado deberá ser restituido imputándolo al feriado anual o laborando horas extraordinarias u otra que convengan entre las partes. De no ser posible, se podrá descontar de las remuneraciones mensuales del trabajador(a), en forma de un día por mes, por lo que podrá fraccionarse según el sistema de pago o en forma íntegra si el trabajador(a) cesare sus labores por cualquier causa.

Permiso por muerte del hijo(a): en caso de muerte de un hijo(a) el trabajador(a) tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado. Este permiso será de tres días en caso de muerte de un hijo(a) en el período de gestación.

SUBSIDIOS POR MATERNIDAD

El subsidio por maternidad (pre y posnatal) consiste en el pago a la mujer trabajadora de las remuneraciones o rentas imponibles que percibía antes de los descansos descritos, y su monto equivale al 100% de dicha remuneración. El período del subsidio coincide con los descansos pre y posnatal.

Este no podrá exceder el equivalente a las remuneraciones mensuales netas, subsidios o de ambos, devengados por la trabajadora en los tres meses anteriores más próximos al séptimo mes calendario que precede el inicio de la licencia, dividido por 90, aumentado en el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) en el período comprendido por los siete meses anteriores al mes precedente al del inicio de la licencia, e incrementado en un 10%.

DERECHO A ALIMENTAR AL HIJO(A)

Las mujeres trabajadoras que tengan hijos(as) menores de dos años podrán hacer uso, a lo menos, de una hora diaria para alimentarlos(las), sea que los menores estén en sala cuna, en su hogar o donde la trabajadora elija.

Para todos los efectos legales este tiempo se considera trabajado.

La madre podrá disponer de esta porción de tiempo, en acuerdo con el empleador(a), en alguna de las siguientes formas:

- En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- Dividiendo la hora de que dispone en dos porciones.
- Postergando o adelantando el inicio y/o término de la jornada.

En las empresas que tienen obligación de mantener sala cuna, el tiempo de alimentación se ampliará lo necesario para el traslado de ida y regreso de la madre a dicho local. En este caso, el empleador(a) pagará el transporte de la trabajadora.