

DERECHOS DE LA MATERNIDAD

¿Cómo la ley protege la maternidad?

Otorga derechos de descansos, subsidios y fueros a todas las trabajadoras embarazadas, otorga a los padres trabajadores un descanso por nacimiento del hijo, y derechos y subsidios para la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado a un menor, entre otros.

¿Qué tipo de empresas deben cumplir con la protección a la maternidad?

Todas las empresas e instituciones públicas y privadas, incluso los centros comerciales y malls. Y en todas las sucursales o faenas que posea el establecimiento, empresa o servicio.

Como madre trabajadora, ¿a qué descansos tengo derecho?

- Prenatal: seis semanas antes del parto.
- Postnatal: doce semanas después del parto.
- Postnatal parental: doce o dieciocho semanas (dependiendo de si la madre se queda en casa o si regresa a trabajar por media jornada) después del postnatal recién mencionado.

¿Se pueden ampliar los permisos de pre y post natal?

Sí, en los siguientes casos:

- Descanso prenatal suplementario: en caso de enfermedad durante el embarazo.
- Descanso prenatal prorrogado (parto tardío): en caso de que el parto se produjera después del descanso prenatal (6 semanas). Este descanso se extenderá hasta el nacimiento del niño/a y a partir de esa fecha se contará el descanso postnatal.
- Descanso postnatal suplementario: en caso de enfermedad como consecuencia del parto.
- Si el niño o niña nace antes de la semana 33 de gestación, o si nace pesando menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal será de 18 semanas.
- En caso de partos múltiples, el descanso se extiende siete días por cada niño a partir del segundo.
- Si ocurren estas dos circunstancias simultáneamente, el descanso será el de mayor duración.

Todos estos casos deberán ser acreditados por certificados del médico tratante.

Como padre, ¿tengo algún derecho?

Sí, los derechos del padre son:

- Permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto en días corridos, o distribuirlos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.
- Permiso pagado de cinco días en caso de que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la sentencia definitiva que le otorgó el derecho.
- Permiso postnatal parental, si es que la madre decide traspasarle semanas, pudiendo traspasar un máximo de seis semanas a jornada completa; pero si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar un máximo de 12 semanas en media jornada. En ambos casos, las semanas utilizadas deben ser las semanas finales del período de descanso y habrá derecho a un subsidio en base a sus remuneraciones con un tope de 66 UF.
- Derecho a sala cuna mantenida o financiada por la empresa en que trabaja, si es que ya es exigible al empleador (es decir, si en la empresa ya hay 20 ó más trabajadoras mujeres) y si, por sentencia judicial, se le ha confiado el cuidado personal de un menor de dos años.
- En caso de muerte de la madre durante el parto o el período posterior a éste, corresponderá al padre cumplir el permiso postnatal o el resto de él para el cuidado del hijo, el fuero maternal y el subsidio correspondiente.

¿En qué otros casos puedo hacer uso de la protección a la maternidad?

- La madre trabajadora tiene derecho a permiso y subsidio, en caso de enfermedad grave de hijos menores de un año. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, tiene derecho al permiso y subsidio.
- El trabajador/a que tenga a su cargo el cuidado de un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la Ley N° 19.620 (ley de adopción), tendrá derecho al permiso posnatal parental.

Si el menor tiene menos de seis meses, habrá derecho a posnatal de 12 semanas más el permiso posnatal parental.

- La madre trabajadora tiene derecho a un permiso de diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador en jornadas completas, parciales o combinadas, cuando tenga un hijo menor de 18 años con accidente grave o con una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte (acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor).

- Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, tiene derecho al permiso.

Las horas deben ser restituidas por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual (vacaciones) o laborando horas extraordinarias, o en la forma que convengan trabajador y empleador.

¿Qué es el fuero maternal?

El derecho que tiene toda mujer trabajadora a no ser despedida por su empleador, sino con autorización del juez competente, quien sólo podrá concederla en los casos de las siguientes causales: vencimiento del plazo convenido, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o hechos imputables a la conducta del trabajador.

¿Cuánto dura el fuero maternal?

Todo el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso maternal (periodo de postnatal).

¿Puedo ser despedida durante el período de pre y post natal?

No, legalmente el empleador no puede despedirla durante los respectivos descansos de maternidad que le correspondan, salvo si su empleador cuenta con autorización judicial.

Y si me despiden durante el período de fuero maternal, ¿dónde y cuándo puedo reclamar?

Ante los Tribunales del Trabajo en el plazo de 60 días hábiles contados desde el día del despido.

Durante los períodos de pre y post natal, ¿sigo recibiendo mis remuneraciones o rentas?

Sí, usted recibe un subsidio maternal que equivale a la totalidad de su remuneración y las asignaciones que estuviese percibiendo. Sólo se descontarán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

Si usted regresa a trabajar por media jornada durante su período postnatal parental, tendrá derecho a la mitad del subsidio de lo que le habría correspondido si hubiera tomado el descanso a jornada completa, y a lo menos el 50% de las remuneraciones fijadas en el contrato de trabajo.

¿Cómo se calcula el subsidio maternal?

Para trabajadoras dependientes, se calcula sobre el promedio de las remuneraciones, subsidios o ambos que haya percibido los últimos tres meses anteriores a la licencia pre natal.

Para trabajadores independientes, la base de cálculo considera el promedio de las rentas, subsidios o ambos, que haya percibido los seis meses inmediatamente anteriores a la licencia por prenatal.

¿Puede mi empleador condicionar mi contratación por estar embarazada o en edad fértil?

No, ningún empleador puede condicionar la contratación, ni exigir certificados que acrediten esta situación al momento de contratar a una mujer.

¿Cuándo tengo derecho a sala cuna?

Cuando trabaja en una empresa que ocupa veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil. O en 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.

¿Debe mi empleador construir una sala cuna en la misma empresa o tiene otras opciones a su alcance?

Su empleador tiene 3 opciones:

- Mantener o construir salas anexas e independientes del local de trabajo, pero de propiedad de la empresa.
- Mantener en forma conjunta una sala cuna con otros empleadores.
- Designar y pagar una sala cuna externa, que cuente con autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (Junji).

Si no me gusta la sala cuna de la empresa, ¿puedo exigir a mi empleador el pago de una sala cuna externa?

No, si el empleador mantiene o paga una sala cuna determinada, usted debe llevar a su hijo a esa sala cuna. De lo contrario, deberá costearla usted misma.

Al volver al trabajo luego del postnatal, ¿puedo pedir permiso de salida para alimentar a mis hijos?

Sí, existe el derecho a la alimentación de los hijos hasta 2 años. Las madres trabajadoras disponen de una hora al día para dar alimento a sus hijos. Este derecho puede ejercerse de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo
- b) Dividiéndola, a solicitud del interesado, en dos bloques de media hora cada uno.
- c) También pueden retrasar el ingreso o salida en media o una hora.

¿Quién fiscaliza la puesta en práctica de la protección a la maternidad?

La Dirección del Trabajo. En el caso específico de las salas cunas, la entidad encargada de la fiscalización es la Junta Nacional de Jardines Infantiles (Junji)

¿Existen sanciones para quienes no cumplan la norma de protección a la maternidad?

Sí, las infracciones contemplan multas de 14 a 70 UTM, multa que se duplica en caso de reincidencia.

DESCANSO POST NATAL.

¿Cuánto tiempo dura ahora el descanso postnatal?

Doce semanas (tres meses) recibiendo un subsidio con tope de 66 UF, menos descuentos legales, más doce semanas de un nuevo permiso postnatal parental, en idénticas condiciones que el anterior, con lo que la trabajadora puede acceder a un permiso pagado de 24 semanas (seis meses).

En el periodo posnatal parental, la trabajadora puede elegir volver a su trabajo por media jornada, con lo que su extensión será de 18 semanas (cuatro meses y medio), pero recibiendo la mitad del subsidio que le corresponda. En resumen, el actual postnatal de 12 semanas se extiende por 12 semanas más, mediante el denominado permiso posnatal parental, entregado a la madre trabajadora con derecho a un subsidio de máximo 66 UF.

¿Es cierto que parte del permiso se le puede traspasar al padre?

Si ambos padres son trabajadores, la madre puede elegir traspasar semanas de este permiso al padre:

- Si la madre decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede traspasar un máximo de seis semanas al padre a jornada completa.
- Si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar un máximo de 12 semanas en media jornada.

En ambos casos las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso, y dan derecho a un subsidio cuya base de cálculo es su remuneración. Se aplican los mismos topes.

El padre tendrá derecho a fuero por el doble del periodo que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo utiliza a jornada parcial, contados desde diez días antes de iniciarse el permiso. Si el padre va a hacer uso del permiso, debe avisar con al menos diez días de anticipación a su empleador, al empleador de la madre y a la Inspección del Trabajo. Tenga en cuenta que el permiso pagado de cinco días para el padre al momento de nacer su hijo sigue vigente.

¿Qué pasa con las mujeres que tienen trabajo esporádico?

A partir del 1 de enero de 2013 las mujeres que no tengan un contrato de trabajo vigente al momento de empezar el prenatal tendrán derecho al subsidio por maternidad (que no podrá ser inferior a medio sueldo mínimo y tendrá un tope de 66 UF), siempre que cumplan todos estos requisitos:

- Tener 12 o más meses de afiliación en una AFP al inicio del embarazo.
- Tener ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos 24 meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo.

Que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado por un contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena. El subsidio se otorgará hasta por 30 semanas, desde la sexta semana anterior al parto.

Durante las doce últimas semanas de subsidio las beneficiarias podrán trabajar sin perder este beneficio.

¿Se aplica este beneficio para padres que adoptan a un hijo?

Los padres de hijos adoptados menores de 6 meses gozarán del nuevo periodo de postnatal parental, de acuerdo con las normas generales.

Para los hijos adoptados mayores de 6 meses y menores de 18 años, se concede al adoptante el periodo del permiso postnatal parental, con el correspondiente subsidio.

¿Qué ocurre con el fuero maternal?

Se mantiene para la madre por todo su embarazo y hasta un año después de los primeros tres meses de permiso postnatal.

¿Hay fuero para el padre?

El padre también tendrá derecho a fuero por el doble de tiempo que dure su descanso parental (si es que la madre eligió traspasarle semanas a él, desde diez días antes de iniciarlo y por un máximo de tres meses si optó por la jornada parcial)

¿Cómo se evitan las presiones y amenazas de los empleadores?

Para impedir abusos por parte de los empleadores y garantizar la libertad de elección a las o los trabajadores. se establece una multa de entre 14 y 150 UTM al empleador que obstaculice o impida el uso del permiso.

DERECHO DE AMAMANTAMIENTO

¿Qué derechos establece la ley para las madres trabajadoras?

Las madres trabajadoras tienen derecho a alimentar a sus hijos, aún cuando no exista sala cuna en su lugar de trabajo, según lo establece la Ley 20.166.-, La normativa beneficia a todas las mujeres trabajadoras que tengan hijos menores de dos años, las que podrán contar con mínimo una hora dentro de la jornada laboral para alimentarlos, ya sea dándoles pecho o sustitutos alimenticios.

Si una mujer ya terminó su fuero maternal de un año, después de expirado el plazo de descanso por maternidad ¿Tiene derecho a alimentar a su hijo?

Sí, tiene mínimo una hora dentro de su jornada laboral para alimentar a su hijo/a hasta que cumpla dos años.

Si el hijo/a es cuidado y alimentado en la casa ¿La madre sigue gozando de este permiso?

Sí. La madre igual tiene mínimo una hora para alimentar al hijo/a. No importa donde se encuentre o quien esté a cargo del menor (abuelita, tía, prima, nana u otros).

El tiempo de transporte para ir al lugar donde está el hijo/a ¿Se incluye en la hora de permiso?

No, ya que el periodo de alimentación es exclusivamente para eso. En caso que la madre deba desplazarse, el horario se ampliará lo necesario para su viaje de ida y vuelta.

Las empresas que tengan la obligación de contar con una sala cuna, deberán otorgar también el tiempo de movilización que la madre necesite para dar alimentos y costear los pasajes.

¿Qué pasa si el empleador se niega a dar el permiso?

Puede ser denunciado en la Inspección del Trabajo correspondiente.

¿En qué horario se puede disponer de este permiso?

Se deberá acordar con el empleador y podrá ser de la siguiente manera:

- En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos etapas.
- Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.