

Una guía para la madre que trabaja...

## Mujer y trabajo: ¿Qué dice la ley?

Los derechos y deberes de la mujer madre trabajadora –o en su defecto del hombre que cumpla este rol– es la temática de la primera cartilla informativa que la Dirección del Trabajo estrena el año 2003. Un material indispensable para l@s trabajador@s chilén@s que hoy ponemos a disposición de tod@s las usuari@s de MujeresChile.cl

Autor: Dirección del Trabajo

La ley protege la maternidad otorgando derechos a la mujer embarazada, algunos se extienden incluso después del nacimiento de un hijo@. La ley concede derechos de maternidad a la mujer, al hombre, al niño@ y al trabajador@ que tiene a su cuidado un menor. **No se puede condicionar contratación alguna al estado de embarazo o posible embarazo de la mujer.**

### Derechos que protegen la maternidad

#### 1.- Fuero maternal

Toda mujer que esté sujeta a una relación laboral, en virtud de cualquier tipo de contrato está protegida por el fuero maternal. Este genera la imposibilidad para el empleador, por un período determinado, de despedir a la trabajadora sin una previa autorización judicial.

Si una mujer ha sido despedida estando amparada por el fuero maternal debe recurrir a la inspección del trabajo, dentro de 60 días hábiles desde la separación laboral, para denunciar tal hecho.

El fuero maternal rige desde el momento de la concepción, es decir desde el inicio del embarazo, hasta un año después de expirado el período postnatal o el período postnatal suplementario. el fuero maternal es un derecho irrenunciable.

- **La adopción y el fuero maternal** Las mujeres, hombres solteros o viudos que adoptan un hijo@ en conformidad a las disposiciones que la ley de adopción establece, también gozan de fuero con la precisión de que el plazo de un año se cuenta desde la fecha en que la resolución dictada al efecto confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor.

#### 2.- Descansos y permisos por maternidad

- **Permiso prenatal:** es el descanso de 6 semanas anterior al nacimiento del hijo/a. el médico que tenga a su cargo la atención de la mujer, determina la fecha probable de nacimiento para efectos de este permiso.

- **Permiso prenatal suplementario:** procede si la mujer presenta una enfermedad causada por el embarazo, anterior a las 6 semanas nombradas precedentemente.

- **Descanso postnatal:** es el período de descanso de 12 semanas posterior al nacimiento del hijo@. este permiso corresponde también a la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a 6 meses, por habersele otorgado judicialmente la tuición como medida de protección.

- **Extensión del postnatal:**procede si la mujer, al término del período postnatal, presenta una enfermedad comprobada por certificado médico, cuya causa es el nacimiento.

- **Permiso por enfermedad** de un niño@ menor de un año que se tenga bajo tuición o cuidado personal por resolución judicial.

- **Permiso por tuición** de un hijo@ menor de seis meses de edad que se tenga bajo tuición o cuidado personal por resolución judicial.

- **Permiso para dar alimentos** a los hijos menores de 2 años.

**El descanso postnatal y las vacaciones son derechos independientes, si ambos coinciden, el segundo debe hacerse efectivo una vez reintegrada la trabajadora a sus labores.**

#### 3.- Pago de subsidios por maternidad

El subsidio consiste en el pago a la mujer de las remuneraciones o rentas imposables que percibía antes de los descansos descritos y su monto equivale al 100% de dicha remuneración. el período de subsidio coincide con el descanso pre y postnatal.

El cálculo del subsidio considerará los datos existentes a la fecha de inicio de la licencia maternal y será el promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio o de ambos,

exigida en los tres meses calendarios más próximos al mes en que se inicia la licencia.

#### **4.- Derecho para alimentar al hij@.**

La madre tiene derecho a disponer de una hora al día, para alimentar a sus hij@s cuando los ha dejado en salas anexas e independientes del lugar de trabajo. tiempo que debe ser dividido en 2 bloques.

Este derecho se puede ejercer cuando la empresa mantiene una sala cuna. en el caso de empresas que no tengan la obligación de tener sala cuna, la trabajadora podrá, con el acuerdo del empleador, contar con igual o mayor tiempo para dar alimentos al recién nacido o al menor de dos años que tenga a su cargo.

**El empleador que tiene la obligación de mantener sala cuna es responsable de los gastos de traslado.**

#### **5.- Derecho a sala cuna**

Es obligación del empleador que cuente con 20 o más trabajadoras, mantener una sala cuna anexa e independiente del local de trabajo donde las mujeres puedan dejar a sus hijos menores de dos años y alimentarlos.

Un empleador 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.
- pagando directamente a una sala cuna los gastos que signifique el costo del beneficio donde la mujer lleve a su hijo o hija(s).

#### **6.- Prohibiciones de desarrollar ciertos trabajos**

La mujer embarazada no puede ejercer trabajos perjudiciales para su salud, especialmente:

- levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
- exigir un esfuerzo físico, incluyéndose el permanecer largo tiempo de pie.
- laborar en horario nocturno y horas extraordinarias.
- todo trabajo que la autoridad competente declare como inconveniente.

**La trabajadora debe ser trasladada de un puesto de trabajo a otro sin perjuicio de su remuneración y de las condiciones generales de trabajo.**

#### **7.- Derechos del padre en razón de la maternidad.**

El padre puede tener derecho y subsidio de maternidad cuando:

- la madre fallece en el parto o posteriormente a este y antes de finalizar el período postnatal.
- la hija/o menor de un año tiene una enfermedad grave que requiere atención en el hogar.
- el trabajador tiene bajo su cuidado o tuición personal un menor de un año, por resolución judicial, y este tenga una enfermedad grave que requiera atención en el hogar o que sea menor de 6 meses.

**En caso de duda sobre si procede alguno de los derechos mencionados, el trabajador afectado y el empleador pueden recurrir a la Inspección del Trabajo, a la superintendencia de seguridad social, e incluso ante la contraloría general de la república en el caso de los funcionarios públicos.**

**Imprime**

[www.mujereschile.cl](http://www.mujereschile.cl)[< Volver](#)[Imprime](#)

Jueves, 28 de Agosto del 2003

*Derechos de las trabajadoras madres***Desenredando la ley...**

Aunque la normativa vigente intenta regular buena parte de las distintas realidades que enfrenta una mujer madre y trabajadora, lo cierto es que existen esos "casos especiales" que solo a través de una minuciosa interpretación legal pueden ajustarse a derecho.

*Autor: Paola Dragnic*

¿Se duplica el permiso para dar alimento cuando una mujer tiene melliz@s?, ¿la trabajadora que adopta tiene derecho a fuero maternal? ¿cuándo un hij@ mayor de dos años sufre una enfermedad catastrófica, tiene derecho la madre a una licencia médicas para cuidarlo?

Preguntas como estas son las que debe responder la Dirección del Trabajo a través de dictámenes que tienen por finalidad, aclarar y precisar aquellos detalle que la Ley no contempla explícitamente.

Pero también hay situaciones que pueden quedar en tierra de nadie, ya sea porque la norma que las regula fue derogada o -simplemente- porque permanecen ocultas en la ignorancia de quienes debieran ser las más interesadas a la hora de ejercer sus deberes y derechos.

A continuación las respuestas que tanto esos dictámenes, como profesional es del Sernam y de la Dirección del Trabajo entregan a consultas que han realizado usuarias de MujeresChile.cl

**¿Si tengo mellizos el permiso para alimentarlos se duplica?**

La respuesta no está en el Código pero la situación ya fue normada a través de un dictamen y, desde el Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo, la abogada Soledad Gastó explica que la ley en cuestión habla de hij@s, "en plural", por tanto el tiempo máximo de una hora diaria destinado al derecho de alimento es independiente de la cantidad de niñ@s que tenga una mamá trabajadora.

Esto -aclara Gastó- tanto para el caso de partos múltiples como para hij@s de distintas edades que aún gocen del beneficio. Es decir, que tengan menos de dos años y que estén en una sala cuna pactada con el empleador.

Porque, no está demás recordarlo, solo aquellas trabajadoras que pertenezcan a empresas con 20 o más mujeres

contratadas, tienen derecho a usar sala cuna y por tanto, sus hij@s gozan del beneficio de alimento.

### **¿Puedo seguir usando el permiso si ya no amamanto?**

Sí. La abogada es clara y explica que este derecho es irrenunciable durante los dos primeros años de vida del niñ@ porque –agrega– “es más amplio que el amamantamiento”.

¿Puedo pedir permiso si un hijo -ya mayor- padece de una enfermedad catastrófica?

Si bien la ley indica que la madre -o en su defecto el padre- podrán utilizar licencias médicas por enfermedad de sus hij@s hasta que estos cumplan 1 año, la abogada Soledad Gastó agrega que existe una norma que autoriza a cualquiera de ell@s (padre o madre) a ausente de sus respectivos trabajos, si el hij@ mayor de 1 año y menor de 18 sufre alguna enfermedad terminal o está en riesgo de muerte.

Solo esta última modalidad corre incluso para aquellas personas que tengan bajo su cuidado legal a menores (sin que necesariamente estén en vías de adopción). [Más información en esta nota.](#)

### **¿Y qué pasa con las madres que quieren adoptar?**

Solo la mujer trabajadora que da en adopción a su hij@, tiene derecho a subsidio y posnatal porque el concepto central de la norma es el alumbramiento.

Sin embargo, la abogada Catalina Infante, del Servicio Nacional de la Mujer, nos explica que cuando una mujer obtiene la “adopción plena”, pasa a ser madre sin diferencias ante la ley.

Cuando el niñ@ ya está con su nueva familia y el trámite de adopción está en curso, las figuras que pueden utilizarse son la “tución” o “bajo su cuidado”. Ahí es donde surge la problemática.

La antigua ley de adopción consignaba que si el menor estaba en alguna de las dos condiciones anteriormente mencionadas y había sido recibido por su tutor@ antes de los 6 meses de edad, este podía hacer uso de las licencias médicas por enfermedad del niñ@ y de un permiso especial (similar al posnatal).

Y aunque el actual Código del Trabajo también consigna esta realidad, lo cierto es que aún cita la antigua ley y no la nueva. Por tanto, se produciría un pequeño vacío legal, por lo que en estricto rigor, quienes tengan niñ@s en vía de adopción, difícilmente hoy pueden ejercer alguno de estos derechos (aunque permanezca la intención de la norma).

Aun cuando esta situación se regularice, no existiría estos permisos para quienes adopten niñ@s mayores de 6 meses si no se amplía la edad de los menores.

### **¿Quiénes tiene derecho a fuero?**

Según la ley, toda trabajadora embarazada tiene derecho a no ser despedida durante la gestación y hasta un año

después de terminado el posnatal, a menos que exista la autorización de un juez.

Este derecho no se aplica a madres que sufren un aborto, pues la idea del fuero se vincula al hij@ y si esté no está presente -por aborto o muerte prematura- el fuero deja de valer, pero no así el posnatal.

Como una manera de incentivar la adopción, explícitamente una modificación al Código del Trabajo aclara que todas las mujeres, así como los hombres solteros o viudos, podrán gozar de este resguardo legal desde que el niñ@ -en vías de adopción- queda bajo su cuidado.

**Imprime**

© MujeresChile.cl