

# Protección legal en Chile a la maternidad (y paternidad) laboral

alfonso hernández molina  
Marzo de 2011





**normativa internacional obligatoria**

**descansos**

**fuero maternal**

**subsidios**

**asignación familiar y maternal**

**sala cuna**

**alimentación del niño**

**permisos**

**permisos paternos**

**fiscalización y derecho de petición**

## **Datos para lograr un pronunciamiento propio**

Recordamos la vigente regulación del amparo a la maternidad; puede servir para que trabajadoras y trabajadores se pronuncien, opinión que se echa de menos.

La necesidad de proporcionar datos fidedignos aumenta al observar que el Informativo de la Dirección del Trabajo (órgano encargado de interpretar y fiscalizar el cumplimiento de la ley laboral), exhibe serios errores.

Por ejemplo, al menos dos que indican, con diversa ubicación, si puede el **padre gozar del permiso de postnatal si su "cónyuge" fallece en el parto o durante el período posterior a éste**. En verdad, la ley no exige vínculo de matrimonio civil entre padre y madre para reconocer este derecho. Error mantenido y grave, induciendo a los no casados a no ejercerlo.

Se regula, para efectos laborales, maternidad y paternidad biológica y no biológica (padres adoptantes y su fuero), e incluso se ubican algunas normas que abarcan a tutores y cuidadores, lo cual proporciona indicios sobre los bienes jurídicamente reconocidos por la vigente estructura legal (especialmente, la debida gestación como el cuidado y salud del menor ya nacido). Bienes que hoy exigen tutela verdaderamente eficaz, atendiendo las nuevas exigencias y tensiones impuestas; amparo que debe reforzarse, entre otras vías, ampliando sin condicionamientos el descanso postnatal básico, y ajustando radicalmente el monto de la asignación maternal y familiar.

Procede que el Estado chileno adecue tanto su legislación como sus orientaciones de práctica funcionaria (esto es, su legalidad), a las normas internacionales, nítidas en cuanto ordenan la tutela estatal del niño y de la madre trabajadora. Más cuando se tiene la costumbre de suscribir Convenios internacionales, en materias laborales y previsionales, que luego –oficialmente– no se respetan ni se hacen cumplir.

*Para gestar y criar a un niño, se requiere empleo estable. No se avanzará si no se elimina el despido inmediato con la argucia legal de "necesidades de la empresa", y si no se fiscaliza el cumplimiento de las normas.*

*Atendamos al proceso por el cual vamos perdiendo la noción de "derecho"; vamos convenciéndonos de que los derechos, en los temas más básicos, se reducen y condicionan a lo que diga el poder, proceso degenerativo de desinformación y resignación.*

*Olvidamos que hay parámetros básicos –la dignidad personal y la vida humana-, que la propia jerarquía jurídica ha reconocido que se ubican por sobre los caprichos oficiales.*

*Para recordar que se posee más de lo que se nos dice, incluimos normas pertinentes tanto de la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, como de la **Convención sobre los derechos del niño**, ambos documentos de Naciones Unidas.*

*En el desarrollo de esta exposición, cuando señalamos artículos sin mencionar su ley, implica que corresponden al Código del trabajo. Y, si se expresan dictámenes sin indicar el órgano que los pronunció, son producto de la Dirección del Trabajo.*

*Alfonso Hernández Molina.  
25 de marzo de 2011.*

# CONTENIDO

## 1. AMPARO BÁSICO DE LA MATERNIDAD (y paternidad) LABORAL

¿Posee reconocimiento internacional?

Convención sobre los derechos del niño y el amparo de la maternidad y la niñez

¿Cuál es su regulación específica en Chile?

¿Quiénes son beneficiarias/os?

¿Puede condicionarse la contratación de trabajadoras?

## 2. FUERO MATERNAL (y paternal en ciertos casos)

¿Qué es el fuero maternal?

Fuero maternal y trabajadoras/es adoptantes

¿Y si se ignora el estado de embarazo?

Fuero maternal y contrato de plazo fijo

Fuero maternal y trabajadoras de casa particular

Fuero maternal y trabajadora que ingresa embarazada en su primer contrato de trabajo

Fuero maternal, renuncia voluntaria y nuevo empleo

Desafuero y subsidio de maternidad

## 3. TRABAJO DURANTE EMBARAZO y tipo de labores

¿Deben evitarse labores perjudiciales durante el embarazo?

Ley de la silla, impunidad y perjuicio a futuras madres

## 4. DESCANSOS antes y después del parto

¿Qué es el descanso de maternidad?

Descanso prenatal suplementario

Descanso prenatal prorrogado

Descanso postnatal de plazo ampliado

Descanso postnatal y pérdida del hijo recién nacido o nacido muerto

Descanso postnatal e interrupción del embarazo

Descanso postnatal de padre de hijo cuya madre murió en parto o durante período posterior

## 5. SUSTENTACIÓN ECONÓMICA durante el período

¿Qué envuelve el subsidio de maternidad?

Cálculo del monto del subsidio

Remuneración variable, y pago de hora de permiso para alimentar a su hijo

Remuneraciones y cambio de labores de trabajadora embarazada

Reincorporación e indemnizaciones recibidas

Asignación familiar y maternal, y su dramática insuficiencia

## 6. SALA CUNA

Sala cuna y modos de proporcionarla

Sala cuna y mantenimiento

Sala cuna y complejos comerciales

Sala cuna, designación y pago de gastos

Sala cuna y pago de transporte del menor

¿Y el pago del transporte de la madre para alimentar al hijo que está en otro lugar?

Lo que hoy dice la ley

Sala cuna, ubicación y derecho a pago de traslado para alimentación de hijo

Sala cuna y distancia de la empresa. La realidad laboral

Sala cuna diferente de la designada patronalmente

Sala cuna y bono compensatorio en circunstancias laborales especiales

Sala cuna en días sábado, domingo, festivos o en horario nocturno

Sala cuna y dependiente que posee judicialmente el cuidado de un menor de dos años

Sala cuna y reducción de trabajadoras a menos de 20

Sala cuna, feriado y licencia médica

## 7. DERECHO A ALIMENTACIÓN DEL NIÑO Y PERMISOS

Derecho a alimentar a hijo menor de dos años

Tiempo para alimentar a hijo y su reducción

Tiempo para alimentar a hijo, sala cuna y tiempo de traslado

Permiso para dar alimento a hijo, sala cuna y jornada parcial de trabajo

## 8. OTROS PERMISOS ESPECIALES PARA MADRE, PADRE, TUTORES Y CUIDADORES

Permiso por enfermedad grave de hijo menor de un año

¿Quién puede usar de él?

Permiso y subsidio por cuidado de un menor

Permiso para atender a hijo menor de 18 años

Uso indebido y responsabilidad solidaria

## 9. PERMISOS ESPECIALES PAGADOS PARA PADRES

Permiso pagado del trabajador padre, biológico y adoptivo

Ejercicio del derecho a permisos pagados del trabajador padre

Padre múltiple y días de permiso pagado

Permiso y su solicitud al empleador

Permiso y término de contrato durante su período

## 10. FISCALIZACIÓN Y DERECHO DE PETICIÓN

¿A qué entidad le corresponde fiscalizar tales normas?

Obligación de Inspección del Trabajo de recibir denuncias y fiscalizar

Obligación de todo funcionario público de denunciar infracciones laborales

¿Quién puede denunciar sus infracciones?

¿Cuándo se extingue la posibilidad de exigir las?

¿Qué comprenden sus sanciones?

¿Se obtiene un amparo efectivo?

Principios administrativos que someten a los funcionarios del Trabajo, y su control


Fiscalización sobre las Direcciones regionales del trabajo y de sus Inspecciones

Papel activo de la Contraloría General de la República

Las entidades públicas, entre ellas la Dirección del Trabajo y sus Inspecciones, deben responder por escrito los requerimientos

## 11. FACETAS DEL PROYECTO MODIFICATORIO OFICIAL

Infracciones a derechos adquiridos



# **1. AMPARO BÁSICO DE LA MATERNIDAD ( y paternidad) LABORAL**

## ¿Posee reconocimiento internacional?

Buscando impedir la discriminación contra la mujer por causas de matrimonio o maternidad, y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer**, acordada por la Organización de las Naciones Unidas, obliga a cada uno de los Estados o países que ratifiquen dicho Pacto, entre los cuales está Chile, a tomar medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo penas de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, antigüedad o beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo, necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente por medio del fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños, y
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Al igual que en el tema de las normas protectoras de la mujer trabajadora, también las reglas legales vinculadas al resguardo de la maternidad deben ser examinadas regularmente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y serán revisadas, derogadas o ampliadas, según corresponda (Convención, artículo 11, números 2 y 3).

Integrando normas internacionales sobre tutela de la maternidad, corresponde citar el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que obliga al Estado a conceder especial protección a la madre trabajadora durante un período razonable antes y después del parto; durante tal lapso, se debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social (artículo 10, número 2).

También consideremos la tarea de la Organización Internacional del Trabajo, que ya en el año 1919 acordaba el Convenio 3, sobre Protección a la maternidad tanto en su ámbito laboral como previsional, revisado y complementado posteriormente; igualmente, el Convenio número 103, de 1952, plenamente obligatorio en Chile (“Diario Oficial” de 3 de marzo de 1999). En el mismo sendero, fundamental es el Convenio 156, de 1981, que aborda los efectos del trabajo en la familia, estableciendo normas sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. 9

# Convención sobre los derechos del niño y el amparo de la maternidad y la niñez

Plenamente obligatoria en Chile desde 1990 (decreto supremo 830, del Ministerio de Relaciones Exteriores), la **Convención Sobre los Derechos del Niño**, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas un año antes, en su *Preámbulo* consigna valiosos razonamientos a modo de *Considerandos*, que envuelven directrices jurídicamente obligatorias para todos los Estados adherentes (incluido Chile), entre las cuales citamos:

*“Considerando que, de conformidad con los principios proclamados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo se basan en el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”.*

*“Recordando que en la Declaración Universal de Derechos Humanos las Naciones Unidas proclamaron que la infancia tiene derecho a cuidados y asistencia especiales”.*

*“Convencidos de que la familia, como grupo fundamental de la sociedad y medio natural para el crecimiento y el bienestar de todos sus miembros, y en particular de los niños, debe recibir la protección y asistencia necesarias para poder asumir plenamente sus responsabilidades dentro de la comunidad”.*

*“Reconociendo que el niño, para el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad, debe crecer en el seno de la familia, en un ambiente de felicidad, amor y comprensión”.*

*“Teniendo presente que, como se indica en la Declaración de los Derechos del Niño, el niño, por su falta de madurez física y mental, necesita protección y cuidado especiales, incluso la debida protección legal, tanto antes como después del nacimiento”.*

*“Recordando lo dispuesto en la Declaración sobre los principios sociales y jurídicos relativos a la protección y el bienestar de los niños, con particular referencia a la adopción y la colocación en hogares de guarda, en los planos nacional e internacional; las Reglas mínimas de las Naciones Unidas para la administración de la justicia de menores (Reglas de Beijing); y la Declaración sobre la protección de la mujer y el niño en estados de emergencia o de conflicto armado”.*

*“Reconociendo que en todos los países del mundo hay niños que viven en condiciones excepcionalmente difíciles y que esos niños necesitan especial consideración”.*

Luego, la Convención dispone que, para sus efectos, se entiende por niño todo ser humano menor de dieciocho años de edad.

En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño.

El Estado chileno se comprometió a asegurar al niño la protección y el cuidado necesario para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, y, con ese fin, debe tomar todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas.

Asimismo, debe asegurarse de que las instituciones, servicios y establecimientos encargados del cuidado o la protección de los niños cumplan las normas establecidas por las autoridades competentes, especialmente en materia de seguridad, sanidad, número y competencia de su personal, así como en relación con la existencia de una supervisión adecuada.

Reconoció que el niño tendrá derecho, desde que nace y en la medida de lo posible, a conocer a sus padres y a ser cuidado por ellos.

Reconoció que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño, y que incumbirá a los padres la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño.

Se comprometió a velar por la creación de instituciones, instalaciones y servicios para el cuidado de los niños, y a adoptar todas las medidas apropiadas para que los niños cuyos padres trabajan tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños para los que reúnan las condiciones requeridas.

Y se obligó a adoptar las medidas apropiadas para asegurar la prestación de la asistencia médica y la atención sanitaria que sean necesarias a todos los niños, haciendo hincapié en el desarrollo de la atención primaria de salud, y a asegurar atención sanitaria prenatal y postnatal apropiada a las madres (artículos 1, 3, 7, 18 y 24 de la Convención internacional aquí comentada).

## ¿Cuál es su regulación específica en Chile?

Fruto de arduas luchas sociales, hoy existen reglas destinadas a defender la maternidad, tanto en el área del trabajo dependiente como en el de la función pública; su cumplimiento es obligatorio para los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado. Quedan incluidas las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas o servicios señalados.

## ¿Quiénes son beneficiarias/os?

Todas las trabajadoras que dependen de cualquier empleador, incluso aquellas que laboran en su domicilio. En general, comprenden a toda mujer acogida a algún sistema previsional, sea el público (Instituto de Previsión Social, por ejemplo), sea el privado (Administradoras de fondos de pensiones).

Igualmente, en lo que atañe a fuero, subsidios y permisos, la ley atiende realidades sociales de reciente valoración, más precisamente, el papel activo del hombre en el cuidado de menores. Congruentemente, algunos medios de la tutela que comprende a la mujer abarcan, también, al trabajador varón, según se verá.

## ¿Puede condicionarse la contratación de trabajadoras?

Reglas básicas, ya conocidas, prohíben discriminaciones, exclusiones o preferencias de variada índole.

Para acentuar tal prohibición, una reciente norma establece que ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

La infracción al mandato anterior se castigará con multa de catorce a setenta unidades tributarias mensuales, duplicable en caso de reincidencia (artículos 2, 211- I, 194 y 208).



**2. FUERO MATERNAL**  
**(y paternal en ciertos casos)**

*“La maternidad”*  
Pablo Ruiz Picasso



# ¿Qué es el fuero maternal?

Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, el empleador no puede poner término al contrato de trabajo sino con autorización previa del juez competente. Éste puede concederla en los casos de vencimiento del plazo de duración del contrato convenido en él, de conclusión o término del trabajo o servicio que originó el contrato, y tratándose de las causales de caducidad del contrato de labores, numerosas por cierto.

Recordemos que, en el evento de muerte de la madre en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, su permiso laboral o el resto de él que se destine al cuidado del hijo, corresponderá al padre. Añadiéndose al subsidio, él también está amparado por el mencionado fuero; sin embargo, si por sentencia judicial es privado del cuidado personal del menor, perderá el citado derecho (artículo 195).

El Código del trabajo de 1931, texto vigente al año 1973, acogió una especial defensa del empleo o estabilidad de la mujer embarazada, desde la iniciación de su embarazo y abarcando hasta un año después de terminado el lapso de descanso postnatal. En efecto, sin causa justa no podía pedirse la renuncia, exonerar o despedir de su empleo a la mujer empleada u obrera durante el período de embarazo ni hasta un año después de expirado el descanso de maternidad; se entendía por causa justa solamente determinadas causales de caducidad, que no incluían la expiración del plazo del contrato ni la conclusión del trabajo o servicio que originaron aquél, y la marginación laboral exigía un previo juicio de desafuero (Código del trabajo de 1931, artículo 313).

A través del llamado *plan laboral*, impulsado ya en el año 1978, se modificó esta regulación, incorporándose como causales que justifican el desafuero judicial de la mujer embarazada o puérpera tanto el vencimiento del plazo convenido en el contrato como la conclusión del trabajo o servicio que le dio origen. Y han conservado tal regulación legal hasta hoy.

## Fuero maternal y trabajadoras/es adoptantes

Esta protección comprende, en algunos casos, a los dependientes adoptantes. Así, tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos, que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo de acuerdo con la ley de adopción, el plazo de un año de fuero legal que se inicia al expirar el descanso de maternidad, se contará desde la fecha en que el juez confíe, a estos trabajadores, el cuidado personal del menor, o bien les otorgue la tuición.

El señalado fuero cesa desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que niega la petición de adopción; también, en el evento que la sentencia que acoge la adopción sea dejada sin efecto, en razón de otra resolución judicial (artículo 201).

## ¿Y si se ignora el estado de embarazo?

Si el patrón, por ignorancia del estado de embarazo, da término al contrato quebrantando las reglas recién mencionadas, dicha medida quedará sin efecto. La trabajadora volverá a sus labores, para lo cual es suficiente la presentación del pertinente certificado médico o de matrona; y tendrá derecho a remuneración por el tiempo en que permaneció indebidamente fuera del trabajo, siempre que durante el período de su marginación no tuviere derecho a subsidio. La trabajadora exonerada tiene un plazo de sesenta días hábiles, contados desde el despido, para hacer efectivo este derecho.

En los eventos de mujeres o de hombres solteros o viudos que tengan el cuidado personal o tuición de un menor con el fin de adoptarlo, si se ignorare tal cuidado personal o tuición en el plazo y condiciones ya señaladas, y se hubiere dispuesto el término del contrato de trabajo sin previo desafuero judicial, la medida no tendrá efecto, y el dependiente volverá a sus labores, bastando la presentación de una copia autorizada de la resolución del tribunal que otorgó el cuidado personal o tuición del menor, ya vistos. Poseen, igualmente, los derechos de la trabajadora embarazada, mencionados en el párrafo anterior, sometiéndose a idéntico plazo de reclamo (artículo 201).

## Fuero maternal y contrato de plazo fijo

El cumplimiento del plazo de un contrato de plazo fijo no produce su terminación respecto de una trabajadora protegida por fuero maternal; sólo procede dicha terminación con la previa autorización del juez competente, quien podrá concederla en determinados casos, previstos en la ley, es decir, vencimiento del plazo convenido para la duración del contrato o la conclusión del trabajo o servicio que le dio origen, o la ocurrencia de una de las causales establecidas en el artículo 160 del Código laboral (dictamen 3545/210, de 1993).

## Fuero maternal y trabajadoras de casa particular

La trabajadora de casa particular también está cubierta por fuero maternal, desde el inicio de su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso postnatal.

Así, sólo es procedente el término de su contrato si el empleador cuenta con autorización expresa del Juez del Trabajo, debiendo para ello iniciar un juicio de desafuero (artículos 201 y 174).

## Fuero maternal y trabajadora que ingresa embarazada a una empresa en su primer contrato de trabajo

La trabajadora en estado de gravidez, o aquella que es madre de un recién nacido, o que se encuentra en el período puerperal dentro del año siguiente a la expiración de dicho período, y que ingresa a una empresa suscribiendo por primera vez un contrato de trabajo, adquiere fuero maternal.

El empleador no puede poner término a dicho contrato durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, según sea la situación en que se encuentre la respectiva trabajadora, salvo previa autorización judicial (dictamen 4535/209, de 1994).

## Fuero maternal, renuncia voluntaria y nuevo empleo

La protección del fuero maternal resguarda a la trabajadora de un despido por parte de su empleador, no impidiendo que sea la propia trabajadora quien ponga fin a su contrato; por ello, ella puede renunciar al empleo.

La trabajadora, que gozando de fuero maternal, se retira voluntariamente de una empresa y celebra un contrato de trabajo con otro empleador, posee derecho de invocar, ante este nuevo empleador, el fuero que la ampara, sea que a la fecha de celebración del referido contrato se encuentre en estado de embarazo, o tenga un hijo recién nacido, o se encuentre en el período puerperal o dentro del año siguiente a la expiración de dicho período, debiendo el patrón, para los efectos de poner término a la respectiva relación, solicitar autorización judicial (desafuero), según el artículo 174 del Código del trabajo (artículo 201; dictamen 4535/209, de 1994).

## Desafuero y subsidio de maternidad

Si la autorización judicial para poner término al contrato de trabajo (desafuero) se dicta mientras la mujer estuviere gozando del descanso de maternidad, o de los descansos suplementarios o de plazo ampliado, ya comentados, podrá continuar recibiendo el subsidio de maternidad hasta que finalice el período de descanso.

Para los efectos del *subsidio* de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo termina en el momento en que la mujer dejó de percibir el subsidio maternal (artículo 201).



### **3. TRABAJO DURANTE EMBARAZO y tipo de labores**



*“Elena Former con su hijo Franz”,*  
de Pedro Pablo Rubens.  
Siglo XVII.  
Alte Pinakothek de Munich,  
Alemania.

# ¿Deben evitarse labores perjudiciales durante el embarazo?

El patrón está obligado no sólo a tutelar la vida y salud de sus dependientes, sino, además, la del ser humano que está por nacer. Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en labores consideradas por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Para tal calificación, se entenderá especialmente (no exclusivamente) perjudicial para la salud todo trabajo que:

- a) Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) Se ejecute en horario nocturno;
- d) Se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- e) En general, todo aquel que la autoridad competente califique como inconveniente para el estado de embarazo (artículo 202).

Se prohíbe, para la mujer embarazada, las operaciones de carga y descarga manual (artículo 211-I).

La autoridad competente -entre otros, y para estos efectos, la matrona y el médico tratante-, está facultada para determinar si la labor que desempeña la trabajadora embarazada puede ser causa o contribuir perjudicialmente para su salud, pudiendo el empleador solicitar una evaluación del puesto de trabajo al Organismo Administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo o Enfermedades Profesionales (ley 16.744) o a la Unidad de Salud Ocupacional (USO) del Servicio de Salud correspondiente al domicilio de la empresa.

Igualmente, se entiende especialmente lesivo si los señalados organismos de salud o administradores del seguro, en su caso, comprueban la existencia de condiciones o agentes que pongan en peligro la salud de la trabajadora embarazada o del hijo en gestación.

Se entiende por trabajo nocturno aquel que se ejecuta entre las 22 y las 07 horas (dictamen 1739/68, de 1996).

## Ley de la silla, impunidad y perjuicio a futuras madres trabajadoras

La normativa que tutela la maternidad debe ser examinada en conjunto con otras normas, tanto en su respeto como en su violación. Desde hace un siglo que rigen las obligaciones propias de la llamada “*ley de la silla*”, cuya falta de cumplimiento y de fiscalización es evidente para todos. Recordemos que el vigente artículo 193 ordena: *“En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores.*

*La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.*

*La forma y condiciones en que se ejercerá este derecho deberá constar en el reglamento interno.*

*Cada infracción a las disposiciones del presente artículo será penada con multa de una a dos unidades tributarias mensuales...”*



**4. DESCANSOS**  
**antes y después del parto**

## ¿Qué es el descanso de maternidad?

Comprende un período de descanso para la trabajadora, de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él; este derecho no puede renunciarse, quedando prohibido en tales lapsos el trabajo de mujeres embarazadas y puérperas, debiendo conservárseles sus empleos o puestos; cualquiera cláusula en contrario, fijada en el contrato individual de trabajo o en anexos o documentos independientes, es nula.

En el evento que la madre falleciere en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, corresponderá al padre dicho permiso, o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo; además, gozará del fuero pre y postnatal, y será beneficiario del denominado subsidio de maternidad, según las reglas que describiremos (artículo 195).

Para ejercer estos derechos, los trabajadores deberán presentar 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 hacer uso del descanso. Tales certificados serán expedidos de modo gratuito por los médicos o matronas que por cualquier concepto, perciban remuneraciones del Estado (artículo 197), debiendo el empleador tramitarla en la institución de salud que corresponda dentro del plazo de tres días hábiles siguientes a la fecha de recepción del documento.

## Descanso prenatal suplementario

Este derecho se genera si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico. Su duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas (artículo 196).

## Descanso prenatal prorrogado

Produciéndose el parto 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 o extendido hasta el parto o alumbramiento, y desde la fecha de éste se contará el descanso postnatal o puerperal; lo anterior debe ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el pertinente certificado médico o de matrona (artículo 196).

Durante tal lapso, tiene derecho a percibir, al igual que por su descanso prenatal, un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducen las cotizaciones previsionales y descuentos legales.

## Descanso postnatal de plazo ampliado

En el evento que se produjere enfermedad como consecuencia del alumbramiento o parto, comprobada con certificado médico, que impidiera regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal (doce semanas después del mismo), éste será prolongado por el tiempo que disponga, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa (artículo 196).

Los certificados recién mencionados serán gratuitos cuando sean solicitados a médicos o matronas que, por cualquier concepto, reciban remuneraciones del Estado.

## Descanso postnatal y pérdida del hijo recién nacido o nacido muerto

El descanso postnatal procede por el sólo hecho de la ocurrencia del parto y con prescindencia de la circunstancia de que la madre trabajadora sufra la pérdida del hijo recién nacido, o que este nazca muerto (artículo 195; dictamen 2974/085, de 2003).

## Descanso postnatal e interrupción del embarazo

El derecho a descanso o licencia de post natal se genera mediante el acaecimiento del parto, sin que se exija que la criatura nazca viva o se mantenga viva durante el transcurso de dicho descanso. Existiendo parto, aun cuando este sea prematuro, procede que se otorgue descanso postnatal a la trabajadora.

En cambio, si se trata de un aborto o interrupción del embarazo, según la Dirección del Trabajo no hay derecho al beneficio, sin perjuicio de que a la trabajadora se le otorgue licencia médica común, por el tiempo que necesite para su recuperación, o del derecho al permiso que reconoce el artículo 66, inciso 2º, del Código laboral, por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, permiso que se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte con el respectivo certificado de defunción fetal.

[• Acerca de la DT](#)

[• Oficinas](#)

[• DT en tu Móvil](#)

[• Contáctenos](#)

[• Mapa del sitio](#)

[Inicio](#)

## ¿Tiene derecho al descanso postnatal el padre cuya cónyuge trabajadora fallece en el parto o durante el período posterior a éste?

De conformidad con lo establecido en el artículo 195 del Código del Trabajo, la trabajadora tiene derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. El inciso 2º de dicha norma legal establece que en el evento de que la madre trabajadora muriera en el parto o durante el período posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, le corresponderá al padre teniendo derecho al subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducen las imposiciones para la previsión y los descuentos legales que correspondan, y gozará del fuero establecido en el artículo 201 del Código del trabajo. Finalmente, cabe señalar que para hacer uso del derecho a permiso el trabajador debe presentar la correspondiente licencia médica, debiendo el empleador tramitarla en la institución de salud pertinente dentro del plazo de tres días hábiles siguientes a la fecha de recepción del documento.

Dato erróneo, sobre inexistente exigencia legal de matrimonio civil (“cónyuge”), exhibe la propia Dirección del Trabajo.

## Descanso postnatal de padre de hijo cuya madre murió en parto o durante período posterior

En el evento de que la madre trabajadora muera en el parto o durante el período posterior a éste, el permiso postnatal, o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, le corresponderá al padre.

Tendrá derecho al subsidio, equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual se deducen las cotizaciones previsionales y los descuentos legales que corresponda, y gozará de fuero paterno.

Para ejercer el derecho a permiso, el trabajador debe presentar la correspondiente licencia médica, debiendo el empleador tramitarla en la institución de salud pertinente dentro del plazo de tres días hábiles siguientes a la fecha de recepción del documento (artículos 195 y 201).

El inciso 3º del artículo 195 expresa hoy, textualmente: *“Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre, 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 precepto legal no exige (ni podría exigir), que se trate del “cónyuge”, esto es, que haya existido un vínculo matrimonial formal entre ambos. De allí, la exigencia que erróneamente plantea la Dirección del Trabajo, en su informativo web, es incomprensible, tratándose de funcionarios públicos profesionales; más aun, el que tal error se haya mantenido en el tiempo.



## **5. SUSTENTACIÓN ECONÓMICA durante el período**

Detalle de “*La tempestad*”,  
de Giorgio da Castelfranco.  
Siglo XV.  
Galerías de la Academia,  
Venecia, Italia.



## ¿Qué envuelve el subsidio de maternidad?

Se fundamenta en la conservación de los niveles de ingreso durante el período de descanso, y beneficia a la mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad (prenatal y postnatal), y en el lapso de descanso suplementario, prorrogado y de plazo ampliado, ya comentados. Su monto equivale a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, deduciéndose o restándose las cotizaciones previsionales y los descuentos legales que sea del caso.

## Cálculo del monto del subsidio

La base del cálculo para la determinación del monto de los subsidios debe considerar los datos existentes a la fecha de iniciación de la licencia médica y será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia.

En todo caso, el monto **diario** de los subsidios a que la trabajadora tiene derecho en el período de descanso de maternidad (artículo 195, inciso 1º), y el descanso prorrogado (artículo 196, inciso 2º), no podrá exceder del equivalente a las remuneraciones mensuales netas, subsidios o de ambos, devengados por las trabajadoras dependientes en los tres meses anteriores más próximos al séptimo mes calendario que precede al del inicio de la licencia, dividido por noventa, aumentado en el 100 por ciento de la variación experimentada por el Índice de precios al consumidor en el período comprendido por los siete meses anteriores al mes precedente al del inicio de la licencia, e incrementado en un 10 por ciento.

Los tres meses indicados deberán estar comprendidos dentro de los seis meses inmediatamente anteriores al séptimo mes calendario que precede al mes de inicio de la licencia. Si dentro de dicho período sólo se registraron uno o dos meses con remuneraciones y/o subsidios, para determinar el límite del subsidio diario se dividirá por treinta o sesenta, respectivamente.

Para los efectos del cálculo de los subsidios por descanso de maternidad y descanso prorrogado, se considerarán como un solo subsidio los originados en diferentes licencias médicas otorgadas en forma continuada y sin interrupción entre ellas (decreto con fuerza de ley 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 8).

## **Remuneración variable, y pago de hora de permiso para alimentar a su hijo**

Si la trabajadora está remunerada a trato u otra remuneración variable, la remuneración correspondiente a la hora de permiso debe determinarse sumando el total de lo percibido por tal concepto durante el mes, y dividirse el resultado por el número mensual de horas que comprende la jornada ordinaria pactada, excluidas las horas de permiso usadas (artículo 206; dictamen 2640/104, de 1996).

## **Remuneraciones y cambio de labores de trabajadora embarazada**

Existiendo una trabajadora embarazada cuya labor es perjudicial para su salud, el empleador posee al menos dos deberes: por una parte, cambiarla de tareas y, por otra, no reducir sus remuneraciones.

En efecto, el empleador debe seguir pagando a la dependiente las remuneraciones que recibía antes de que se produjera el cambio, incluyendo los pagos originados cuando se cumplen determinados requisitos (por ejemplo, bono nocturno cuyo pago se ha pactado o practicado, cuando el turno se efectúa de noche), que la dependiente no puede cumplir a raíz del cambio de labores que el empleador aplicó.

## **Reincorporación e indemnizaciones recibidas**

Si el patrón procedió al despido de una trabajadora, pagando indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva del aviso previo, y después debió reincorporarle a sus labores habituales en razón de su fuero laboral, producido el regreso al trabajo, la dependiente debe restituir aquéllas, y demás beneficios que, eventualmente, hubiere percibido (dictámenes 3160, de 1984, y 38489/155, de 1992).

## **Asignación familiar y maternal, y su dramática insuficiencia**

De muy antigua data, su regulación actual se contiene en el decreto con fuerza de ley 150, de 1981, y sus modificaciones posteriores. Del monto del ingreso mensual depende el monto de la asignación familiar y maternal que el Estado solventa.

A partir del 1 de agosto de 2010, los montos vigentes son: hasta 177.212 pesos de ingreso mensual, se paga 6.776 pesos; ingreso mensual entre 177.213 y 298.028 pesos, se paga 4.902 pesos; ingreso mensual entre 298.029 y 464.823 pesos, se paga 1.549 pesos (si, leyó bien: 1.549 pesos), y por ingreso mensual superior a 464.823 pesos no se paga nada.

A close-up photograph of a hand holding a baby's hand, symbolizing care and protection. The background is a soft, out-of-focus light color. A dark purple rectangular box is overlaid at the bottom of the image, containing the text "6. SALA CUNA" in a bold, dark blue font.

## **6. SALA CUNA**



Detalle de  
“Fresia [con su guagüita]  
y Caupolicán”,  
de Violeta Parra.

Yute teñido y bordado con  
lanigrafía.

Años 1964-1965.

Fundación Violeta Parra.

## Sala cuna y modo de proporcionarla

Constituyendo una de las primeras disposiciones establecidas en la legislación laboral chilena, ya en el año 1917 se dicta la ley 3.185, que obligó a mantener salas cuna en los centros laborales, precepto que ha resistido resquicios patronales para alterar su sentido y finalidad.

Hoy en día, el empleador que ocupa 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, tiene la obligación de tener salas anexas e independientes del lugar de trabajo, en donde las mujeres trabajadoras pueden dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras trabajan.

Ahora bien, el empleador puede dar cumplimiento a la obligación antes señalada a través de tres alternativas:

- a) Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo,
- b) Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica, y
- c) Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento que haya designado el empleador para que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

## Sala cuna y mantenimiento

En los casos de las alternativas a) y b), anteriores, el o los empleadores deben tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, la que debe estar, preferentemente, en posesión del certificado de auxiliar de enfermería otorgado por la autoridad competente (artículo 205).

## Sala cuna y complejos comerciales

Para efectos de contabilizar el número de 20 trabajadoras, requisito ya mencionado, deben considerarse todas las dependientes que prestan servicios en los respectivos establecimientos que forman parte del centro o complejo comercial, incluidas aquellas que laboran en establecimientos cuyo empleador está otorgando sala cuna.

Los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica pueden cumplir con la obligación de disponer de salas cuna por medio de tres vías:

- a) Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo;
- b) Si se encuentran ubicados en una misma área geográfica pueden, previo informe de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), construir o habilitar y mantener servicios de salas cuna para la atención de los niños de las trabajadoras de los respectivos establecimientos que los integran, y
- c) Pagando directamente los gastos de sala cuna a los establecimientos que las mujeres trabajadoras lleven sus hijos menores de dos años.

Por lo anterior, no es procedente que tales complejos comerciales puedan cumplir con esta obligación pagando directamente a las respectivas dependientes la suma de dinero acordada con cada una de ellas para solventar los gastos de sala cuna.

Igualmente, los empleadores no están obligados sólo al cuidado y conservación del establecimiento de salas cuna, sino también deben suministrar los alimentos que requieren los menores que permanecen en dicho establecimiento. Tratándose de centros o complejos comerciales, tales gastos deben ser solventados por los establecimientos que los conforman bajo la modalidad de gastos comunes en igual proporción de los restantes gastos del mismo carácter (artículos 203 y siguientes; dictamen 8.086/326, de 1995).

## Sala cuna, designación y pago de gastos

Se entiende que el patrón cumple con la obligación recién señalada si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la trabajadora lleve sus hijos menores de dos años, establecimiento que él mismo designará de entre aquellos autorizados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (artículo 203).

## Sala cuna y pago de transporte del menor

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento (artículo 203).

## ¿Y el pago del transporte de la madre para alimentar al hijo que está en otro lugar? Lo que hoy dice la ley

Hasta la modificación introducida mediante ley 20.166, de 2007, el Código del trabajo obligaba directa y expresamente al patrón a pagar los pasajes de ida y vuelta de la madre para dar alimento a su hijo, sin condicionarle al evento de operar o no el derecho de sala cuna (artículo 203, inciso final, hasta su modificación mediante ley 20.166, de 2007).

Lo anterior, ya que podía (y puede) ocurrir que, mientras la madre labora, el niño no estuviese en sala cuna, sino en su propia casa al cuidado de familiares, o en la de parientes o en otro establecimiento. Es decir, con o sin sala cuna, de todos modos hay que alimentar al hijo, y para ello se requiere no sólo el tiempo sino, además, el pago del costo del transporte,

En el año 2007, se modificó la normativa, quedando una facultad semejante (no idéntica), establecida en el inciso final del artículo 206: *“Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203 [deber patronal de mantener sala cuna], el período de tiempo a que se refiere el inciso primero [a lo menos una hora al día para alimentar a hijos menores de dos años], se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. **En este caso**, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre”*.

Esto es, el pago patronal del transporte para alimentar al hijo, ahora parece restringirse a los casos en que opera el derecho de sala cuna; dejando fuera los eventos en que, no reconociéndose tal derecho, opera el derecho de alimentar al hijo, que -insistimos- puede encontrarse en su casa o en otro lugar.

## Sala cuna, ubicación y derecho a pago de traslado para alimentación de hijo

La ley laboral no precisa la distancia que debe existir entre la sala cuna y el lugar de trabajo de la dependiente que la utiliza, sea para establecer la obligación de pago del gasto de traslado, ni el medio de locomoción que exista, limitándose la norma a hacer mención al "*transporte que debe emplearse para la ida y regreso*".

En un curioso pronunciamiento, la Dirección del Trabajo determinó que la existencia del pago correspondiente se verá caso a caso (dictamen 6754/3912 de 1993). Y sólo exigirá solventar los costos de traslado si la trabajadora debe incurrir en gastos de movilización para trasladarse con su hijo a la sala cuna, o para concurrir a darle alimento y existe un servicio de locomoción colectiva que una el trayecto que deba hacer para cumplir las funciones anotadas (dictamen 4201/194, de 1994).

## Sala cuna y distancia de la empresa. La realidad laboral

Según la Dirección del Trabajo, la ley no ha exigido requisito alguno relativo a la distancia que debe existir entre el lugar de prestación de servicios de la trabajadora y la sala cuna respectiva, cuando se efectúa el pago directo de los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleva a sus hijos menores de dos años.

Pese a ello, observando que la ley impone al empleador el pago correspondiente al valor de los pasajes por el transporte empleado para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento y el de los que deba utilizar la madre durante el permiso concedido para alimentar al hijo, así como la ampliación del permiso utilizado por la trabajadora agregando el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta, tales circunstancias deberían ser determinantes para inducir al empleador a designar la sala cuna más cercana a la empresa o establecimiento, para evitar el mayor costo del traslado, así como la ausencia prolongada de la trabajadora que hace uso de tal derecho.

Sin embargo, el anterior razonamiento oficial -de la Dirección del Trabajo- abre la posibilidad de hostigamiento patronal, seleccionando una sala cuna ubicada especialmente lejos, que implique largos -y agotadores- viajes. Para muchos empleadores, el tema “*mayores costos*” no es barrera, si se trata de hostigar y provocar la salida “*voluntaria*” de una trabajadora no deseable para él.

Curiosa interpretación oficial, que desconoce preceptos jurídicos que obligan a tutelar la maternidad por sobre toda otra consideración, y que revela desinterés por observar la realidad laboral.

Más aun, la Dirección del Trabajo no comunica que ha permitido a los empleadores designar como sala cuna no solamente a los establecimientos próximos o cercanos al área geográfica de la empresa respectiva, sino también a aquellos situados fuera de los límites de la comuna del lugar de trabajo de la dependiente, tal como lo hizo mediante dictamen 476/36, de 1993, pronunciamiento al que no se refiere en su informativo web.

## **Sala cuna diferente de la designada patronalmente**

Si la trabajadora no lleva a su hijo a la sala cuna designada por el empleador, para él no existe obligación alguna de pagar el costo de aquella donde la madre trabajadora lleve a su hijo; tampoco el costo que implique para la dependiente mantener a su hijo en su propio hogar.

## **Sala cuna y bono compensatorio en circunstancias laborales especiales**

La Dirección del Trabajo, según señala, “*en forma muy excepcional*”, permite a las partes celebrar acuerdos que estimen convenientes, facultando a la madre trabajadora que labora en determinadas condiciones (*excepcionales*) para pactar, con el patrón, el otorgamiento de un bono compensatorio por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna, cuando ella no está haciendo uso del beneficio a través de una de las alternativas legales.

Por ejemplo, el órgano fiscalizador ha aceptado que no existe inconveniente jurídico para que, en las circunstancias antedichas, se otorgue un bono compensatorio por concepto de sala cuna, tratándose de trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNJI); que se desempeñan en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, quienes viven, durante la duración de éstas, separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos; o cuando prestan servicios en horarios nocturnos.

La procedencia y el monto de un bono compensatorio ante situaciones excepcionalísimas, como las ya señaladas, requiere necesariamente de un acuerdo entre las partes. Y, no podría entenderse dicho acuerdo como una renuncia de la trabajadora al beneficio de la sala cuna, pudiendo ella solicitar el beneficio a su empleador en cualquier momento mientras el menor no haya cumplido los dos años.

Si la trabajadora no acepta el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, el empleador debe dar cumplimiento al mandato legal de proporcionarla.

## **Sala cuna en días sábado, domingo, festivos o en horario nocturno**

La obligación de proporcionar sala cuna recae exclusivamente en el empleador y debe abarcar toda la jornada laboral de la dependiente, toda vez que la finalidad o *telos* legal, es que la trabajadora pueda dejar a su hijo en un lugar mientras trabaja para el empleador, de manera que, si por contrato, debe laborar en día sábado, domingo e incluso en días festivos, el empleador está obligado a proporcionar sala cuna en dichos días; también en horario nocturno, si a la trabajadora le corresponde laborar de noche.

Siendo responsabilidad del patrón cumplir tal deber, es él quien debe solucionar el problema de falta de sala cuna en días sábado, domingo y festivos, y en horarios nocturnos, pudiendo, por ejemplo, proponer a la trabajadora modificar el contrato de trabajo para que preste servicios en horario y días en que el empleador esté en condiciones de suministrar sala cuna.

## **Sala cuna y dependiente que posee judicialmente el cuidado de un menor de dos años**

El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se les haya confiado el cuidado personal de un menor de dos años, tendrán los derechos propios de sala cuna, siempre que estas facultades fuesen exigibles a su propio empleador, por ocupar 20 mujeres o más (artículo 203).

## **Sala cuna y reducción de trabajadoras a menos de 20**

Si la empresa disminuyera la cantidad de trabajadoras contratadas a un número inferior a 20, el razonamiento de la Dirección del Trabajo es que se extinguiría la obligación de otorgar sala cuna, por cuanto el empleador ya no se encontraría en la situación prevista legalmente. Ya que el evento de aumentar o disminuir el número de trabajadoras de una empresa es un hecho futuro e incierto del cual depende el nacimiento o extinción de una obligación, esto es, se trata de un deber sujeto a una condición. Lo anterior, es sin perjuicio de que el empleador voluntariamente quiera continuar otorgando sala cuna.

Respecto de las trabajadoras que hacían uso de sala cuna, se mantiene el derecho hasta que el hijo cumpla la edad que extingue el beneficio; la empresa se encuentra obligada a mantener sala cuna a la trabajadora que estaba haciendo uso de ella al momento de la disminución a menos de 20 mujeres.

No ocurre lo mismo en el caso de las restantes trabajadoras que soliciten el beneficio con posterioridad a la fecha en que la empresa disminuyó a menos de 20 mujeres; en tal caso no podrán acceder a él por no cumplirse, en su oportunidad, el requisito que lo hace procedente, esto es, que en la empresa laboren 20 o más mujeres de cualquier edad y estado civil (artículo 203; dictámenes 1.087, de 1986, y 1629/0100, de 2002).

## Sala cuna, feriado y licencia médica

Aunque estas hipótesis no están expresamente descritas en la ley, la Dirección del Trabajo determinó que el empleador no se encuentra obligado a pagar los gastos de sala cuna durante los períodos en que las trabajadoras que tienen un hijo menor de dos años, hacen uso de feriado o de permiso por enfermedad u otra causa.

Para tal determinación, el órgano público invoca que la finalidad legal ha sido permitir a las trabajadoras disponer de un lugar donde dejar a sus hijos menores mientras concurren a la empresa a prestar servicios, imponiendo a las empleadoras la obligación de tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimentos a sus hijos menores de dos años, facultando, al mismo tiempo, al empleador para cumplir dicha obligación pagando directamente los gastos de sala cuna.

Por ello, la procedencia del derecho se condiciona a que las trabajadoras concurren y desempeñen efectivamente sus labores. Si la trabajadora no debe presentarse al establecimiento para el cual presta servicio durante el período en que hace uso de licencia médica, o por estar con feriado, no concurriría el requisito básico enunciado anteriormente, cual es, asistir y realizar efectivamente su trabajo, encontrándose, por tanto, liberado el empleador de cumplir con la obligación, cualquiera que sea la forma que dicho cumplimiento posea (dictamen 4502/197, de 1992).



## **7. DERECHO A ALIMENTACIÓN DEL NIÑO Y PERMISOS**

## Derecho a alimentar a hijo menor de dos años

Las trabajadoras tienen derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas, a acordar con el empleador:

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

Este derecho puede ser ejercido preferentemente en la sala cuna, **o en el lugar en que se encuentre el menor**. Para todo efecto legal, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar no puede renunciarse, y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, **aun cuando no posea derecho a sala cuna** (artículos 203 y 206).

## Tiempo para alimentar a hijo y su reducción

El derecho a alimentar no puede ser renunciado y le resulta aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, por lo cual resulta improcedente que se pacte que el permiso para dar alimento a sus hijos dure, en su conjunto, menos de una hora al día, por cuanto, como ya se dijo, el derecho a usar de este tiempo, con el objeto de alimentar al hijo, no puede ser renunciado (artículo 206).

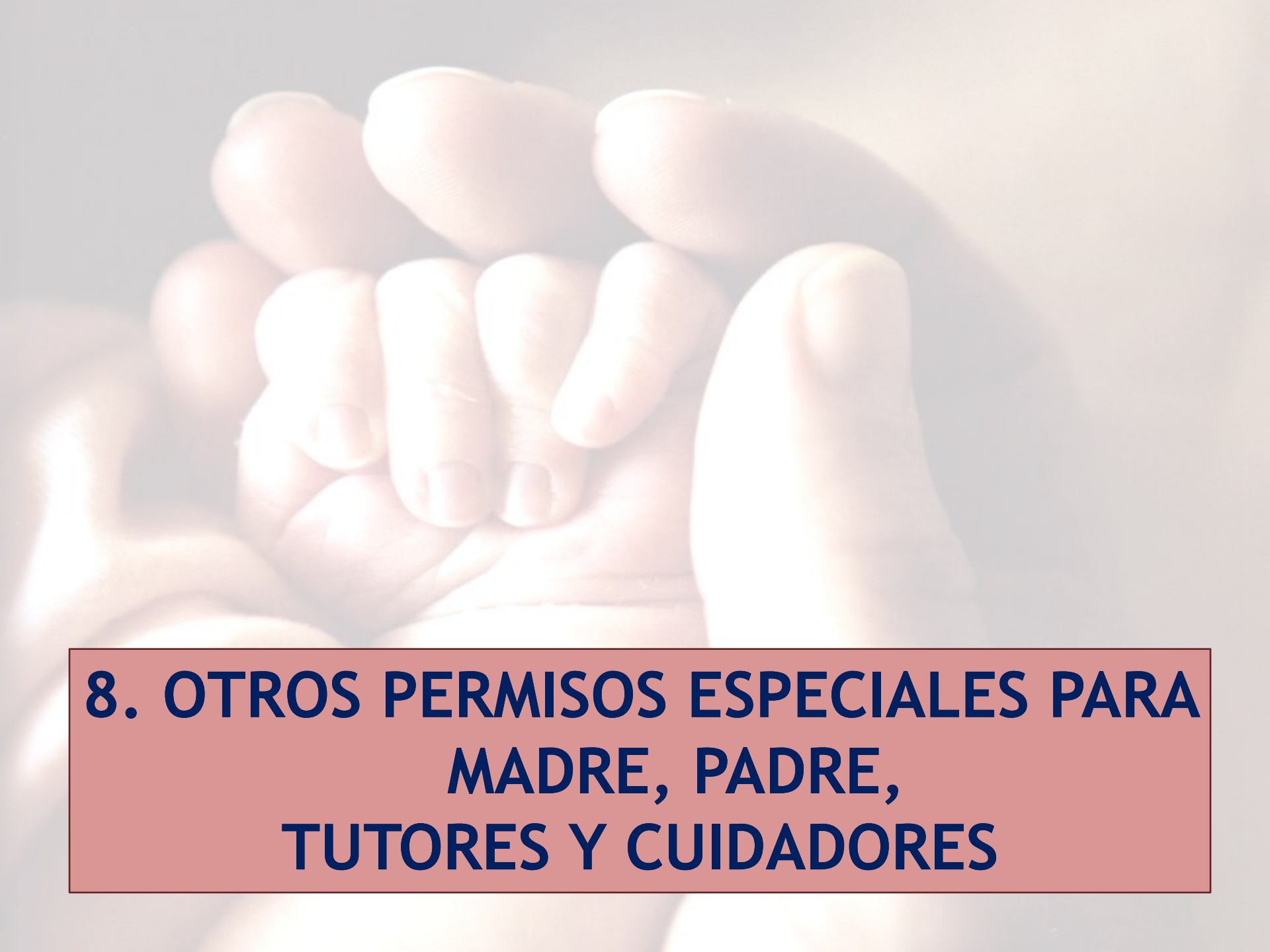
## **Tiempo para alimentar a hijo, sala cuna y tiempo de traslado**

Tratándose de empresas que estén obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna por tener contratadas 20 o más mujeres trabajadoras, el período de tiempo para alimentar al menor en sala cuna se amplía al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento.

Si las partes han acordado que el permiso de una hora para alimentar al menor que se encuentra en sala cuna se divida en dos porciones, la utilización de cada porción de tiempo se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento.

## **Permiso para dar alimento a hijo, sala cuna y jornada parcial de trabajo**

El derecho a alimentar resulta aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna. Por ello, si la trabajadora posee jornada parcial de trabajo, ejecutada, por ejemplo, sólo en la mañana, no procede otorgar el permiso en forma proporcional a la jornada pactada; la dependiente debe gozar del referido permiso por el tiempo básico legal, esto es, de una hora al día (artículo 206; dictamen 2248/047, de 2007).



**8. OTROS PERMISOS ESPECIALES PARA  
MADRE, PADRE,  
TUTORES Y CUIDADORES**

## Permiso por enfermedad grave de hijo menor de un año

Opera cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave; tal circunstancia deberá ser acreditada con certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores.

La madre trabajadora tiene derecho a un permiso y subsidio por el período que el respectivo servicio determine. El subsidio equivale a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual se deducen las cotizaciones de previsión y descuentos legales.

### ¿Quién puede usar de él?

En tal situación, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio, ya señalados, por el tiempo que el respectivo servicio determine. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá usar del permiso y subsidios mencionados. Si la madre hubiere fallecido o el padre tuviere la tuición del menor, decretada por sentencia de un tribunal, a éste le corresponderá usar del permiso y recibir el subsidio.

Pueden también ejercer los mencionados derechos a permiso y subsidio la trabajadora o el trabajador a quien se haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal, como medida de protección, de un menor de edad inferior a un año, y el cual tenga a su cuidado. Esta facultad se extiende al cónyuge (aquí la ley sí se refiere al “cónyuge”) de la trabajadora o trabajador, de acuerdo a las mismas reglas indicadas en el párrafo anterior (artículo 199).

## Permiso y subsidio por cuidado de un menor

También poseen derechos a permiso y subsidio, hasta por doce semanas, la trabajadora o el trabajador que sin ser madre o padre tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, en razón de haberse otorgado, por resolución judicial y como medida de protección, la tuición o el cuidado personal del menor. Este evento justifica la suspensión de la relación laboral.

La persona interesada en ejercer tales facultades deberá acompañar a la solicitud de permiso una declaración jurada, realizada por ella misma, que exprese el tener bajo su cuidado personal al menor (causante del beneficio), y un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección (artículo 200).

## Permiso para atender a hijo menor de 18 años

La madre trabajadora tiene derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a su elección en jornadas completas, parciales o una combinación de ambas. Lo anterior, siempre que la salud de un hijo menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte; tales circunstancias deben ser acreditadas con certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

En general, si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del señalado permiso.

Debe restituirse el tiempo no laborado por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual, o con la ejecución de horas extraordinarias o a través de cualquier forma que las partes acuerden. Si se trata de trabajadores sometidos a estatutos especiales que reconozcan la concesión de días administrativos, el trabajador en primer término deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso de permiso comentado, o, incluso, a horas extraordinarias. Más aun, si no se pudiesen aplicar los mencionados pasos, el empleador podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, pudiendo fraccionarse; o de modo íntegro, si el dependiente cesare en su trabajo por cualquier causa (artículo 199 bis).

**Como puede apreciarse, tal permiso debe ser retribuido por el trabajador.**

## Uso indebido y responsabilidad solidaria

Obteniéndose de modo indebido los beneficios de los expresados permiso y subsidio, cada trabajador involucrado estará obligado a responder del **total** de las prestaciones pecuniarias recibidas; esto, además de las sanciones penales que por tales hechos pueda corresponderle (Código laboral, artículo 199; Código civil, artículo 1.511).



## **9. PERMISOS ESPECIALES PAGADOS PARA PADRES**

## Permiso pagado del trabajador padre, biológico y adoptivo

El trabajador tiene derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, que podrá hacer efectivo a contar del día del parto, caso en el cual deberán ser continuos, salvo las interrupciones derivadas de la existencia de días de descanso semanal que incidan en el período.

O puede distribuirlos dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento, en la oportunidad que estime pertinente, sea en forma continua o fraccionada.

El trabajador a quien se le ha concedido la **adopción** de un hijo también tiene derecho a impetrar 5 días de permiso pagado por tal causa, beneficio que deberá hacer efectivo a contar de la fecha de la respectiva sentencia definitiva. Podrá hacer uso de los 5 días de permiso que le correspondan en los mismos términos que el padre biológico, esto es, de modo continuo desde la fecha de la sentencia definitiva que le concede la adopción, o dentro del primer mes desde dicha fecha, en forma continua o fraccionada.

El derecho al permiso por nacimiento de un hijo es irrenunciable (artículo 195).

Necesariamente, el permiso debe utilizarse **dentro** del señalado primer mes, por lo que si, a causa de **licencia médica**, el trabajador no se encuentra prestando servicios desde la fecha de nacimiento y durante todo el período mensual que lo sigue, no tiene derecho a exigir posteriormente el señalado derecho.

Al referirse a esta situación, el informativo web de la Dirección del Trabajo expresa “desde la fecha de nacimiento y durante todo el período mensual que lo **precede**”. En verdad, lo correcto habría sido expresar “el período mensual que lo **procede**” (el mes que viene después, no el anterior al nacimiento).

## **Ejercicio del derecho a permisos pagados del trabajador padre**

a) Si el trabajador utiliza el permiso desde el momento del parto, los 5 días de permiso pagado debe ejercerse de modo continuo, esto es, sin interrupciones, salvo aquellas que derivan de la existencia de días de descanso semanal que pudieren incidir en el período.

b) Si opta por utilizarlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento, puede distribuir los 5 días de permiso pagado en las oportunidades que estime pertinente, sea en forma continua o fraccionada.

El permiso por los 5 días que debe otorgar el empleador al padre trabajador debe hacerse efectivo exclusivamente en aquellos días en que se encuentra distribuida la respectiva jornada laboral, no considerando, para estos efectos, los días en que le corresponde hacer uso de su descanso semanal, sea éste legal o convencional.

Para hacer uso del derecho, el trabajador debe solicitarlo por escrito al empleador, quien no puede negarlo, pero puede exigir que se acredite el hecho que lo motiva (certificado de nacimiento otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación). Si el permiso se ejerce a contar del día del parto, la acreditación se hará posteriormente (dictamen 827/0103, de 2005).

## **Padre múltiple y días de permiso pagado**

La Dirección del Trabajo ha establecido que el permiso mencionado no se aumenta en caso de nacimientos o partos múltiples, lo que implica que el padre sólo tendrá derecho a 5 días por tal causa, cualquiera que sea el número de hijos producto del embarazo (artículo 195; dictamen 3827/103, de 2005).

## **Permiso y su solicitud al empleador**

Según la Dirección del Trabajo, aunque el permiso de 5 días por nacimiento de un hijo constituye un derecho de carácter irrenunciable para el padre trabajador, el carácter de "*permiso*" que éste representa implica que su ejercicio no puede desconocer las obligaciones que le impone el contrato de trabajo y los deberes que le asisten para con el patrón. Así, el trabajador debe solicitarlo, sea a éste o a quien lo represente, no pudiendo condicionar o negar tal petición.

## **Permiso y término de contrato durante su período**

Respecto del período u oportunidad en que corresponde ejercer el permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de hijo, éste debe ejercerse, en sus dos modalidades, dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento del hijo.

Por lo anterior, el trabajador cuyo contrato de trabajo termina durante el período que comprende el beneficio, no tiene derecho a que se le compensen los días que se encontraban pendientes por tal concepto, a la fecha de término de su relación laboral.



## **10. FISCALIZACIÓN Y DERECHO DE PETICIÓN**

## ¿A qué entidad le corresponde fiscalizar tales normas?

El control del cumplimiento de las disposiciones mencionadas corresponde tanto a la Dirección del Trabajo como a la Junta Nacional de Jardines Infantiles (artículo 207).

## Obligación de Inspección del Trabajo de recibir denuncias y fiscalizar

Parece innecesario mencionarlo, parece obvio que una Inspección del trabajo tiene el deber no sólo de recibir denuncias por infracciones laborales, sino de investigarlas responsablemente. Sin embargo, recordamos la conducta que practica la Dirección del Trabajo, en cuanto instruir para no procesar denuncias que puedan originar fiscalizaciones en centros laborales, si no son impulsadas por trabajadores de ese mismo centro, practica oficial que permite que las infracciones continúen, ya que ninguno de los dependientes, intimidados por la amenaza -expresa o tácita- de despido inmediato, denunciará.

Tal proceder oficial es ilícito, más cuando el artículo 42 de su propia ley orgánica (decreto con fuerza de ley 2, de 1967, de Ministerio del Trabajo), ordena que *“cualquier persona podrá denunciar ante los inspectores del trabajo y demás funcionarios competentes, las infracciones de que tenga conocimiento.*

*A petición expresa del recurrente se le dará el carácter de ‘confidencial’ a estas denuncias, si fuere procedente a juicio del jefe superior inmediato”.*

Es obvio que para dar curso legal a una denuncia, debe investigarse los hechos que la integran, y para ello es necesario fiscalizar la circunstancia en que ella se comete, específicamente el lugar de trabajo.

Datos específicos para conocer la actividad y orientación de este órgano en: [La Dirección del Trabajo: misión legal y papel de sus funcionarios clave en las relaciones laborales](#) (pulse para conectar).

## Obligación de todo funcionario público de denunciar infracciones laborales

Todo funcionario público **debe** informar a la respectiva Inspección del Trabajo, las infracciones a la legislación laboral de que tome conocimiento en el ejercicio de su cargo (artículo 505).

### ¿Quién puede denunciar sus infracciones?

En razón de la importancia del respeto de estas normas, cualquiera persona puede denunciar ante dichos organismos las transgresiones de que tenga conocimiento (artículo 207).

### ¿Cuándo se extingue la posibilidad de exigir las?

Las acciones y derechos sobre protección a la maternidad se extinguen en el plazo de sesenta días contados desde un año después de expirado el período de descanso de maternidad (artículo 207).

### ¿Qué comprenden sus sanciones?

Las sanciones por infringir las obligaciones sobre protección a la maternidad envuelven multas de catorce a setenta unidades tributarias mensuales, en vigencia a la fecha de someterse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia.

Igual sanción se aplicará a los patrones por cuya culpa las entidades que deben pagar las prestaciones ya indicadas no lo hagan, siendo de cargo directo de dichos empleadores el pago de los subsidios que correspondan a sus trabajadores (artículo 208).

## ¿Se obtiene un amparo efectivo?

Sabemos que importantes reglas legales que tutelan la maternidad en Chile poseen prácticamente un siglo. La original finalidad de la citada ley 3.185 fue establecer la obligación patronal de construir y mantener salas cuna propias; modificaciones legales muy recientes, cuyo contenido revisamos, han suministrado a la parte patronal vías para evitar tal obligación y a la vez, curiosamente, entenderse cumplida ésta.

Por otra parte, se ha permitido a los empleadores designar como salas cuna no solamente a los establecimientos próximos o cercanos al área geográfica de la empresa respectiva, sino también a aquellos situados fuera de los límites de la comuna del lugar de trabajo de la dependiente (dictamen 476/36, de 1993 de la Dirección del Trabajo).

Entendemos que estas interpretaciones oficiales de las normas sobre protección a la maternidad convierten en elásticas las reglas legales comentadas, y significan un verdadero contrasentido de los compromisos jurídicos internacionales que el propio Estado ha asumido.

Más incluso, si recordamos que por la ya comentada Convención sobre los Derechos del Niño, de la ONU, vigente en Chile, el Estado se comprometió a adoptar todas las medidas apropiadas para ayudar a los padres al desarrollo de la infancia, y a protegerla integralmente, incluyéndose la relación física y afectiva con sus padres. Precizando tales normas, el Estado se obligó a asegurar a los niños la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, entre los cuales está la lactancia y la atención directa; agreguemos que en todas las medidas concernientes a la infancia y que tomen las instituciones públicas y privadas debe atenderse primordialmente al interés superior del niño (artículos 3, 24 y 27 de la Convención).

## Principios administrativos que someten a los funcionarios del Trabajo, y su control

Como servicio público, órgano administrativo encargado de satisfacer necesidades colectivas de manera regular y continua, debe observar los principios de responsabilidad, eficiencia, eficacia, coordinación, impulsión de oficio del procedimiento, impugnabilidad de los actos administrativos, control, probidad, transparencia y publicidad administrativa.

Respecto de sus funcionarios, *“están afectos a un régimen jerarquizado y disciplinado. Deberán cumplir fiel y esmeradamente sus obligaciones para con el servicio”, [...] y “deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa”, que consiste “en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular”* (ley orgánica constitucional de bases generales de la administración del Estado, decreto con fuerza de ley 1-19.653, de 2001, de Ministerio Secretaría General de la Presidencia, artículos 28, 3, 7 y 52).

El Estatuto administrativo establece, entre otras obligaciones funcionarias, orientar el desarrollo de funciones al cumplimiento de los objetivos de la institución y a la mejor prestación de los servicios que a ésta corresponde, y realizar sus labores con **esmero, cortesía, dedicación y eficiencia**.

De igual modo, prohíbe a todo funcionario público, *“someter a tramitación innecesaria o dilación los asuntos entregados a su conocimiento o resolución, o exigir para estos efectos documentos o requisitos no establecidos en las disposiciones vigentes”*.

Igualmente, les impone denunciar ante el Ministerio Público o ante la Policía si no hubiere fiscalía en el lugar en que el funcionario preste servicios, con la debida prontitud, los crímenes y simples delitos, y a la autoridad competente los hechos irregulares conocidos en el ejercicio de su cargo (Estatuto administrativo, decreto con fuerza de ley 29, de 2005, de Ministerio de Hacienda, artículos 61 y 84).

## Fiscalización sobre las Direcciones regionales del trabajo y de sus Inspecciones provinciales y comunales

Corresponde a cada Intendente regional y Gobernador provincial, debiendo velar por el cumplimiento de las normas que rigen a este servicio público y, en general, a todo organismo público situado dentro de su territorio jurisdiccional. Recordemos que corresponde al Intendente ejercer la fiscalización o supervigilancia de los servicios públicos que operen en la región para el cumplimiento de la función administrativa, y al Gobernador ejercer, de acuerdo con las instrucciones del Intendente, la vigilancia de los existentes en la provincia para cumplir la función administrativa.

Tales funcionarios pueden solicitar de los jefes de los organismos de la administración del Estado sujetos a su fiscalización o vigilancia, los informes, antecedentes o datos que requieran para dichos fines, debiendo éstos proporcionarlos oportunamente.

## Papel activo de la Contraloría General de la República

Asimismo, los funcionarios antes mencionados **deben** poner en conocimiento de la Contraloría General de la República y del tribunal competente aquellos hechos que, con fundamento plausible, puedan originar responsabilidad administrativa, civil o penal en contra de algún empleado de las instituciones sujetas a su control (ley 19.175, orgánica constitucional sobre gobierno y administración regional, artículo 2, letra j, y artículos 3, 10 y 11).

Recuérdese que, aunque la interpretación de la ley laboral corresponde a la propia Dirección del Trabajo (decreto con fuerza de ley 2, de 1967, artículo 1), la Contraloría General de la República debe “*vigilar el cumplimiento de las disposiciones del estatuto administrativo*” (ley 10.336, artículo 1); esto es, la fiscalización de la conducta funcionaria (por ejemplo, negación o retardo en la tramitación de solicitudes, maltrato al usuario), es competencia esencial de este último órgano público.

## **Las entidades públicas, entre ellas la Dirección del Trabajo y sus Inspecciones, deben responder por escrito los requerimientos**

De conformidad con el derecho de petición, reconocido en el artículo 19, número 14, de la Constitución Política del Estado, los entes públicos tienen la obligación de responder las solicitudes de los administrados según lo que en derecho proceda, debiendo por ello adoptar una determinación frente a lo pedido, sea acogiendo, denegando, o declarando de hecho la incompetencia cuando proceda, dándose debido conocimiento de la respuesta al solicitante, la que por razones de certeza y buena técnica administrativa debe constar por escrito, obligación que ha sido manifestada por la reiterada jurisprudencia del órgano Contralor (dictámenes 45.095 de 2003 y 55.492 de 2004, entre otros, de la Contraloría General de la República).

# **11. FACETAS DEL PROYECTO MODIFICATORIO OFICIAL 2011**

# El proyecto alberga infracciones a derechos adquiridos, vulnerando la debida gestación y lactancia

En días pasados, el Gobierno ha presentado al Congreso, ingresándole a través del Senado, un proyecto para modificar sustancialmente el vigente régimen de protección a la maternidad laboral en Chile. Le antecede un extenso Mensaje oficial, numerado 611-358, fechado el 28 de febrero de 2011.

Respecto de tal iniciativa, hasta ahora la publicidad de los poderes ha centrado el debate de cúpula en si procede o no pagar determinado período de permiso posterior al descanso postnatal (permiso postnatal parental), a madres trabajadoras cuya remuneración para estos efectos (base de cálculo del subsidio) supere las 30 unidades de fomento, algo más de 600.000 pesos (nuevo artículo 197 bis, del Código del trabajo, y nuevo artículo 8, del decreto con fuerza de ley 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, según lo pretendido por el proyecto).

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 CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIAS QUE INDICA.

SANTIAGO, febrero 28 de 2011.-

MENSAJE 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.

Sin embargo, existen otras facetas del plan, nítidamente destinadas a complacer a la parte empresarial. Medidas que, de aprobarse, acentuarán la intranquilidad laboral y la inestabilidad en el empleo, factores que hacen imposible la debida gestación, lactancia y cuidado de un niño.

Medidas tales como:

**Se elimina el fuero** (protección anti despido), **para las trabajadoras contratadas a plazo fijo y por obra o faena**; hasta el año 1973, ellas estaban plenamente protegidas; en 1978 se instala la posibilidad de que, una vez vencido el plazo convenido, o concluido el trabajo o servicio que originó el contrato, el juez declare el desafuero a requerimiento del empleador; ahora, en 2011, se plantea eliminarle definitivamente (nuevo artículo 201 del Código del trabajo, según lo pretendido por el proyecto).

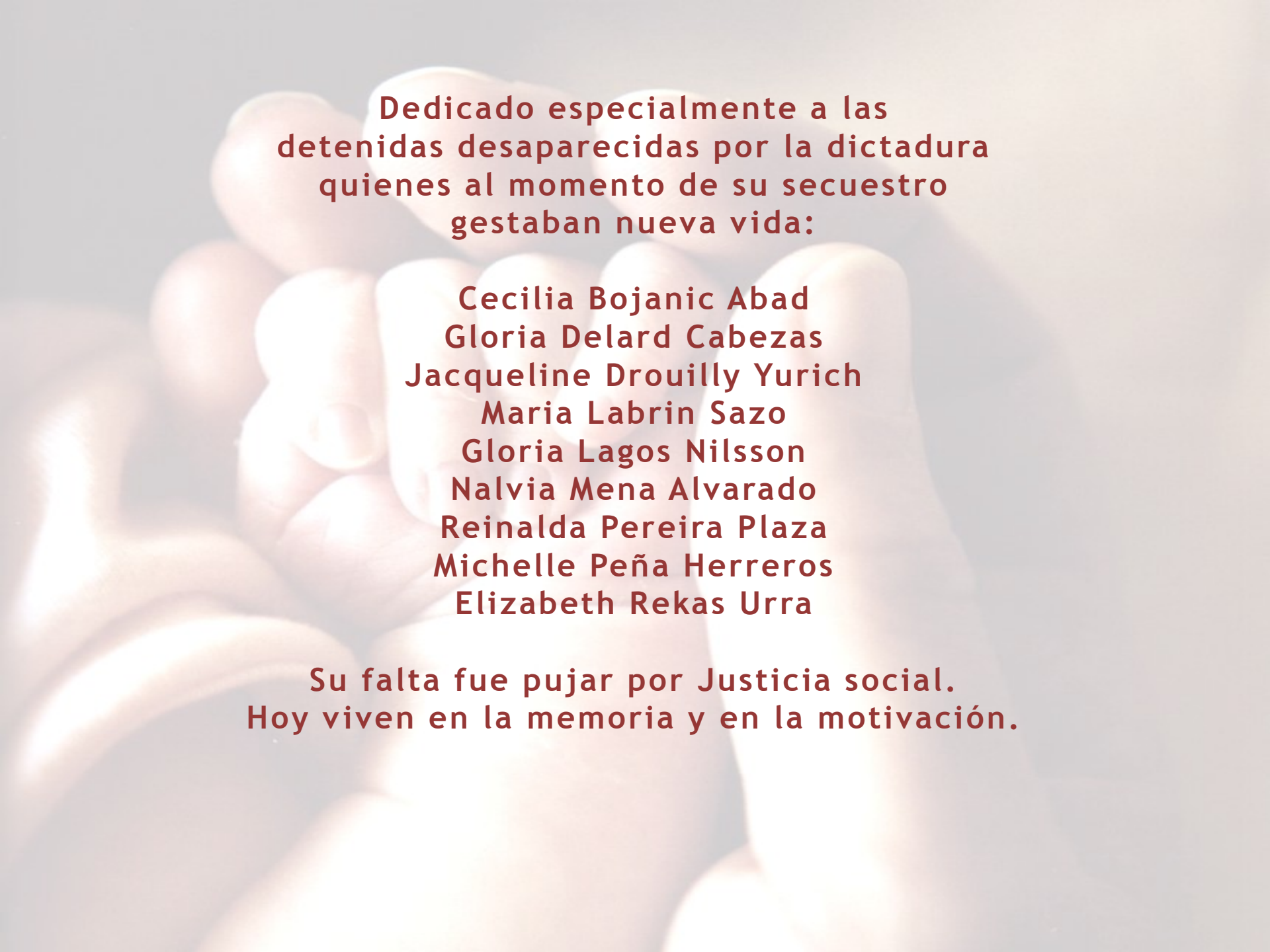
El **fuero postnatal**, que hoy rige hasta un año de expirado el **descanso de maternidad** (sea el descanso principal, sea el postnatal de plazo ampliado), se plantea que rija sólo hasta un año después del **nacimiento** del niño, sin extenderlo a los plazos ampliados generados por enfermedad (nuevo artículo 201 del Código del trabajo, según lo pretendido por el proyecto).

En lo que atañe al **subsidio generado por licencia en razón de enfermedad grave de hijo menor de un año**, se intenta condicionarle a la clasificación de la enfermedad en grave y gravísima, cubriendo el subsidio estatal sólo una parte de la remuneración de la trabajadora, sometiéndole a una curiosa graduación. Igualmente, se carga a los médicos otorgantes de la licencia un elenco de obligaciones adicionales, que les desmotivarán desde un comienzo para extender tales permisos (nuevo artículo 8 bis, del decreto con fuerza de ley 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, según lo pretendido por el proyecto).

El **descanso prenatal podrá trasladarse**, hasta en dos semanas, al descanso postnatal, quedando así sólo cuatro semanas de descanso de la madre trabajadora antes del parto; situación que, al margen de lo que certifique un médico, expone a la madre y al criatura que en ella se gesta (nuevo artículo 195 del Código del trabajo, según lo pretendido por el proyecto).

Las trabajadoras contratadas a **tiempo parcial no tendrán derecho** a disponer de una hora al día para dar **alimento** a sus hijos menores de dos años (nuevo inciso final del artículo 206, del Código laboral, según lo pretendido por el proyecto).

De ser aprobadas, se añadirían a las graves faltas que tiñen la legalidad laboral chilena, tales como las señaladas en [Vicios en la legalidad laboral chilena](#) (pulse para conectar).



**Dedicado especialmente a las  
detenidas desaparecidas por la dictadura  
quienes al momento de su secuestro  
gestaban nueva vida:**

**Cecilia Bojanic Abad  
Gloria Delard Cabezas  
Jacqueline Drouilly Yurich  
Maria Labrin Sazo  
Gloria Lagos Nilsson  
Nalvia Mena Alvarado  
Reinalda Pereira Plaza  
Michelle Peña Herreros  
Elizabeth Rekas Urra**

**Su falta fue pujar por Justicia social.  
Hoy viven en la memoria y en la motivación.**

**alfonso hernández molina**  
**2011**

---

**alfonsohernandezmolina@yahoo.es**  
**[www.nuestros-derechos-laborales.blogspot.com](http://www.nuestros-derechos-laborales.blogspot.com)**