



# Protección de la Maternidad

*XVI Curso Formación Sindical 2012*

LUCIA PLANET S.

# Materias que comprende la P.M.

- I. Permiso prenatal, postnatal, y postnatal parental.
- II. Otros permisos
- III. Subsidio
- IV. Fuero maternal
- V. Prohibición de realizar trabajos perjudiciales
- VI. Sala cuna
- VII. Alimentación del hijo
- VIII. Asistencia médica
- IX. No discriminación

# Características

- **Normas de aplicación universal**

Art 194 CT. (...) Estas disposiciones beneficiarán a todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a algún sistema previsional.

- **Irrenunciabilidad**

# I. Descanso o permiso maternal

## I. Descanso Prenatal

- Básico: Seis semanas antes del parto.
- Suplementario.
- Prorrogado.

## II. Descanso Postnatal

- Básico: 12 semanas después del parto.
- Ampliado.
- Situación del parto antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación o si pesa menos 1.500gr.
- Situación de Parto múltiple.

## III. Permiso Postnatal Parental (Ley 20.545 D.O. 17/10/2011)

# Permiso Postnatal Parental

- 1. Permiso de 12 semanas a continuación del postnatal con derecho a subsidio.
- 2. Permiso de 18 semanas si se reincorpora por media jornada acabado postnatal.
  - 50% subsidio y 50% remuneración fija.
  - aviso, carta certificada 30 días antes del término postnatal.
  - copia de aviso a Inspección del Trabajo.
  - excepción:** negativa de empleador por naturaleza de labores y condiciones que exijan jornada completa (3 días luego de la carta de trabajadora).

\* *Departamento de Estudios SEGPRES, enero 2012: 2,5% optó por N°2.*

# Permiso Postnatal Parental

- **Posibilidad de elección.** En el caso que ambos padres sean trabajadores, la madre podrá elegir quien de los dos goce del permiso, **a partir de la séptima semana del postnatal parental**, y en el número de semanas que ella indique.
- Formalidades que debe cumplir el padre para hacer uso de este permiso.
- Práctica **arbitraria o abusiva** sancionada (14 a 150 UTM //506CT)

## II. Otros permisos

### **1. Permiso por enfermedad grave de hijo menor de un año que requiere de atención en el hogar**

- se acredita mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores.
- por el período que determine el servicio médico a cargo de la atención del niño.

#### *Beneficiarios:*

- Madre; Padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición por sentencia; o Trabajador a quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección.

## 2. Permiso por salud de hijo menor de 18 años que requiere de atención en el hogar.

- Permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a **10 jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de la trabajadora** en jornadas completas, parciales o combinación de ambas.
- Debe ser **restituido** este tiempo mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes.
- Salud del hijo menor 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*



## 2. Permiso por salud de hijo menor de 18 años...

### *Beneficiarios:*

- Lo ejerce la madre trabajadora;  
si ambos padres son trabajadores dependientes,  
cualquiera de ellos, a elección de la madre.
- Padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la  
tuición.
- A falta de ambos, quien acredite su tuición.

### 3. Permiso del padre por nacimiento del hijo

- permiso pagado de 5 días (02.09.2005)
- 2 alternativas:
  - **desde el momento del parto** y en forma continua, excluyendo el descanso semanal (28.12.2010).
  - **distribuirlo dentro del primer mes** desde el nacimiento.
- caso adopción, a partir de la notificación de la resolución que otorga el cuidado personal del menor o acoja la adopción del menor (17.10.2011).

## III. Subsidio

Art. 198 CT. Equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba la mujer, del que se deducirán sólo las imposiciones previsionales y descuentos legales que correspondan.

Supuestos:

- Descanso pre y post natal
- Permiso post natal parental (100% ó 50%)
- Permiso enfermedad hijo menor de un año

# Subsidio...

- Sobre las remuneraciones, subsidios o ambos devengados en los 3 meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia (DFL 44, 1978).
- Contrato vigente al inicio de la licencia médica.
- DFL 44, art 8. El monto diario del subsidio maternal no excederá del equivalente a las remuneraciones mensuales netas, subsidios o ambos, devengados en los 3 meses anteriores más próximos al 7º mes calendario que precede al del inicio de la licencia dividido por 90, aumentado en el 100% del IPC de los 7 meses anteriores al mes precedente al del inicio de licencia y aumentado en un 10%. (art. 2º Ley 19.299).

## IV. Fuero maternal

**Art. 201. CT:** Durante el período de embarazo (concepción) y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad (post natal), la trabajadora estará con fuero (sujeta a lo dispuesto en el artículo 174). (relación artículo *Art. 183 AE CT*).

### **Gozan de fuero maternal:**

- Madre biológica.
- Padre biológico, en caso de muerte de madre en parto o en descanso postnatal.
- Padres adoptivos y cuidadores.
- Padre que hace uso del permiso postnatal parental por el doble de duración de su permiso, a contar de los 10 días anteriores al comienzo del uso del permiso. No puede exceder de 3 meses.

# Despido de trabajadora sujeta a fuero

- **I. Separación ilegal**

- Fiscalización Inspección del Trabajo.
- Deber de reincorporación.
- Remuneración de período de separación.
- Demanda nulidad del despido y reincorporación.
- Plazo de caducidad de 60 días, sin suspensión de reclamo I.T.
- Plazo de prescripción 60 días desde el término del postnatal.
- Procedimiento Monitorio (artículo 496 CT).

- **II. Autorización previa del juez laboral (demanda de desafuero)**

- Causales art. 159 N° 4 y 5 y las del artículo 160 CT.
- “podrá concederla”.
- Procedimiento de Aplicación General.

## Fuero maternal...

### **Renuncia estando con fuero maternal:**

Posturas:

- infringe una norma de orden público.
- es manifestación de su voluntad, conociendo o desconociendo su estado de embarazo.

### **Finiquito estando con fuero maternal:**

- Se puede reincorporar si término fue por ignorancia del estado de gravidez. Devolución de conceptos.

## V. Prohibición de trabajos perjudiciales para la salud

Art 202 CT. Deberá ser trasladada, **sin reducción de sus remuneraciones**, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

- Se entenderá como perjudicial para la salud (no taxativo):
  - a) trabajo 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 (entre 22 y 07 horas)
  - d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
  - e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.



## VI. Derecho a sala cuna

### **Modalidades:**

- Tener salas anexas e independientes del local de trabajo.
- Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica.
- Pagar gastos de sala cuna directamente al establecimiento al cual se lleve a hijo, reconocido por la JUNJI.

### **Requisito (art 203 CT):**

- empresas o centros administrados bajo misma razón social, que ocupan **20 o más trabajadoras.**

*¿Qué sucede si disminuye el número?*

# Derecho a sala cuna...

## Características

- Incluye pago del transporte.
- No es compensable en dinero, *salvo*:
  - Quienes laboran en localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con autorización JUNJI.
  - Quienes trabajan en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos.
  - Quienes prestan servicios en horarios nocturnos.
  - Si las condiciones de salud del niño aconsejan no enviarlo a sala cuna.

## VII. Derecho a alimentar a menor de dos años

Consiste en una hora al día a lo menos, para dar alimento a hijo menor de dos años.

### **Opciones de ejercicio**(Art. 206 CT):

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

# Derecho a alimentar a menor...

- Tiempo se considera trabajado.
- Se amplía para el tiempo de viaje.
- Pago de transporte.
- Es por cada hijo (Dictamen 3362/102)
- Misma duración para trabajadores jornada parcial o completa.

## VIII. Asistencia médica

- Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales y Culturales establece que **los estados partes deberán conferir una especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable**, antes y después del parto.
- Asistencia y prestaciones médicas gratuitas para la madre (control del embarazo y hasta 6 meses después del parto) y para el hijo (control de la salud del niño hasta los 6 años).

## IX. No discriminación

- Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (C.E.D.A.W.), Art 11.
- Art. 19 N° 16 C° prohibición de discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal.
- Art. 2° //Art. 194 CT: Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o 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.