

ESCUELA SINDICAL U. DE CHILE

- CLASE “LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD”
- PROFESORA: M. CRISTINA GAJARDO HARBOE
- Versión 2011

Curso de Formación Sindical
Facultad de Derecho U. de Chile



CONTENIDOS

1. **AMBITO DE APLICACIÓN**
2. **PERMISOS POR MATERNIDAD**
3. **FUERO MATERNAL**
4. **SUBSIDIOS**
5. **DERECHO A SALA CUNA**
6. **DERECHO A ALIMENTO DE HIJO**
7. **NO DISCRIMINACION**
8. **PRESCRIPCION**
9. **PROTECCION A LA SALUD**
10. **REFORMAS QUE SE PROPONEN**



1.- AMBITO DE APLICACION

- Amplio: a TODOS los trabajadores , sean del sector público, fiscal, semifiscal, empresas autónomas y del sector privado (único caso junto a asignación familiar)
- Art. 194 C. del Trabajo



2.-PERMISOS POR MATERNIDAD

- I.- BASICO: pre natal de 6 semanas antes de parto y 12 semanas después de él.
- Es irrenunciable
 - Derecho a conservar empleo
 - Requiere presentar certificado médico o de matrona que acredite estado de embarazo



2.-PERMISOS POR MATERNIDAD

- Derecho a subsidio
- Caso de muerte de madre en el parto o durante post – natal
- Art. 195 C. del Trabajo



2.-PERMISOS POR MATERNIDAD

II.- SUPLEMENTARIO Y DE PLAZO AMPLIADO:

- Si el parto ocurre después de 6 semanas de pre natal
- Enfermedad de madre como consecuencia de alumbramiento que impida regresar luego de post natal
- El servicio respectivo emite licencia médica por tiempo necesario
- Derecho a subsidio
- Art. 196 C. del Trabajo



PERMISOS POR MATERNIDAD – III ESPECIALES

III.- ESPECIALES:

- Enfermedad grave de niño menor de 1 año que requiera **atención en el hogar**
- Derecho a permiso y subsidio
- Corresponde a la madre, salvo que ambos padres trabajen, madre fallecida o padre con tuición por sentencia, o a quien tenga cuidado del menor
- Obtención indebida de beneficios: resp. solidaria y sanciones penales
- Art. 199 C. del Trabajo



PERMISOS POR MATERNIDAD – III ESPECIALES

- Menor de edad inferior a 6 meses
- Trabajador que lo tenga a su cuidado por sentencia judicial como medida de protección
- Duración: hasta 12 semanas
- Derecho a permiso y subsidio
- Art. 200 C. del Trabajo



PERMISOS POR MATERNIDAD – III ESPECIALES

- Enfermedad de hijo menor de 18 años:
- Por accidente grave o enfermedad terminal o con riesgo de muerte
- Derecho a ausentarse número horas equivalente a 10 jornadas de trabajo al año, distribuidas a su elección
- Corresponde a madre, padre, quien acredite su cuidado
- Tiempo de permiso se considera trabajado para todos los efectos legales

PERMISOS POR MATERNIDAD – III ESPECIALES



- Enfermedad de hijo menor de 18 años: (cont.)
- Permiso debe restituirse: imputándolo a próximo feriado anual, horas extras, cualquier forma que convengan partes, en sector privado.
- En funcionarios públicos: se restituye con permiso administrativo, feriado, días adm. de año siguiente, horas extras, descuento de 1 día por mes
- No procede subsidio
- Art. 199 bis C. del Trabajo



POST NATAL MASCULINO

- Permiso de 5 días por nacimiento de hijo
- Forma de distribuirlo (Ley 20.482 de 04.01.2011)
- Caso de parto múltiple
- Caso padre adoptivo
- Ley N°20.047, D.O. 2.9.2005



Permisos por muerte de hijos, cónyuge o padres

- En caso de muerte de un hijo y también del cónyuge, el trabajador tendrá derecho a 7 días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independiente del tiempo de servicio.
- En caso de muerte de un hijo en período de gestación, y también de muerte del padre o madre del trabajador, tendrá derecho a 3 días hábiles de permiso pagado.
- Fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Regla especial para contratos a plazo menor a un mes.
- Permiso no compensable en dinero
- Art. 66 C. del Trabajo



3.- FUERO MATERNAL

- El empleador no puede poner término a contrato de trabajo sino con autorización judicial previa, por causales:
- Vencimiento del plazo
- Conclusión de obra o servicio
- Art. 160 C. del Trabajo
- Incluye a trabajadoras de casa particular



3.- FUERO MATERNAL

- Duración: durante todo el embarazo y hasta 1 año después de expirado post-natal
- Caso especial de adopción: 1 año desde que juez confiere cuidado personal o tuición
- Reincorporación: en caso de despido ignorando embarazo, se necesita certificado médico o matrona, dentro de 60 días hábiles desde despido
- Aspectos prácticos: oportunidad para desafuero, separación provisional de funciones, otros.



4.- SUBSIDIOS:

- Procede en períodos de descanso analizados
- No se exige afiliación a organismo de previsión al tiempo del embarazo
- Monto: equivalente a remuneraciones y asignaciones imponibles, deducidas las imposiciones y descuentos legales
- Costo:
 - en casos de 195, 199 C. del T. y adopción plena, el Estado
 - en permisos suplementarios de 196, institución de previsión (Fonasa, Isapre)



4.- SUBSIDIOS:

- Compatibilidad:
- Con subsidios por enfermedad común
- Con feriado legal: se suspende hasta el término de licencia médica
- Tramitación de licencias se rige por reglas generales



5.- DERECHO A SALA CUNA:

- Derecho a dejar a hijo menor de 2 años en salas anexas e independientes del lugar de trabajo, en donde puedan las trabajadoras dar alimento
- Tiene derecho trabajador con cuidado personal del menor otorgado por sentencia judicial
- También el padre, cuando la madre fallece y hubiere tenido derecho al beneficio, salvo privación de cuidado personal por sentencia



5.- DERECHO A SALA CUNA:

- Es obligación para empresas que ocupen 20 ó más trabajadoras de cualquier edad o estado civil
- También en centros comerciales e industriales y de servicios, administrados bajo una misma razón social o persona jurídica con 20 ó más trabajadoras (gasto común)
- Mantención de salas cuna es de costo exclusivo de empleador, quien debe tener personal competente (auxiliar de enfermería)



5.- DERECHO A SALA CUNA:

- Alternativas:
 1. Servicios comunes de salas cuna en misma área geográfica
 2. Pagar gastos a sala cuna donde lleve la trabajadora a su hijo
 3. No se puede compensar en dinero, salvo excepción autorizada por D. del Trabajo



5.- DERECHO A SALA CUNA:

- Requisitos técnicos:
- Autoriza y fiscaliza recintos la JUNJI
- El Ministerio de Educación en caso de construcción o transformación
- La Dirección del Trabajo el cumplimiento de normas analizadas



5.- DERECHO A SALA CUNA:

- Pago de pasajes:
- El empleador debe pagar el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.
- Art. 203 inc. final, C. del Trabajo



6.- DERECHO A DAR ALIMENTO A HIJOS:

- Derecho de trabajadoras a disponer de 1 hora al día para dar alimento a sus hijos menores de 2 años
- Alternativas para ejercer este derecho:
- 1. En cualquier momento durante la jornada de trabajo
- 2. Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones
- 3. Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o término de la jornada de trabajo.
- Ley 20.166, D.Of. 12.02.2007 – Art. 206 C. del T.



6.- DERECHO A DAR ALIMENTO A HIJOS:

- Debe ser ejercido de preferencia en la sala cuna o en lugar en que se encuentre el menor
- Para todos los efectos, este tiempo se considera trabajado
- Es un derecho irrenunciable, y se reconoce aun no teniendo derecho a sala cuna
- En empresas obligadas a sala cuna, el permiso se extiende en todo lo necesario para el viaje de ida y regreso de la madre para dar alimento a su hijo, debiendo el empleador pagar valor de pasajes por el transporte que madre deba emplear para la ida y regreso de la sala cuna



6.- DERECHO A DAR ALIMENTO A HIJOS:

- Regulación especial para tripulantes de aeronaves:
- Una vez expirado post – natal, trabajadoras tienen derecho a alimento, en condiciones pactadas individualmente o en grupos de 8 ó más trabajadoras
- En este tiempo, y hasta que el menor cumpla 2 años, no se puede disminuir remuneración
- Art. 152 ter M del Código del Trabajo
- (Ley 20.321, Diario Oficial 20.01.2009)



7.- NO DISCRIMINACION POR EMBARAZO Y MATERNIDAD

- Ningún empleador puede condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o promoción o movilidad en empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para ello certificado o examen alguno.



8.- SANCIONES Y PRESCRIPCION

- Infracción a normas analizadas se sanciona con multa de 14 a 70 UTM, que se duplica en caso de reincidencia. Destino de multas: JUNJI.
- Si empleador por su culpa impide subsidios: paga directamente
- Acciones y derechos analizados prescriben en 60 días hábiles contados desde expiración de post-natal.



9.- PROTECCION A LA SALUD DE LA MUJER

- Mujer embarazada debe ser trasladada, sin reducción de remuneración, cuando realice trabajos perjudiciales a su salud:
 1. Que obliguen a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos
 2. Exijan esfuerzo físico, incluido el permanecer de pie largo tiempo
 3. Se ejecuten en horario nocturno (22:00 y 7:00 hrs.)
 4. En horas extraordinarias
 5. Que la autoridad competente declare inconveniente (no es la D. Del T.)



9.- PROTECCION A LA SALUD DE LA MUJER

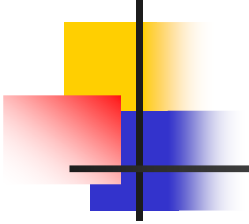
- Ley N°20.001, del Saco.
- Se prohíbe operación de carga y descarga manual para mujer embarazada (superior a 3 kilos)
- Menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilos (rige desde 5 de agosto de 2005).



10. Reformas en discusión

Principales aspectos (boletín 7526-13):

- Traspaso 2 semanas de pre a post natal
- Fuero hasta término de contratos a plazo o por obra
- Nuevo permiso postnatal parental: 12 semanas adicionales, 6 últimas opcional para el padre, derecho a subsidio con tope UF30, derecho a trabajo parcial para obtener diferencia, sanciones: multas de 14-150 UTM.



GRACIAS