

## DERECHO A...

### SALA CUNA



Si tu empleador tiene 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, tiene la obligación de mantener una sala cuna.

Puede cumplir de 3 maneras:

1. Sala cuna anexa e independiente del lugar de trabajo.
2. Sala cuna en conjunto con otros empleadores/as.
3. Pagando los gastos de sala cuna al establecimiento directamente al que la trabajadora lleve a sus hijos/as.

Las salas cunas deben contar con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial, otorgados por el Ministerio de Educación.

Si la empresa tiene menos de 20 mujeres, puedes acercarte a los jardines JUNJI o de Fundación Integra.

### ALIMENTAR A TU HIJO/A MENOR DE 2 AÑOS



Derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día para dar alimento a tus hijos/as menores de dos años.

Puedes acordarlo con el/la empleador/a para ser ejercido de 3 maneras:

1. En cualquier momento, dentro de la jornada de trabajo.
2. Dividiéndolo en dos porciones.
3. Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Si la empresa está obligada a mantener sala cuna y haces uso de ese establecimiento, el permiso se ampliará al tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta, el empleador deberá pagar los pasajes de dicho traslado.

Este permiso puede ser transferido al padre, de mutuo acuerdo. Para esto se debe presentar una comunicación por escrito firmada por ambos trabajadores con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, 30 días antes de que el padre quiera hacer uso del

derecho, la misma formalidad procede frente a cualquier modificación que los padres adopten al respecto, derechos que pueden ejercer hasta los dos años del menor.



### PERMISOS POR ENFERMEDAD



#### Permiso por enfermedad grave de tu hijo o hija menor de un año

Permiso para cuidar a tu hijo/a por el período que el médico determine y acreditado mediante certificado. También puede ser usado por el padre, a elección de la madre.

#### ¿Quiénes tienen derecho a este permiso?

- Madre trabajadora, dependiente o independiente que cumplan con los requisitos que establece la ley.
- Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre.
- El trabajador, si la madre ha fallecido.
- El trabajador, si ha obtenido la tuición del menor por sentencia judicial.
- El/la trabajador/a que tenga a su cuidado un bebé menor de un año, respecto de quien se ha otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal como medida de protección.

#### Cuando la salud de un/a niño/a menor de 18 años requiere de los padres debido a:

- Accidente grave.
- Enfermedad terminal en su fase final.
- Enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte.

Puedes ausentarte por horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a tu elección en jornadas completas, parciales o combinando de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Acreditando previamente con el certificado médico correspondiente.

El tiempo no trabajado debes restituirlo mediante los siguientes mecanismos excluyentes:

1. Imputación a tu próximo feriado anual.
2. Trabajando horas extraordinarias.
3. A través de cualquier forma que convengas con tu empleador.

Si como trabajadora te riges por un estatuto que contempla días administrativos, primero deberás usarlos y luego usar el próximo feriado anual o bien horas extraordinarias.

Si no es posible aplicar los mecanismos anteriores, se puede descontar el tiempo del permiso obtenido de tus remuneraciones mensuales, 1 día por mes, pudiendo fraccionarse o en forma íntegra si dejaras tu trabajo por cualquier causa.

### SUBSIDIOS DE LOS PERMISOS POSTNATAL Y PERMISO POSTNATAL PARENTAL PARA MADRES/PADRES ADOPTIVOS

#### ¿A quién se extiende este derecho?

Los trabajadores de ambos sexos que tengan a su cuidado a un niño/a menor de seis meses y se les haya otorgado judicialmente su cuidado personal como medida de protección, tienen derecho a 12 semanas de posnatal y 12 semanas postnatal parental, con goce de licencia o subsidio según corresponda\*.

La trabajadora que ha iniciado un proceso de adopción, de acuerdo a la Ley N° 19.670, goza de fuero laboral por el período de un año desde la fecha de resolución judicial que le otorgó la tuición del niño/a o su cuidado personal como medida de protección.

\* Establecido en el art. 200, Código del Trabajo

#### ¿Cómo acceder a este beneficio?

Se debe presentar al empleador una solicitud acompañada de una declaración jurada de tener bajo su cuidado al niño/a, junto a un certificado emitido por el tribunal respectivo.



Para consultas generales sobre temas de desarrollo y crianza, visita y explora el sitio web de Chile Crece Contigo, escucha nuestro programa de radio "Creciendo Juntos" o síguenos en nuestras redes sociales.

[www.crececontigo.cl](http://www.crececontigo.cl)



chrececontigo



Chile Crece Contigo



Chile Crece Contigo



@CreceContigo



Talleres de Apoyo a la Crianza



Programa Creciendo Juntos en Radio Cooperativa.

Para temas de salud consulta en Salud Responde:

**LLAME A SALUD RESPONDE**  
**600-360-7777**

PROFESIONALES DE LA SALUD ATENDIENDO SUS DUDAS LAS 24 HORAS, LOS 7 DÍAS DE LA SEMANA

**Fonoinfancia**  
**800 200 818**  
Llama o chatea de lunes a viernes de 8:30 a 21:00 hrs  
[www.fonoinfancia.cl](http://www.fonoinfancia.cl)

**Dirección del Trabajo**  
**600 450 4000 Call Center**

Portal de Atención Ciudadana y Asistente Virtual de la Dirección del Trabajo  
[www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)

Chile Crece Contigo, que forma parte del Sistema Intersectorial de Protección Social coordinado por el **Ministerio de Desarrollo Social y Familia**, promueve el desarrollo integral y el bienestar óptimo de todos los niños y niñas desde el comienzo de la vida.

Una iniciativa del Estado de Chile que busca avanzar hacia una sociedad donde la familia sea el eje fundamental de la política social.



Ministerio de Desarrollo Social y Familia

Gobierno de Chile



Subsecretaría de la Niñez

Gobierno de Chile



Chile crece contigo

Protección Integral a la Infancia



Gobierno de Chile

[gob.cl](http://gob.cl)



Protección Integral a la Infancia



# Derechos Laborales de maternidad y paternidad

En Chile existen derechos laborales irrenunciables para las mujeres embarazadas que tienen alguna relación laboral. Estos derechos se extienden al trabajador (padre) en determinados casos y pueden ser permisos, subsidios y fueros.

## PLAZOS PARA EJERCER TUS DERECHOS: FUERO Y DESCANSO MATERNAL

### INICIO DEL FUERO MATERNAL

Desde que se ha confirmado el embarazo, debes comunicarlo a tu empleador a través de la entrega de los documentos que correspondan, para ejercer el derecho a Fuero Maternal:  
El **fuero maternal** se extiende desde el inicio del embarazo hasta un año después de que terminó el descanso postnatal.

### DESCANSO PRENATAL

Seis semanas antes de la fecha de parto se inicia el Permiso Prenatal. Debes presentar a tu empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el embarazo ha llegado al período fijado para el descanso.



parto



### DESCANSO POSTNATAL

Después del parto hay **doce semanas** de Permiso Postnatal. Debes avisar al menos 30 días antes de que termine el postnatal, cómo harás uso del postnatal parental, con carta certificada a tu empleador y a la Inspección del Trabajo.



### PERMISO POSTNATAL PARENTAL

Después del descanso postnatal se inicia el permiso Postnatal Parental de **12 semanas**. Debes optar entre:  
**Doce semanas** con jornada diaria completa y recibe el 100 % de subsidio.  
o  
**Dieciocho semanas** por la mitad de la jornada diaria y recibes el 50% de subsidio.

### TÉRMINO DEL FUERO MATERNAL

El **fuero maternal** se extiende hasta **1 año** después de expirado el descanso postnatal.



#### Prenatal Suplementario

Si la mujer presenta una enfermedad causada por el embarazo, anterior a las seis semanas del descanso prenatal.

#### Prenatal Prorrogado

Se extiende para completar el descanso prenatal si el bebé no ha nacido en la fecha prevista.

#### Descanso Puerperal Prolongado

Si hay una enfermedad como consecuencia del parto después de cumplirse el postnatal, y por el tiempo que fije el médico/a.

#### Incremento del descanso postnatal

1. A **18 semanas** si el parto se produce antes de la semana 33 o si el hijo(a) pesa menos de 1500 gr.
2. Parto múltiple: en **7 días** por hijo(a) a partir del segundo hijo(a).

• Si el padre hace uso del post natal parental, debe dar aviso a su empleador con 10 días de anticipación a la fecha con carta certificada y copia a la Inspección del Trabajo. También hay que enviar copia al empleador de la madre.

## FUERO MATERNAL

### ¿Qué es y quiénes tienen derecho?

Si estás embarazada, por ley, puedes mantener tu trabajo y asegurar ingresos para criar a tu hijo/a, **desde el 1er día del embarazo hasta 1 año después de expirado el descanso postnatal**. Se expresa en la prohibición al empleador de poner término al contrato de trabajo sin desafuero. No se puede poner término al contrato, aún si al momento del despido desconocías tu estado de embarazo.

### ¿Quiénes tienen derecho?

- Trabajadoras embarazadas con contrato indefinido, plazo fijo, por obra o faena y funcionarias públicas bajo estatuto administrativo.
- Al padre trabajador, en caso de fallecimiento de la madre y por el tiempo restante a su fuero.
- Trabajadoras a honorarios: No tienen este derecho, a menos que ante una denuncia en la Inspección del Trabajo se haya acreditado en la fiscalización que existe un vínculo bajo subordinación y dependencia, que lo establezca expresamente un contrato de trabajo o que un tribunal declare la existencia de relación laboral.
- El/la trabajador/a a quien por resolución judicial le ha sido otorgado el cuidado personal de un niño/a, siendo la fecha de la resolución el inicio del plazo.

### ¿En qué casos se puede perder el fuero?

- El empleador puede pedir autorización de desafuero al juez/a competente en los siguientes casos:
  - » Vencimiento del plazo convenido por las partes (en casos de contrato a plazo fijo).
  - » Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (en contratos por obra o faena).
  - » Causales por hechos imputables a la conducta de la trabajadora o trabajador.
- En caso de interrupción del embarazo por aborto o muerte del recién nacido.

### Trabajos perjudiciales para la salud durante la gestación.

Durante el embarazo, la trabajadora que desempeñe trabajos considerados como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada a otro trabajo, sin reducción de sus remuneraciones. Se considera trabajo perjudicial para su salud:

- Levantar, arrastrar o empujar objetos pesados.
- Trabajar en horario nocturno.
- Trabajos que impliquen esfuerzo físico, incluido permanecer largo tiempo de pie.
- Horas extraordinarias de trabajo.
- Aquellos que la autoridad competente declare como inconveniencia para la gestación.

Este derecho protege a todas las trabajadoras embarazadas.

## SUBSIDIO DE LOS PERMISOS PRENATAL, POSTNATAL Y POSTNATAL PARENTAL

### ¿Qué es y quiénes tienen derecho?

Es el pago que reemplaza a tus remuneraciones o rentas imponibles que percibías antes de los descansos. Su monto equivale al 100% de tu remuneración, con tope de 80,2 UF y coincide con los descansos de pre y postnatal y con el permiso postnatal parental. Si este último se ejerce en la modalidad de media jornada, tendrás derecho al pago del 50% del subsidio. Las cotizaciones se enteran proporcionalmente también solo por el 50%.

En el caso de las trabajadoras dependientes el subsidio equivale a la totalidad de tu remuneración, descontándose las imposiciones previsionales y descuentos legales. Este pago lo realiza la institución de Salud (FONASA o Isapres) o la caja de compensación.

### ¿Quiénes tienen este beneficio?

#### Trabajadora dependiente:

- Contar con una licencia médica debidamente autorizada.
- Tener seis meses de afiliación previsional anteriores al mes en que se inicia la licencia.
- Tener tres meses de cotización dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la licencia médica. Este requisito debe entenderse como equivalente a 90 días de cotizaciones. Este requisito se rebaja a 1 mes (equivalente a 30 días) de cotizaciones

continuas o discontinuas dentro de los 180 días anteriores a la licencia médica para el caso de los trabajadores contratados por día, por turnos o jornadas.

- Tener un contrato de trabajo vigente.

#### Trabajadora independiente:

- Contar con una licencia médica debidamente autorizada.
- Tener doce meses de afiliación previsional anteriores al mes en que se inicia la licencia.
- Haber informado al menos 6 meses de cotizaciones continuas o discontinuas dentro del período de 12 meses de afiliación previsional anterior al mes en que se inició la licencia.
- Estar al día en el pago de las cotizaciones. Se considera al día al trabajador que hubiere pagado la cotización correspondiente al mes anterior a aquél en que se produzca la incapacidad.

### ¿Cómo se calcula?

Se calcula dependiendo de diversos factores:

- Trabajadoras dependientes
- Trabajadoras independientes que emiten boleta de honorarios.
- Trabajadoras independientes que NO emiten boleta de honorarios.

Para más información consulta en [www.suseso.cl](http://www.suseso.cl) o llama al **22620 4500 - 22620 4400**

## DERECHOS DEL PADRE TRABAJADOR

Estos derechos son válidos siempre y cuando el padre no haya sido privado de la tuición por sentencia.

### Permiso por nacimiento del hijo.

Con un contrato de trabajo vigente, tienes derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento o adopción de un hijo/a. Lo puedes usar:

- Desde el momento del parto, en forma continua, excluyendo el descanso semanal.
- Distribuidos dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento, sea en forma continua o fraccionada.

Debes pedir este permiso por escrito a tu empleador/a, quien no lo podrá negar, pero puede exigir certificado de nacimiento del niño o niña que otorga el Servicio de Registro Civil e Identificación. Si el permiso se ejerce el día del parto, la acreditación la puedes hacer en forma posterior.

### Fallecimiento de la madre

Durante el parto o período posterior a éste, tienes derecho:

- Al fuero restante de la madre.
- Permiso postnatal o el restante de éste.
- Subsidio correspondiente.
- Permiso de alimentación para hijo/a menor de 2 años.

### Derecho a sala cuna:

- Si la empresa en que trabajas existen 20 o más mujeres trabajadoras.
- Si por sentencia judicial tienes el cuidado personal de un/a niño/a menor de dos años.

### Permiso Postnatal Parental para el padre

Si ambos padres son trabajadores, a elección de la madre, el padre podrá hacer uso del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que la trabajadora indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio, calculado en base a las remuneraciones del padre. Para ejercer este derecho deberás comunicar a tu empleador con 10 días de anticipación, a lo menos con copia al empleador de la madre y a la Inspección del Trabajo respectiva.

Cuando tomes este permiso, tendrás fuero por el doble del período de permiso que te tomes.

### "El fuero no excederá los tres meses"

- Como padre también tienes derecho a licencia por enfermedad de hijo/a menor de un año, si por ello opta la madre.

