

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 e Integra.

ALIMENTAR A TU HIJO/A MENOR DE 2 AÑOS

Derecho a disponer, al 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 tiene derecho a este permiso?

- Madre trabajadora, dependiente o independiente.
- 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 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 PRENATAL, POSTNATAL Y PERMISO POSTNATAL PARENTAL PARA 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 ha otorgado judicialmente su tuición o cuidado personal con medida de protección, tienen derecho a 12 semanas de descanso con goce a subsidio.

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 menor o su cuidado personal como medida de protección.

¿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 nuestros programas de radio "Creciendo Juntos" o busca el grupo de amigos en Facebook, síguenos en Twitter y mira nuestro canal en Youtube.

www.crececontigo.cl

 @CreceContigo

 chcrececontigo

 Chile Crece Contigo

Para temas de salud consulta en Salud Responde:

SALUD RESPONDE
600-360-7777
PROFESIONALES DE LA SALUD ATENDIENDO TUS DUDAS LAS 24 HORAS, LOS 7 DÍAS A LA SEMANA.

Recibe orientación por psicólogos especialistas en infancia, llamando gratuitamente a Fonoinfancia.

FONOFANANCIA 800 200 818
Apoyo psicológico gratuito para la crianza

Chile Crece Contigo está comprometido con la protección y el desarrollo de niñas y niños.

Forma parte del Sistema de Protección Social, coordinado por el Ministerio de Desarrollo Social, para responder a la necesidad de nuestro país de reducir la pobreza y avanzar hacia una sociedad con menos desigualdad y más derechos.

Una iniciativa del Estado de Chile que promueve la equidad desde el comienzo de la vida.



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

TRABAJO

Desde que se ha confirmado el embarazo, debes comunicarlo a tu empleador 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 con tope de 66 UF brutas.
 o
Dieciocho semanas por la mitad de la jornada diaria y recibes el 50% de subsidio.

TRABAJO

El fuero maternal se extiende desde el inicio del embarazo hasta un 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 la guagua 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 pesa menos de 1500 gr.
2. Parto múltiple **7 días** por hijo a partir del segundo.

• 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 1° 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 desconocías tu estado de embarazo.

¿Quiénes tiene 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 demuestren -ante la Inspección del Trabajo o los Tribunales de Justicia, en caso de un contrato privado- trabajar bajo dependencia y subordinación.
- 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.
- En caso de interrupción del embarazo por aborto o muerte del recién nacido.

Trabajos perjudiciales

La trabajadora puede ser trasladada a otra labor sin reducir sus remuneraciones, ni modificar sus condiciones generales en los siguientes casos:

- Levantar, arrastrar o empujar objetos pesados.
- Trabajar en horario nocturno, es decir entre 22:00 y las 07:00 horas.
- Trabajos que impliquen esfuerzo físico incluido permanecer largo tiempo de pie.
- Horas extraordinarias de trabajo.
- La autoridad competente declare 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 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.

En el caso de las trabajadoras dependientes el subsidio equivale a la totalidad de tu asignación, 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?

Para el cálculo del subsidio se considera el promedio de la remuneración mensual en los tres meses anteriores al inicio del descanso maternal.

Este subsidio también contempla, cuando procede, el derecho a los descansos pre y postnatal suplementarios y a permisos para enfermedad grave del hijo/a menor de un año.

Más información en www.suseso.cl

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, salvo que se trate de feriados o fin de semana.
- 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.