



Centro Educacional Fernando de Aragón
Departamento de Especialidades
Enseñanza media

GUIA 7 septiembre 2021

LEGISLACION LABORAL

Nombre: _____ Curso: 4° B-C Fecha: _____



OA3 Objetivo de Aprendizaje: Elabora y transmite los documentos del término de una relación laboral aplicando el marco legal actual, de acuerdo a la legislación vigente y las normas internacionales de contabilidad. (NIC) Objetivo genérico B-C-D

LEY DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD

La **ley de Protección a la maternidad** otorga derechos de descansos, subsidios y fueros a todas las trabajadoras embarazadas, otorga a los padres trabajadores un descanso por nacimiento del hijo, y derechos y subsidios para la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado a un menor, entre otros. Además entrega a los padres trabajadores un descanso por nacimiento del hijo, y derechos y subsidios para la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado a un menor, entre otros.

Actividad:

¿Cómo la ley protege la maternidad?

¿Qué tipo de empresas deben cumplir con la protección a la maternidad?

Están obligados a cumplir con la protección a la maternidad todas las empresas e instituciones públicas y privadas, incluso los centros comerciales. Esta aplicación incluye a todas las sucursales o faenas que posean el establecimiento, empresa o servicio.

¿Cuáles son los derechos otorgados por la Protección a la maternidad y madre trabajadora?

Con la protección a la maternidad, la madre trabajadora tiene derecho a los siguientes descansos:

- Prenatal: seis semanas antes del parto.
- Postnatal: doce semanas después del parto.
- Postnatal parental: doce o dieciocho semanas (dependiendo de si la madre se queda en casa o si regresa a trabajar por media jornada) después del postnatal recién mencionado.

Además, hay que saber que se pueden ampliar los permisos de pre y post natal en los siguientes casos:

- Descanso prenatal suplementario: en caso de enfermedad durante el embarazo.
- Descanso prenatal prorrogado (parto tardío): en caso de que el parto se produjera después del descanso prenatal (6 semanas). Este descanso se extenderá hasta el nacimiento del niño/a y a partir de esa fecha se contará el descanso postnatal.
- Descanso postnatal suplementario: en caso de enfermedad como consecuencia del parto.
- Si el niño o niña nace antes de la semana 33 de gestación, o si nace pesando menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal será de 18 semanas.
- En caso de partos múltiples, el descanso se extiende siete días por cada niño a partir del segundo.

- Si ocurren estas dos circunstancias simultáneamente, el descanso será el de mayor duración.

Todos estos casos deberán ser acreditados por certificados del médico tratante.

¿Cuáles son los derechos del padre otorgados por la Protección a la maternidad y protección a la paternidad?

Así como la madre tiene una protección a la maternidad, el padre también tiene derechos cuando nace un hijo, los cuales son:

- Permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto en días corridos, o distribuirlos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.
- Permiso pagado de cinco días en caso de que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la sentencia definitiva que le otorgó el derecho.
- Permiso postnatal parental: si es que la madre decide traspasarle semanas, pudiendo traspasar un máximo de 6 semanas a jornada completa. Pero si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar un máximo de 12 semanas en media jornada. En ambos casos, las semanas utilizadas deben ser las semanas finales del período de descanso y habrá derecho a un subsidio en base a sus remuneraciones con un tope de 66 UF.
- Derecho a sala cuna mantenida o financiada por la empresa en que trabaja, si es que ya es exigible al empleador (es decir, si en la empresa ya hay 20 ó más trabajadoras mujeres) y si, por sentencia judicial, se le ha confiado el cuidado personal de un menor de dos años.
- En caso de muerte de la madre durante el parto o el período posterior a éste, corresponderá al padre cumplir el permiso postnatal o el resto de él para el cuidado del hijo, el [fuero maternal y el subsidio correspondiente](#)

ACTIVIDAD:

¿Qué significa fuero maternal?

¿Qué diferencia hay entre el prenatal y posnatal?

¿Tengo derecho a la protección de maternidad si adopto un hijo?

Sí. En caso de adoptar un hijo, tienes derecho a la protección a la maternidad, ya que todos los derechos de permisos y subsidios maternos también se aplican a los casos de adopción o cuidado personal de menores, siempre que se presente la resolución judicial correspondiente.

¿En qué otros casos puedo hacer uso de la protección a la maternidad?

Se puede hacer uso de la protección a la maternidad en los siguientes otros casos: La madre trabajadora tiene derecho a permiso y subsidio, en caso de enfermedad grave de hijos menores de un año. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, tiene derecho al permiso y subsidio. El trabajador/a que tenga a su cargo el cuidado de un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente el cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la Ley N° 19.620 (ley de adopción), tendrá derecho al permiso postnatal parental. Si el menor tiene menos de seis meses, habrá derecho a postnatal de 12 semanas más el permiso postnatal parental

- La madre trabajadora tiene derecho a un permiso de diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador en jornadas completas, parciales o combinadas, cuando tenga un hijo menor de 18 años con accidente grave o con una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte (acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor).

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, tiene derecho al permiso.

Las horas deben ser restituidas por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual (vacaciones) o trabajando horas extraordinarias, o en la forma que convengan trabajador y empleador.

ACTIVIDAD:

¿Qué significa subsidios?

¿Qué significa Imputación?

¿Qué es el fuero maternal y protección a la maternidad?

El fuero maternal es una forma de protección a la maternidad y corresponde al derecho que tiene toda mujer trabajadora a no ser despedida por su empleador, sino con autorización del juez competente, quien sólo podrá concederla en los casos de las siguientes causales: vencimiento del plazo convenido, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o hechos imputables a la conducta del trabajador.

¿Cuánto tiempo dura el fuero maternal?

El [fuero maternal](#) dura todo el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso maternal (periodo de postnatal). Durante el período de pre y post natal no puede ser despedida la trabajadora, salvo si su empleador cuenta con autorización judicial.

Si despiden a la mujer trabajadora durante el fuero, puede reclamar ante los Tribunales del Trabajo en el plazo de 60 días hábiles contados desde el día del despido.

¿Durante el fuero maternal la mujer recibe remuneración?

Sí, durante el fuero maternal, la mujer trabajadora sigue recibiendo sus rentas o remuneraciones. Es decir, recibirán subsidio maternal que equivale a la totalidad de su remuneración y las asignaciones que estuviese percibiendo. Sólo se descontarán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

Si regresas a trabajar por media jornada durante su período postnatal parental, tendrá derecho a la mitad del subsidio de lo que le habría correspondido si hubiera tomado el descanso a jornada completa, y a lo menos el 50% de las remuneraciones fijadas en el contrato de trabajo.

Actividad:

¿Qué significa la palabra percibir?

¿Qué significa licencia médica:?

¿Cómo se calcula el subsidio maternal?

La forma de calcular el subsidio maternal es la siguiente: Para trabajadoras dependientes, se calcula sobre el promedio de las remuneraciones, subsidios o ambos que haya percibido

los últimos tres meses anteriores a la licencia pre natal; Para trabajadores independientes, la base de cálculo considera el promedio de las rentas, subsidios o ambos, que haya percibido los seis meses inmediatamente anteriores a la licencia por prenatal.

Ningún empleador puede condicionar la contratación, ni exigir certificados que acrediten esta situación al momento de contratar a una mujer.

Derecho a sala cuna y protección a la maternidad

Otra forma de protección a la maternidad dice relación con el derecho a la sala cuna, el cual se tiene cuando se trabaja en una empresa que ocupa veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil. O en centros o complejos comerciales e industriales y de servicios, administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadoras.

El empleador tiene 3 opciones en relación a la sala cuna:

1. Mantener o construir salas anexas e independientes del local de trabajo, pero de propiedad de la empresa.
2. Mantener en forma conjunta una sala cuna con otros empleadores.
3. Designar y pagar una sala cuna externa, que cuente con autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI).

Hay que saber que si el empleador mantiene o paga una sala cuna determinada, usted debe llevar a su hijo a esa sala cuna. De lo contrario, deberá costearla usted misma.

Protección a la maternidad y permiso para alimentar a los hijos

Otra forma de protección a la maternidad es el [permiso para alimentar a los hijos](#), ya que al volver al trabajo luego del post natal, existe el derecho a la alimentación de los hijos hasta 2 años. Las madres trabajadoras disponen de una hora al día para dar alimento a

sus hijos. Este derecho puede ejercerse de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo
- Dividiéndola, a solicitud del interesado, en dos bloques de media hora cada uno.
- También pueden retrasar el ingreso o adelantar la salida en media o una hora.

¿Quién fiscaliza la puesta en práctica de la protección a la maternidad?

Está a cargo de fiscalizar la protección a la maternidad La Dirección del Trabajo. En el caso específico de las salas cunas, la entidad encargada de la fiscalización es la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI).

Quienes no cumplan las normas de protección a la maternidad, pueden ser sancionados con multas de 14 a 70 UTM, multa que se duplica en caso de reincidencia.

Si tienes problemas con este tema u otro similar, [escribenos aquí](#) y un abogado de nuestro equipo se pondrá en contacto contigo a la brevedad



En resumen:

LEY DE POSTNATALY PROTECCION A LA MATERNIDAD.

La protección a la maternidad se encuentra regulada en el Título II, Libro 2, del Código del Trabajo, de la Protección a los Trabajadores Las normas están incluidas en los

artículos 194 a 208 y establecen una serie de derechos en favor de la madre y, en algunas situaciones, en beneficio del padre.

Los derechos de maternidad son:

- Fuero maternal.
- Descansos y permisos por maternidad (prenatal, prenatal suplementario y postnatal).
- Extensión del postnatal.
- Permiso por enfermedad del hijo o hija menor de 1 año.
- Permiso por enfermedad del hijo o hija menor de 18 años.
- Permiso por muerte del hijo o hija.
- Subsidios por maternidad.
- Derecho a alimentar al hijo(a).
- Derecho a sala cuna.
- Prohibición de desarrollar ciertos trabajos.
- Permiso de paternidad.
- Permiso postnatal parental.

Todos estos derechos quedan sujetos a 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[1]

La mujer que trabaja tiene derechos que se generan por el solo hecho de la maternidad, sin que se requiera de una autorización previa u otra formalidad.

Algunos de estos derechos también pueden ser ejercidos por los hombres trabajadores, en su condición de padres.

Es muy importante tener en cuenta que no se puede condicionar la contratación, permanencia o renovación del contrato, o el ascenso de una mujer, a su estado o posible embarazo.

La participación de la mujer en el mercado laboral chileno ha sido un proceso de larga lucha por el reconocimiento de las capacidades en el desarrollo exitoso de las mismas labores que los hombres realizan.

En tanto existe un escaso reconocimiento de la situación que vive una mujer que tiene hijos y que a la vez trabaja.

Ahora gracias a los estudios realizados podemos afirmar que la legislación y políticas de Chile que protegen la maternidad, y que facilitan la conciliación de la relación familia-trabajo, hoy más trabajadoras mujeres podrán sentirse incluidas.

La ley 20.545 de postnatal incorporó un conjunto de nuevos derechos para la mujer trabajadora, que constituye un nuevo avance en el logro de igualdad de condiciones para que la mujer acceda al mundo del trabajo y sean reconocidos en plenitud su dignidad y derechos.

Con la nueva ley N° 20.545 aprobada en Octubre del año 2011, se han incorporado dos focos fundamentales de acción, en los cuales se ha puesto especial énfasis. Estos son; en primer lugar ampliar el número de mujeres que se benefician con la protección a la maternidad.

En segundo lugar, está el hecho de fomentar una mayor participación de parte del padre en el cuidado y crianza de los hijos, de modo que sea un trabajo de responsabilidad compartida entre él y la madre.

Entonces tenemos en cuenta que nueva ley facilita la independencia de la mujer del espacio familiar y doméstico, incidiendo directamente en su desarrollo profesional futuro, lo que a su vez trae gratificaciones y autonomía económica, laboral y social, las que afectan positivamente en la realización personal de la mujer. En último caso, puede beneficiar también en la armonía al interior del hogar

Pero sin desmerecer los objetivos y efectividad de la política que protege a la maternidad. Deberían implementarse políticas públicas hacia la mujer.

Que se preocupen por la calidad y los ingresos del trabajo femenino, la precarización laboral, el empleo formal, seguridad social y cobertura de salud, la exclusión de cargos directivos, las prácticas discriminatorias etc.

El postnatal es una política pública que se ha preocupado por la reinserción laboral de la mujer en el trabajo, tanto como por la conciliación familiar y laboral. Sin embargo, requiere de mayor atención en la flexibilización de las jornadas y horarios laborales, tanto como de los lugares de trabajo.

Nosotros como futuros profesionales del área social debemos conocer cuyos temas por que nos servirán para todo tipo de intervención social.

El Facilitar orientación e información respecto a este tema será una función que será muy recurrente.

Desarrollo de actividades incluidas en la guía

1.- ¿Cómo la ley protege la maternidad?

Otorga derechos de descansos, subsidios y fueros a todas las trabajadoras embarazadas, otorga a los padres trabajadores un descanso por nacimiento del hijo, y

derechos y subsidios para la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado a un menor, entre otros.

2.-¿Qué significa **fuero maternal**?

El **fuero maternal** se refiere al beneficio que la mujer trabajadora goza desde el inicio del embarazo y hasta un año y 84 después desde la fecha del parto. Esto implica que en este periodo el empleador no puede poner término a la relación laboral.

3.-¿Qué diferencia hay entre el prenatal y posnatal?

El prenatal es los días de licencia anterior a tener el bebe y posnatal es la licencia que tiene después de tener al bebe

4.-¿Qué significa **licencia médica**?

La **licencia médica** es el derecho que tiene un trabajador dependiente o independiente de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado período de tiempo, en cumplimiento de una indicación otorgada por un médico, un dentista o una matrona.

5.-¿Qué significa la palabra **percibir**?

Hay numerosos términos para referirse a la retribución que **percibe** una persona en concepto de pago por un trabajo realizado: **sueldo**, jornal, paga, **remuneración**, mensualidad, emolumento, nomina, estipendio, haberes, honorarios o **salario**.

6.-¿Qué significa **subsidios**?

El **subsidio** por Incapacidad Laboral (SIL) es el monto de dinero que reemplaza la remuneración o renta del trabajador mientras éste se encuentra con **licencia médica** autorizada.

7.-¿Qué significa Imputación?

Jurídico, **significa** un juicio por el cual el hecho, sobre la base de una ley, se carga al autor, como causa libre de acción En otros términos, la libertad del actuante, será fundamento de la **imputación**.