

La Unidad de Defensa de Género
UDEGEN, **responde**

15

Preguntas frecuentes
para el ejercicio
laboral durante el
embarazo y en
la maternidad



1.

Estoy embarazada, ¿existe una protección especial durante el embarazo?

Sí, se trata de la Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar, conjunto de normas que establecen derechos irrenunciables para las trabajadoras y trabajadores, tendientes a proteger al hijo y a los padres, en atención al interés superior en la infancia. Este deber obliga al empleador a adoptar todas las medidas necesarias para proteger la maternidad, paternidad y vida familiar.

2.

¿Qué derechos comprende la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar?

No sólo son derechos para proteger tu embarazo, sino es una protección integral que incluye:

- Fuero laboral.
- Descansos de Maternidad.
- Derecho para alimentar al hijo(a) menor de dos años.
- Derecho a sala cuna- bono compensatorio de sala cuna
- Prohibición de realizar trabajos perjudiciales para la mujer en estado de embarazo-teletrabajo.
- Permisos especiales

3.

¿A qué trabajadoras médicos aplica esta Protección de Derechos?

La protección a la maternidad, paternidad y vida familiar es aplicable al sector privado de salud, administración pública, instituciones semifiscales, municipales, entre otras, y que dependan de cualquier empleador, acogidos a un sistema previsional. Aplica también a becarias.

4.

A) ¿Qué es el fuero laboral?

Es la protección especial que contempla la ley respecto de la mujer embarazada, consistente en la imposibilidad del empleador de poner término a su contrato de trabajo sin que exista autorización judicial previa. También tienen fuero quienes obtengan el cuidado personal de un niño o niña.

B) ¿Cuánto dura este fuero?

El fuero se inicia cuando empieza el embarazo y se extiende hasta un año expirado el descanso postnatal, sin contar el permiso postnatal parental. Con las licencias de post natal de emergencia, se extiende el fuero, pero sólo el periodo que se hizo uso efectivo de la licencia.

5.

Entonces, ¿no me pueden despedir durante el embarazo?

Sólo se puede poner término a sus labores por causal legal, por vencimiento del plazo del contrato, conclusión del trabajo o servicio contratado o por conducta indebida de carácter grave debidamente acreditada del(la) trabajador(a).

6.

¿Y me pueden cambiar mis horarios de trabajo?

El fuero sólo protege la permanencia en el organismo; no así eventuales cambios de distribución de jornada.

7.

¿A qué tipo de descansos tengo derecho por mi maternidad?

- **Prenatal:** Descanso de 6 semanas o 42 días anteriores a la fecha probable del parto. Si el parto se produce después de la fecha indicado, se prorroga el prenatal hasta que se produzca.
- **Postnatal:** Descanso de 12 semanas u 84 días con posterioridad al parto. Si el bebé nace antes de la semana 33 de gestación o pesa menos de 1.500 gramos, se extiende por 18 semanas.
- **Postnatal extendido:** En caso de partos múltiples, el postnatal aumenta en siete días por cada recién nacido, a partir del segundo.
- **Postnatal parental:** Descanso adicional al postnatal, que pueden ser 12 semanas adicionales, o 18 semanas en que se reincorpora a medio tiempo.
- **Postnatal de emergencia:** es una licencia médica que consiste en la extensión del post natal a través de una licencia preventiva por 30 días, prorrogables en 2 oportunidades, hasta cumplir un máximo de 90 días, mientras se mantenga el estado de excepción constitucional por calamidad pública.
- **Proyecto de Ley de Extensión Postnatal de Emergencia:** Se aprobó en la Cámara de Diputados el proyecto que permite extender el post natal de emergencia de 90 a 150 días, condicionando la extensión a la alerta sanitaria decretada por el Ministerio de Salud. Todavía quedan etapas de tramitación de este proyecto para convertirse en ley definitiva.

8.

¿Qué pasa en el pre y post natal si tengo cargo de jefatura?

Los cargos se mantienen inalterables.

9.

¿A qué corresponde el derecho para alimentar al hijo(a) menor de dos años?

Los(las) trabajadores(as) disponen del beneficio de lactancia a los menos de 1 hora al día para alimentar a sus hijos(as) menores de 2 años. Este beneficio es irrenunciable, y el tiempo de traslado se considera como “trabajado”, cuando el empleador está obligado a proporcionar sala cuna.

10.

¿Mi hijo o hija tiene derecho a “sala cuna”? Existe la obligación del empleador de tener salas anexas e independientes del local de trabajo.

Es obligación del empleador siempre y cuando hayan 20 o más trabajadoras, para alimentación y cuidados de hijos menores de 2 años mientras las madres trabajan (o quien tenga el cuidado personal del menor de 2 años por sentencia judicial). Aplica en horario diurno y nocturno.

11.

¿Y si la sala cuna está cerrada?

El derecho a sala cuna es un derecho irrenunciable. Si por pandemia Covid-19 está cerrada se puede solicitar al empleador que pueda establecer criterios diferenciados a la hora de fijar la distribución de la carga laboral, tales como excluir a las funcionarias con hijos menores de dos años de aquellos turnos de trabajo presenciales, priorizando para estas trabajadoras el desempeño de funciones en modalidad remota o de teletrabajo, así como flexibilizar los horarios de ingreso y de salida.

En caso de que las labores no se puedan realizar a través de teletrabajo, se puede solicitar un bono compensatorio de sala cuna.

12.

Estoy en teletrabajo ¿puedo solicitar el bono compensatorio de sala cuna?

Sí, si estás en teletrabajo también puedes solicitar un bono compensatorio de sala cuna, siempre que la sala cuna esté cerrada y en la medida que exista disponibilidad presupuestaria.

13.

Si mi hijo es mayor de dos años y los jardines infantiles están cerrados ¿qué puedo hacer?

En el caso de padres con hijos de edad preescolar, nacidos a contar del año 2013 *y que se encuentren afiliados al seguro de cesantía*, podrán solicitar suspender sus contratos de trabajo temporalmente, en la medida que la sala cuna, jardín infantil o colegio al que asita el o la menor de edad estén cerrados temporalmente por pandemia Covid-19.

14.

¿Qué tipo de trabajo puedo realizar en estado de embarazo?

La mujer embarazada no puede ni debe ser obligada a realizar trabajos perjudiciales para su salud, debiendo ser trasladada a cumplir sus funciones, sin disminuir sus remuneraciones.

Se consideran como labores perjudiciales, por ejemplo:

- Levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
- Exigir esfuerzo físico, incluido permanecer largo tiempo de pie.
- Laborar en horario nocturno.
- Trabajar en horas extraordinarias.
- Cualquiera que la autoridad competente (matrona o médico) declare como inconveniente.

En los casos en que se deba cambiar la jornada de la trabajadora, como en caso de tener horario nocturno, esta jornada se debe distribuir en horario diurno.

15.

A) ¿Cuáles son los principales permisos especiales que se relacionan con los inicios de Imaternidad, paternidad y vida familiar?

- **Permiso para el padre por nacimiento del hijo(a):** El padre tiene 5 días de permisos, continuos o discontinuos, que puede hacer valer dentro del mes siguiente al parto.
- **Permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año:** Permiso que se otorga, previo certificado médico del tratante del niño o niña. Se remunera de la misma forma que el pre y postnatal. Puede tenerlo el padre o madre, a elección de esta última.
- **Permiso por muerte del hijo en periodo de gestación, del padre o la madre del(la) trabajador(a):** Derecho a 3 días hábiles de permiso pagado, contados desde el día del fallecimiento. Es adicional al feriado anual, no se puede renunciar y compensar en dinero, ejerciéndose con independencia del tiempo de servicio.
- En el caso de la defunción fetal, este permiso se contabilizará desde que se acredite la muerte con el respectivo certificado de defunción fetal.

B) ¿Qué pasa si mi hijo/a está gravemente enfermo/a y debo cuidarlo?

En este caso, podemos hacer uso del seguro obligatorio de la **Ley Sanna**, previsto para todos los padres y madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual.

Pandemia

¿Hay cambios en mis derechos como mujer embarazada a propósito de la pandemia por Covid-19?

Las mujeres embarazadas son consideradas población de riesgos, en consecuencia, el empleador deberá ofrecer a la trabajadora la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, **sin reducción de remuneraciones**. Si la naturaleza de sus funciones no permita que la trabajadora pueda otorgarse teletrabajo, el empleador, siempre con acuerdo de la trabajadora, deberá destinarla a labores que no requieran contacto con público o con terceros ajenos a quienes laboran en el lugar de trabajo, sin reducción de remuneraciones.