



Guía legal sobre:

Protección a la maternidad

Enumera los beneficios sociales y laborales a los que tienen derecho las madres trabajadoras.

Última actualización : 17-01-2019

¿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.

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

Todas las empresas e instituciones públicas y privadas, incluso los centros comerciales y malls. Y en todas las sucursales o faenas que posea el establecimiento, empresa o servicio.

Como madre trabajadora, ¿a qué descansos tengo derecho?

- 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.

¿Se pueden ampliar los permisos de pre y post natal?

Sí, 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.

Como padre, ¿tengo algún derecho?

Sí, los derechos del padre 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 seis 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.

Si adopto un hijo, ¿tengo derecho a la protección de maternidad?

Sí, todos los derechos de permisos y subsidios maternales también se aplican a los casos de adopción, tuición 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?

- 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 la tuición o 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 posnatal parental.

Si el menor tiene menos de seis meses, habrá derecho a posnatal de 12 semanas más el permiso posnatal 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 laborando horas extraordinarias, o en la forma que convengan trabajador y empleador.

¿Qué es el fuero maternal?

El 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. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental también gozará de fuero laboral. Ese fuero dura un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. El fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

El fuero se aplica también en caso de adopciones y rige además para el personal de las Fuerzas Armadas, Carabineros y la PDI.

¿Cuánto dura el fuero maternal?

Todo el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso maternal (periodo de postnatal).

¿Puedo ser despedida durante el período de pre y post natal?

No, legalmente el empleador no puede despedirla durante los respectivos descansos de maternidad que le correspondan, salvo si su empleador cuenta con autorización judicial.

Y si me despiden durante el período de fuero maternal, ¿dónde y cuándo puedo reclamar?

Ante los Tribunales del Trabajo en el plazo de 60 días hábiles contados desde el día del despido.

Durante los períodos de pre y post natal, ¿sigo recibiendo mis remuneraciones o rentas?

Sí, usted recibe un subsidio maternal que equivale a la totalidad de su remuneración y las asignaciones que estuviese percibiendo, con tope de 73,2 UF. Sólo se descontarán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

Si usted regresa 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.

Si usted regresa 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.

¿Cómo se calcula el subsidio maternal?

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.

¿Puede mi empleador condicionar mi contratación por estar embarazada o en edad fértil?

No, ningún empleador puede condicionar la contratación, ni exigir certificados que acrediten esta situación al momento de contratar a una mujer.

¿Cuándo tengo derecho a sala cuna?

Cuando 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.

¿Debe mi empleador construir una sala cuna en la misma empresa o tiene otras opciones a su alcance?

Su empleador tiene 3 opciones:

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

Si no me gusta la sala cuna de la empresa, ¿puedo exigir a mi empleador el pago de una sala cuna externa?

No, 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.

Al volver al trabajo luego del postnatal, ¿puedo pedir permiso de salida para alimentar a mis hijos?

Sí, 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:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo
- b) Dividiéndola, a solicitud del interesado, en dos bloques de media hora cada uno.
- c) 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?

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).

¿Existen sanciones para quienes no cumplan la norma de protección a la maternidad?

Sí, las infracciones contemplan multas de 14 a 70 UTM, multa que se duplica en caso de reincidencia.

Leyes que regulan el tema.

- [Ley N° 20.367](#)
- [Código del Trabajo](#)
- [Decreto con Fuerza de Ley N° 44](#)
- [Libro II Código del Trabajo, sobre protección a la maternidad](#)
- [Ley N° 20.545](#)