

Derechos legales



Conoce los derechos y deberes que debes cumplir con la Ley en Chile.

¿Cuáles son mis derechos legales en caso de estar embarazada?

A aquellas mujeres que se encuentran embarazadas, la ley le reconoce los siguientes derechos:

1. Prenatal: se refiere al derecho a descanso maternal de seis semanas antes del parto. Para ejercerlo, se requiere licencia médica o bien, certificado con fecha probable del parto.
2. Post natal: descanso maternal de doce semanas posteriores al parto. El periodo de tiempo puede presentar variaciones, por ejemplo, en caso que el hijo sea prematuro.
3. Fuero maternal: es un beneficio concedido a la mujer trabajadora desde el inicio del embarazo y hasta un año y 84 días después desde la fecha del parto. Esto implica que en este periodo el empleador no puede poner término a la relación laboral. Durante el periodo de fuero el empleador solo podría poner término a la relación laboral en caso que cuente con autorización previa del Tribunal Laboral competente (desafuero).

En caso que la madre no tenga conocimiento de su embarazo, lo puede acreditar posteriormente por medio de un certificado médico, pero el derecho de fuero maternal se considerará desde la fecha del embarazo.

¿Quiénes tienen derecho legal a pre y post natal?

Tienen derecho legal al descanso prenatal:

- Trabajadoras embarazadas con contrato indefinido, plazo fijo, por obra o faena y funcionarias públicas bajo estatuto administrativo.
- Trabajadoras independientes que emitan boleta de honorarios.

Tienen derecho al descanso postnatal:

- Trabajadoras embarazadas con contrato indefinido, plazo fijo, por obra o faena y funcionarias públicas bajo estatuto administrativo.
- Trabajadoras independientes que emitan boleta de honorarios.

En caso de fallecimiento de la madre, tendrán derecho el padre o la persona que le sea otorgada la custodia del menor, a hacer uso del postnatal, o lo que reste de él, con el correspondiente subsidio y fuero laboral.

En caso de un trabajador que por resolución judicial le ha sido otorgado el cuidado personal, se considerará la fecha de dicha resolución el inicio del plazo. Ahora bien, en caso de adopción de un niño una adopción de un menor de seis meses, se reconoce derecho de postnatal de doce semanas y postnatal parental de doce semanas adicionales; y en caso de adopción de un niño mayor de seis meses y menor de 18 años de edad, tendrá únicamente derecho a postnatal parental de doce semanas.

¿En qué casos puedo 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, ya sea provocado o espontáneo, o en caso de que el hijo de la mujer nazca muerto.

¿Qué sucede en los casos en que mi trabajo pueda poner en riesgo la salud de mi embarazo?

El artículo 202 del Código del Trabajo establece que, durante el periodo del embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Se entenderá especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- a) Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos
- b) Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) Se ejecute en horario nocturno
- d) Se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- e) La autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

¿En qué consiste el 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. Dicha obligación la puede cumplir de 3 maneras:

- Sala cuna anexa e independiente del lugar de trabajo.
- Sala cuna en conjunto con otros empleadores/as de la misma área geográfica.
- Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento designado por el empleador para que la trabajadora lleve a sus hijos/as menores de dos años de edad.

Si la empresa tiene menos de 20 mujeres no está en la obligación de otorgar el beneficio, sin embargo, puedes acercarte a los jardines JUNJI e Integra.

¿Cuáles son los derechos legales del padre de mi hijo recién nacido?

El Código del Trabajo establece que "el padre tiene derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será

de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento”.

Este derecho es válido siempre y cuando el padre no haya sido privado de la tuición por sentencia. Para hacer uso de este derecho, el trabajador debe realizar la solicitud por escrito a su empleador, al de la madre y a la Dirección del Trabajo, el cual no podrá ser negado, pero podrá exigir la acreditación del hecho, a través de un Certificado de nacimiento emitido por el Servicio Registro Civil e Identificación.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre tendrá derecho a:

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

¿Cuento con algún derecho para cuidar a mi hijo menor de un año de edad, en caso de enfermedad?

Si, cuentas con el derecho de alimentar a tu hijo, incluso, la Ley N° 20.761 extiende el derecho a los padres trabajadores para que dispongan de, al menos, una hora diaria para alimentar a sus hijos menores de dos años (durante la jornada laboral). Este es un derecho de padres y madres que trabajan y, por lo tanto, no tiene ningún tipo de descuentos, porque el tiempo utilizado en alimentar a los hijos se considera como una hora trabajada. Este permiso puede ser acordado con tu empleador y lo puedes ejercer de tres maneras:

- En cualquier momento, dentro de la jornada de trabajo.
- Dividiéndolo en dos porciones.
- 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.

¿El permiso de alimentación para niños menores de dos años, puede ser transferido a otra persona?

Sí, este permiso puede ser transferido al padre, bajo mutuo acuerdo. Para esto se debe presentar una comunicación por escrito a ambos empleadores y 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 formalidad antes mencionada, procede frente a cualquier modificación que los padres adopten al respecto, derechos que pueden ejercer hasta los 2 años del menor.

Asimismo, el padre tendrá este permiso si:

- Tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada,
- Cuando la madre hubiere fallecido o
- Estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

También aplica para aquellas trabajadoras o trabajadores al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.620 (ADOPCIÓN) o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores

¿Cuento con algún derecho para cuidar a mi hijo menor de un año de edad, si se enferma?

Sí, cuentas con el permiso por enfermedad grave de tu hijo o hija menor de 1 año. Este derecho te permite cuidar a tu hijo/a por el período que el médico determine y acreditado mediante certificado.

¿Quiénes tienen derecho al permiso por enfermedad del hijo/a menor de un año de edad?

Tienen derecho al permiso por enfermedad del hijo/a menor de un año de edad:

- 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.

¿Tengo un derecho similar si mi hijo es mayor de un año de edad?

Si, 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.

¿Cuánto tiempo puedo ausentarme de mi trabajo en caso de enfermedad de un hijo mayor a 1 año y menor a 18 años de edad?

El Artículo 199 bis del Código del Trabajo, señala que en caso de enfermedad de tu hijo o hija mayor de 1 año y menor de 18 años, 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.

En caso de ausentarme por enfermedad de mi hijo mayor de 1 año y menor de 18 de años. ¿Debo restituir el tiempo no trabajado?

Sí. Puedes restituirlo mediante los siguientes mecanismos excluyentes:

- Imputación a tu próximo feriado anual.
- Trabajando horas extraordinarias.
- 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.