

Mujer que trabaja: Maternidad y lactancia. Garantías del código del trabajo*

Dra. Heather Strain

*Artículo basado en el Código del trabajo
Elaborado el año 2001, con modificaciones.
Actualizado a diciembre del 2004.



I.- AL POSTULAR A UN CARGO LABORAL (ARTÍCULO 194):

Las empresas y empleadores:

No pueden condicionar la contratación de empleadoras según la **ausencia o existencia de embarazo**. Tampoco puede exigir para dichos fines certificados o

solicitar exámenes de ningún tipo para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

SIN EMBARGO: el código no señalaba que no se puede discriminar por sexo al momento de ser contratado y que no habla acerca de las preguntas en las entrevistas (Ej. estado civil, uso de métodos anticonceptivos, planificación familiar)

II.- MUJERES QUE TRABAJAN PARA EMPRESAS Y EMPLEADORES:

1) Derechos durante el embarazo:

- a. Durante el embarazo las trabajadoras que estén en cargos que puedan ser considerados perjudiciales para la salud deberán ser transferidas a otro trabajo que no lo sea (Art. 202). Entre ellos se encuentran especialmente los trabajos que impliquen:
 - i. Levantar, arrastrar o empujar grandes pesos
 - ii. Impliquen mucho esfuerzo físico, incluido el estar de pie por muchas horas.
 - iii. Horario nocturno
 - iv. Horas extraordinarias de trabajo
 - v. **No explicitan aquellos trabajos en que hay noxas para el feto.**
- b. **Seis semanas** antes del parto la mujer tiene derecho a una licencia prenatal. Para ello debe presentar una licencia expendida por una matrona o un médico. Este derecho no podrá renunciarse y quedará **prohibido el trabajo de mujeres embarazadas** (Art. 197).
- c. Durante este período debe **mantenerse su puesto de trabajo** y no ser despedida (Art.195).Además la mujer que se encuentre en su período de descanso deberá recibir el total de sus remuneraciones y asignaciones, del cual solo se deducirán sus imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan (Art.198).
- d. Si el embarazo se prolonga más de seis semanas después de iniciar el fuero prenatal, estos días se adicionarán al prenatal y no le quitarán días al postnatal (Art. 196) Actualmente existe un proyecto de ley que propone que la mujer pueda optar por pasar tres de estas semanas al post natal para así poder prolongar el período de lactancia.
- e. Si la madre presenta alguna enfermedad derivada de su condición de embarazo, puede obtener un período adicional de descanso, determinado por la institución de salud tratante y un certificado médico. (Art.196)

2) Derechos después del parto para la madre y su hijo:

- a. En relación al fuero materno:
 - i. La madre tiene derecho a una licencia 12 semanas luego del parto (Art.195). Actualmente con las modificaciones propuestas por el proyecto de ley, esta licencia podría extenderse hasta las 15 semanas post parto, con el objetivo primordial de favorecer la lactancia materna.

- ii. Durante este período debe **mantenerse su puesto de trabajo** y no ser despedida (Art.195).Además la mujer que se encuentre en su período de descanso deberá recibir el total de sus remuneraciones y asignaciones, del cual solo se deducirán sus imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan (Art.198).
 - iii. Si la madre se enferma en el período de puerperio podrá extender su postnatal por el tiempo que estime necesario el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa (Art. 196). Si ella fallece durante el parto o el postnatal, entonces el padre tendrá el fuero matenal para cuidar del hijo (Art.195).
 - iv. Hasta un año después de retornar al trabajo (post fuero), la madre tiene protegido su empleo y podrá ser despedida solo con intercesión de un juez (Art.201)
- b. Beneficios en relación al hijo:
- i. Enfermedad del hijo menor de un año: Cuando un niño menor de un año requiera cuidados en el hogar por una enfermedad grave tendrá permiso con el correspondiente certificado médico. Cualquiera de los dos padres a elección de la madre podrá hacer uso del servicio en el caso que ambos padres sean trabajadores (Art. 199).
 - ii. Derecho a sala cuna(Art. 203):
 1. Las empresas que tengan 20 o mas trabajadoras de cualquier edad o estado civil deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.
 2. Deben cumplir medidas de higiene y seguridad
 3. El empleador deberá elegir y pagar a la sala cuna, entre las pertenecientes a la JUNJI (Junta Nacional de Jardines infantiles). También deberá encargarse del mantenimiento de la sala cuna y de contratar a una persona a cargo capacitada, preferentemente una auxiliar de enfermería. (Art. 205)
 4. El empleador debe pagar por el transporte de ida y vuelta tanto del menor como de su madre a la sala cuna.
 5. Las mujeres dispondrán de dos porciones de tiempo que no excedan una hora las que serán remuneradas. El derecho a usar este tiempo para este propósito no podrá ser renunciado (Art.206). ESTE PERMISO SE AMPLIARÁ PARA QUE LA MUJER DISPONGA DE MAS TIEMPO.

Comparación entre el fuero maternal chileno y en otros países.

LICENCIAS						
	Maternidad (en días)			Quién Paga	Paternidad (en días)	Padres (en días)
	Total	Pre-natal	Post-natal			
<u>AMERICA</u>						
Argentina	90	45	45	Seg. Social	2	No
Brasil	120	≥ 28	≥ 28	Seg. Social	5	No
Chile	126	42	84	Seg. Social	1	No
Costa Rica	120	30	90	S. Social y Empleador		No
México	84	42	42	Seg. Social		No
Perú	90	45	45	Seg. Social		No
EE.UU. ¹	84			No Pagada		84 ²
<u>ASIA Y EL PACÍFICO</u>						
Australia				No Pagada		365
Japón	98	42	56	Seg. Social		Hasta 1 año ³
Nueva Zelandia	98	≤ 42	≤ 56	No Pagada	14 ³	365 ³
<u>EUROPA</u>						
Alemania	98	42	56	S. Social y Empleador		1065
Bélgica	105	49	56	Seg. Social	3	1825 ⁴
Dinamarca ⁵	126	28	98	Seg. Social		91 - 365
España	112	≤ 70	≥ 42	Seg. Social	2	1095 ⁴
Finlandia⁵	105	≤ 50	≥ 30	Seg. Social	6	170
Francia	112	42	70	Seg. Social	3	1065
Holanda	112	42	70	Seg. Social		180
Italia	150	60	90	Seg. Social		180
Noruega⁵	126	≤ 84	≥ 42	S. Social y Empleador	14	350
Rumania	112	52	60	Seg. Social		
Suecia	84	42	42	Seg. Social	10	450

Notas: (1) Varía entre Estados.

(2) Lo toma cualquiera de los padres luego del nacimiento.

(3) No remunerada.

(4) Corresponde a toda su carrera profesional. Cada licencia debe ser menor a 365 días.

(5) Trata todas las licencias como un solo sistema de "licencias de los padres".