



FALMED

UDEGEN

UNIDAD DE
DEFENSA
DE GÉNERO

Protección a la maternidad: fuero laboral y permisos

Mónica Madariaga Suárez,
Abogada UDEGEN.

1. Fuero Laboral

- **El fuero laboral está regulado en el artículo 201 y 174 del Código del Trabajo**
- Protección especial que contempla la ley respecto de la mujer embarazada: 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 menor.
- **Duración del fuero:** desde el inicio de su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Esto es, por regla general, hasta cuando el hijo cumpla un año y 84 días de edad.



1. Fuero Laboral



- **El empleador no puede poner término al contrato de trabajo** de la trabajadora con fuero, si no es con **autorización previa de un juez competente**, quien solo puede concederla bajo las siguientes causales de despido:
 - Vencimiento del plazo del contrato.
 - Conclusión del trabajo o servicio contratado.
 - Cualquiera de las causales legales que habilitan al despido sin indemnización por conducta indebida de carácter grave del trabajador, del artículo 160 del Código del Trabajo.
- Debe ser reincorporada en sus funciones y además tiene derecho a que se le pague la remuneración por el tiempo en que no trabajó a causa de su despido.
- Plazo de sesenta días hábiles desde el despido para comunicar que estaba embarazada al momento de terminar el contrato de trabajo o de la resolución que otorga el cuidado personal o tuición del menor.
- El fuero sólo protege la permanencia en el organismo; no así eventuales cambios de distribución de jornada.

2. Permisos especiales

2.1. Permiso por nacimiento de un hijo

- **Artículo 195 del Código del Trabajo**, inciso segundo.
- Derecho irrenunciable que tiene el padre.
- Permiso para ausentarse de su trabajo por cinco días, los que son remunerados por el empleador como si hubiera trabajado. Opera también en el caso de adopción.
- El trabajador puede hacer valer este permiso desde el momento del parto, en forma continua o discontinua, pero debe tomarse los cinco días durante el primer mes. De no hacerlo, pierde los días que no se haya tomado.



2.1. Permiso por nacimiento de un hijo

- **Casos del permiso por nacimiento de un hijo en los cargos de 22 y 28 horas semanales.**
- Contraloría General de la República: se considerará que un día de permiso corresponde a la cantidad de horas que resulte de dividir por cinco la jornada semanal.
- 28 horas semanales: la autoridad del hospital adoptará un criterio de proporcionalidad, dividiendo la jornada de 28 horas que el interesado cumple una vez por semana en una rotativa de turnos considerándose cada fracción de 5,6 horas resultante de esta división, como equivalente a una jornada diaria de trabajo:
 - El Código del Trabajo al señalar que el permiso equivale a 5 días, se refiere a 5 jornadas laborales diarias
 - Conforme al Estatuto Administrativo, la jornada semanal se divide en cinco días (de lunes a viernes)
 - Entonces, **si la jornada semanal ha sido concentrada en un sólo día, lo mismo ha sucedido con las jornadas diarias de trabajo.**

2.1. Permiso por nacimiento de un hijo

- 22 horas semanales:
- Contraloría: debe ejercerse en días efectivos de trabajo.
- 2 cargos uno de 22 horas semanales más otro de 28 ley 15.076 en conjunto.
- Se debe otorgar los 5 días en proporción a cada uno de estos contratos, de tal manera que se debe otorgar permiso por el cargo de 28 horas en razón de la división indicada previamente, lo que correspondería a un turno y además se debe otorgar permiso por contrata de 22 horas semanales, hasta completar 5 días hábiles de permiso.
- Lo anterior debido a que Contraloría indica constantemente que este permiso se debe conceder debido a la regulación de una jornada completa de 44 horas del estatuto administrativo, el que se aplica supletoriamente a ambas normativas del 22/28.
- Por su parte, se ha observado que en caso de médicos que tienen jornadas de 22 y 28 horas en establecimientos de salud distintos o dependientes de distintos servicios de salud, se otorgan 5 días debido a su contrata de 22 horas y un permiso equivalente a un turno completo de 28 horas aplicando por separado los dictámenes antes referidos.

2.2. Permiso pagado para los trabajadores que contraigan matrimonio



- Este permiso se encuentra regulado en el artículo 207 bis del Código del Trabajo.
- En este caso, el trabajador o la trabajadora tiene derecho a cinco días hábiles continuos, adicionales al feriado anual o vacaciones e independientemente del tiempo que lleve prestando servicios.
- Este permiso puede tomarse los días inmediatamente anteriores o posteriores al día del matrimonio.
- El empleador debe pagar tales días como si hubieran sido trabajados.
- Los trabajadores que hagan uso de este permiso deben avisar a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

2.3. Permiso por muerte de un hijo, cónyuge o conviviente civil

- Este permiso está regulado en el artículo 66 del Código del Trabajo.
- Por lo tanto, se encuentra en el libro primero, Capítulo VII del Código del Trabajo, respecto del feriado anual y permisos.
- Consiste en un permiso de diez días corridos de permiso pagado en caso de muerte de un hijo, a contar del día del fallecimiento.
- En caso de muerte de del cónyuge o conviviente civil, el permiso es de siete días corridos de permiso pagado.
- El trabajador gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento.

2.4. Permiso por muerte del hijo en periodo de gestación, del padre

- Se encuentra regulado en el mismo artículo 66, incisos segundo y tercero, Código del Trabajo.
- Es un derecho a siete días hábiles de permiso pagado, contados desde el día del fallecimiento.
- Es adicional al feriado anual
- No se puede renunciar ni compensar en dinero, ejerciéndose con independencia del tiempo de servicio.
- Este permiso se contabilizará desde que se acredite la muerte con el respectivo certificado de defunción fetal.

2.5. Permiso por accidente grave, o enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte de los menores 18 años

- Artículo 199 bis, del Código del Trabajo. Libro II título II.
- Permiso, otorgado al padre y a la madre de un menor de 18 años que requiera de su cuidado personal, por haber tenido accidente grave, o padecer enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte.
- Pueden ejercer el permiso conjunta o separadamente.
- Ausentarse del trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador
- Exige que el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña emita el respectivo certificado
- El tiempo no trabajado deberá ser restituido:
 - Mediante imputación a su próximo feriado anual
 - Extendiendo posteriormente su jornada
 - Cualquier forma que convengan las partes.
 - En el caso de los funcionarios, los días a recuperar se podrán imputar al feriado anual o a días administrativos.
 - Si ello no es posible, se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes.

2.6. Permiso por tener cónyuge, conviviente civil o padres desahuciados o en estado terminal

- Se encuentra regulado en el artículo 199, inciso cuarto, del Código del Trabajo.
- Permite a él (la) trabajador(a) ausentarse en los mismos términos que el permiso por accidente o enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte del menor de 18 años.
- Requiere la acreditación de esta circunstancia mediante certificado médico.



FALMED UDEGEN

UNIDAD DE
DEFENSA
DE GÉNERO

