

# Derechos Maternales Laborales



**ASOCIACIÓN DE  
FUNCIONARIOS DE SALUD  
DE SAN MIGUEL**



**Desde  
1996**



**Email**

**AFUSA.SANMIGUEL.OFICIAL@GMAIL.COM**



ASOCIACIÓN DE  
FUNCIONARIOS DE SALUD  
DE SAN MIGUEL

# Fuero maternal

## ¿Qué es el fuero maternal?

- Protección legal a la mujer embarazada para asegurar la continuidad de su empleo y sustento económico.
- Impide el despido sin autorización judicial previa.

## Duración

- Desde el inicio del embarazo hasta **1 año y 84 días** después del postnatal.

## Derechos de la trabajadora

- Derecho a ser reintegrada si es despedida durante el embarazo.
- Informar a la jefatura para facilitar permisos médicos y de apoyo.





ASOCIACIÓN DE  
FUNCIONARIOS DE SALUD  
DE SAN MIGUEL

# Fuero maternal



## Despido con fuero solo procede si:

- Finaliza el plazo del contrato. Concluye la obra o servicio contratado.
- Existen causales por conducta de la trabajadora (con autorización judicial).

## ¿Quiénes tienen este beneficio?

- Todas las trabajadoras embarazadas afiliadas a un sistema provisional.
- Padres trabajadores desde el fallecimiento de la madre.
- Madres y padres adoptantes desde la resolución de adopción.





ASOCIACIÓN DE  
FUNCIONARIOS DE SALUD  
DE SAN MIGUEL



# Permiso para controles prenatales

- 2 horas al mes durante la gestación, para madre o padre acompañante.
- Logro gestionado por AFUSA (Resoluciones 221/2024 y 238/2024).

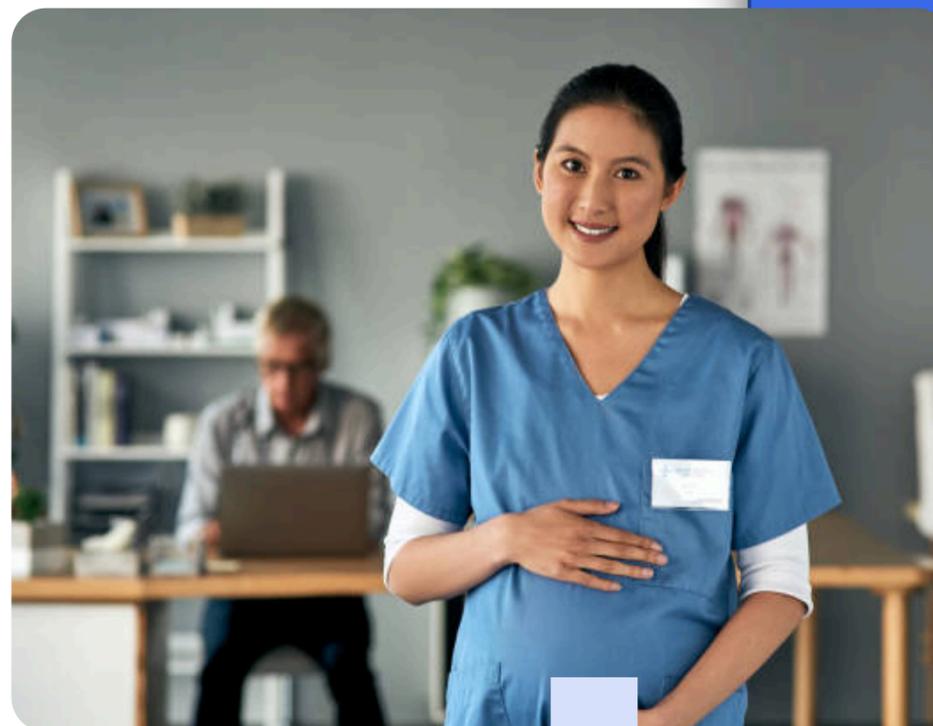




ASOCIACIÓN DE  
FUNCIONARIOS DE SALUD  
DE SAN MIGUEL



# Derechos Descanso



## ¿Quién tiene derecho?

Todas las trabajadoras , sin importar el tipo de contrato.

Solo necesitas acreditar el embarazo con un certificado médico o de matrona.





# Tipos de permisos y descanso Maternal



01

**Permiso prenatal**  
6 semanas (42 días)  
antes de la fecha  
probable de parto.

02

**Descanso Prenatal  
Suplementario**  
En caso de enfermedad  
relacionada con el  
embarazo.  
Requiere certificado  
médico. Duración según  
indicación

03

**Descanso Prenatal  
Prorrogado**  
Cuando el parto ocurre  
después de las 6  
semanas de prenatal.  
Se extiende el descanso  
hasta el parto.



**ASOCIACIÓN DE  
FUNCIONARIOS DE SALU  
DE SAN MIGUEL**



# Tipos de permisos y descanso Maternal



04

Permiso posnatal  
12 semanas (84 días)  
desde el nacimiento  
del hijo/a.  
No se puede renunciar.  
Aplica sin importar la  
fecha de ingreso al  
trabajo.

05

Permiso postnatal  
parental  
Se inicia al finalizar el  
postnatal de 12  
semanas.

A. 12 semanas jornada completa (100% subsidio, tope 66 UF).

B. Media jornada de 18 semanas (50% subsidio).

Debes notificar al empleador 30 días antes mediante carta certificada.

06

Traspaso del Postnatal  
Parental al Padre  
Ambos deben ser  
trabajadores.  
La decisión es  
exclusiva de la madre .

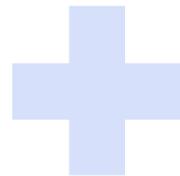
Se puede traspasar:

- Hasta 6 semanas de jornada completa.
- O hasta 12 semanas de jornada parcial.



ASOCIACIÓN DE  
FUNCIONARIOS DE SALU  
DE SAN MIGUEL

# Permiso post natal para el padre



¿Quién tiene derecho?

- Padres con contrato de trabajo vigente.

Duración del permiso

- 5 días hábiles pagados , con dos formas de uso

Opción 1:

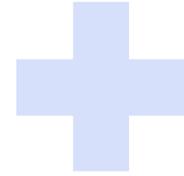
- Desde el momento del parto.
- 5 días corridos e ininterrumpidos (no incluye feriados ni fines de semana).

Opción 2:

- Distribuir los 5 días dentro del primer mes desde el nacimiento.
- Puede tomarlos de forma continua o fraccionada , según lo estime conveniente.



# Permiso post natal para el padre



## Requisitos para solicitar el permiso

- Solicitud por escrito al empleador .
- El empleador no puede negarlo , pero puede pedir acreditación del nacimiento.
- La acreditación se realiza con el certificado de nacimiento emitido por el Registro Civil.
- Si el permiso se toma el mismo día del parto, el certificado se puede presentar posteriormente .

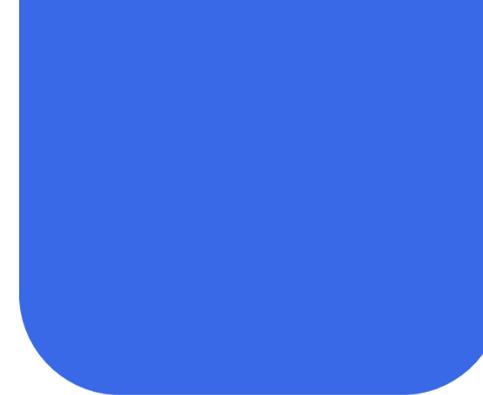


# Subsidio

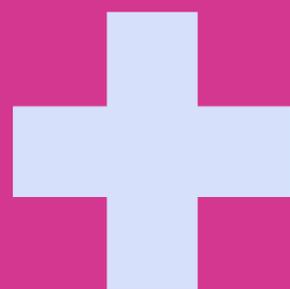
Consiste en un pago de una prestación, que permite a la trabajadora continuar recibiendo sus ingresos, durante el periodo en que hace uso del permiso de maternidad.

Equivale al total de las remuneraciones y asignaciones que la trabajadora perciba, del que se deducirán las imposiciones de previsión.

Su tope corresponde actualmente a 66 UF.



ASOCIACIÓN DE  
FUNCIONARIOS DE SALUD  
DE SAN MIGUEL



# Subsidio



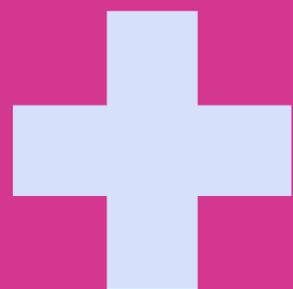
Tienen derecho a subsidio las trabajadoras dependientes que cumplan con tener 6 meses de afiliación previsional (Tener 3 cotizaciones en los 6 meses anteriores a la licencia)



Las trabajadoras independientes que cumplan con tener 12 meses de afiliación previsional



Tener 6 cotizaciones en los 12 meses, continuos o no, anteriores al inicio de la licencia;  
Haber pagado la cotización del mes anterior a la licencia.



# Permiso para Alimentar Hijos/as Menores de 2 Años



¿Quién tiene derecho?

- Todas las trabajadoras con hijos menores de 2 años.
- También aplica al padre si él hace uso del beneficio.

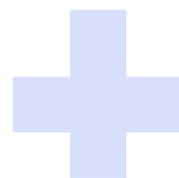
¿Cuánto tiempo es el permiso?

- 1 hora diaria por cada hijo/a menor de dos años .
  - Si hay dos hijos menores de esa edad, se otorgarán 2 horas

Formas de uso del permiso (acuerdo con empleador):

- En cualquier momento dentro de la jornada laboral.
- Dividido en dos períodos durante el día. 
- Adelantar o postergar en 30 minutos o 1 hora el inicio o término de la jornada.

# Sala Cuna



¿Quién tiene derecho?

- Madres trabajadoras cuya empresa tenga 20 o más trabajadores , sin importar edad ni estado civil.

¿Cómo puede el empleador cumplir esta obligación?

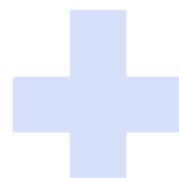
1. Crear y mantener una sala cuna propia, anexa e independiente.
2. Compartir servicios de sala cuna con otros obstáculos de la misma zona.
3. Pagar directamente a una sala cuna autorizada por el Estado a la que asiste tu hijo/a menor de 2 años.



**Deben tener reconocimiento  
oficial del Ministerio de Educación**



# Sala Cuna



## Condiciones del beneficio

- Se mantiene incluso si estás con licencia médica o en otras situaciones que impidan cuidar directamente a tu hijo/a.
- No aplica si la licencia es por enfermedad del hijo/a menor de 1 año
- El empleador debe garantizar el beneficio:
  - Durante toda la jornada laboral .
  - Incluso en fines de semana, festivos o turnos nocturnos .



**Deben tener reconocimiento  
oficial del Ministerio de Educación**





ASOCIACIÓN DE  
FUNCIONARIOS DE SALUD  
DE SAN MIGUEL



# Bono compensatorio

¿Qué es?

- Es una excepción al derecho a sala cuna , autorizada solo por la Dirección del Trabajo .
- Consiste en un pago compensatorio en dinero , entregado por el empleador.



# Bono compensatorio

¿Cuándo se puede acceder al bono?

Solo en casos excepcionales, como:

1. No existen salas cuna autorizadas en tu localidad.
2. Trabajas en faenas mineras apartadas de centros urbanos y vives en campamentos habilitados por la empresa.
3. Tienes jornada de trabajo nocturna.
4. Condiciones médicas del hijo/a que desaconsejan su ingreso a sala cuna (debidamente acreditadas).





ASOCIACIÓN DE  
FUNCIONARIOS DE SALUD  
DE SAN MIGUEL



# Bono compensatorio

Importante:

- La sala cuna es un derecho irrenunciable.
- El bono no puede reemplazar la sala cuna salvo en las situaciones señaladas y con autorización formal.



# Licencia médica Menor de 1 año +

¿Qué es?

- Derecho de la madre trabajadora (o el padre, si ella no puede ejercerlo) a ausentarse del trabajo cuando su hijo menor de un año se enferma.



# Licencia médica Menor de 1 año



¿Qué requisitos existen?

- El hijo/a debe tener menos de 1 año de edad
- La licencia debe ser emitida por un médico tratante .
- La madre (o el padre en su caso) debe estar afiliada a un sistema de salud (Fonasa o Isapre).



# Licencia médica

## Menor de 1 año

¿Quién puede usarla?

- Principalmente la madre trabajadora.
- El padre solo puede acceder si:
  - Ambos padres trabajan.
  - La madre no puede cuidar al menor por razones de salud, certificadas médicamente.



# Licencia médica

## Menor de 1 año

### Características clave:

- La licencia es pagada y cubierta por el sistema provisional.
- Se puede usar por todo el período que indique el médico .
- No afecta el derecho a sala cuna , ya que en este caso se considera que el niño necesita cuidado directo por su estado de salud.





# ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DE SALUD DE SAN MIGUEL

