

**ES TU DERECHO,  
NO UN FAVOR  
Y ES TUYO Y DE TU HIJA/O**

## Fuero maternal

### ¿Qué es?

Es un derecho del que goza la madre desde el primer día del embarazo y hasta un año después de terminado el postnatal que la **protege ante un eventual despido o término de contrato**.

Estando protegida por el fuero maternal, el empleador sólo podrá poner término al contrato de trabajo previa **autorización del juez competente**.

### ¿Cuánto dura?

Dura un año contado desde el término del postnatal (12 primeras semanas) es decir, **normalmente durará hasta que el hijo/a cumpla un año y 84 días**. Es relevante que el tiempo que dura el fuero se cuenta desde el término del "primer" postnatal, y no del postnatal parental (segundo periodo de 12 semanas).

### ¿A quiénes aplica?

**A trabajadoras con contrato indefinido, plazo fijo, por obra o faena y funcionarias públicas bajo Estatuto administrativo**. Si la madre se encuentra sujeta a honorarios, en el sector privado, por regla general, no hay derecho a fuero, salvo que se demuestre que existe una relación de índole laboral (Contrato de Trabajo). Si la madre se encuentra sujeta a honorarios en el sector público, estarán protegidas por el fuero maternal sólo si se cumplen los presupuestos planteados en el Dictamen N° E124520-2021 de la Contraloría General de la República.

### ¿Qué pasa si me despidieron y desconocía mi estado de embarazo?

En aquellas situaciones en que la trabajadora toma conocimiento de su estado de embarazo con posterioridad a su despido, **puede solicitar su reincorporación** siempre y cuando haya estado embarazada antes de que se efectuara el despido, lo que se acredita con el respectivo certificado médico o de matrona.

### ¿Puedo renunciar a mi trabajo si estoy con fuero?

Sí, ya que el fuero es una protección ante el despido o término de contrato, pero **no priva a la trabajadora o funcionaria de renunciar** si así lo desea.

Para más  
información  
escanea  
este QR



[www.falmed.cl](http://www.falmed.cl)



**ES TU DERECHO,  
NO UN FAVOR  
Y ES TUYO Y DE TU HIJA/O**

## **Trabajos pesados o riesgosos durante el embarazo**

### **¿Qué es considerado un trabajo pesado o de riesgo durante el embarazo?**

El legislador ha señalado que se entiende, especialmente, como perjudicial para la salud de la mujer embarazada 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; **e)** la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

### **¿Qué pasa si trabajo en un pabellón con radiación u otros materiales de riesgo biológico para el embarazo?**

Si bien dichos trabajos no se mencionan de forma expresa en la norma, se encausan en aquellos que la autoridad ha declarado riesgosos para la salud del embarazo, por lo que la trabajadora no debe ser expuesta a los mismos, debiendo ser trasladada a funciones compatibles con su estado de embarazo.

### **¿Qué pasa si estoy embarazada y dentro de mis labores se me exige hacer trabajos riesgosos para la salud de mi embarazo?**

La trabajadora que está embarazada, no puede ni debe ser obligada a realizar trabajos que se estimen perjudiciales para su salud, en cuyo caso debe ser trasladada a cumplir labores compatibles con su estado de embarazo y **sin disminución de sus remuneraciones.**

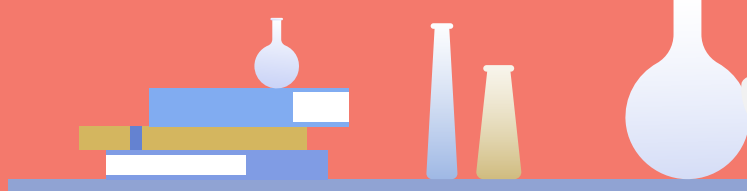
### **¿Quién tiene que conseguir los reemplazos para las labores que dejo de realizar?**

La gestión debe realizarse por el empleador (sector privado) o el Jefe de Servicio (sector público). No se le puede imputar a la trabajadora la responsabilidad de realizar esta gestión y mucho menos condicionar la entrega de este derecho a que se gestione el respectivo reemplazo.

**Para más  
información  
escanea  
este QR**



[www.falmed.cl](http://www.falmed.cl)



**ES TU DERECHO,  
NO UN FAVOR  
Y ES TUYO Y DE TU HIJA/O**

## Derecho a sala cuna

### ¿Qué es el derecho a sala cuna?

De conformidad con lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, es un **derecho irrenunciable**, que consiste en que la trabajadora disponga de un lugar donde dejar a su hijo/a mientras trabaja, financiado por el empleador. Debe disponerse de ello todos los días en que la trabajadora deba asistir a su empleo.

### ¿Qué pasa si trabajo de noche?

También corresponde este derecho a las madres que trabajan en **horario nocturno**, pues la norma laboral no realiza una distinción en cuanto al horario de funcionamiento de las salas cunas o del horario de trabajo de la funcionaria, por lo que el empleador debe adoptar todas las medidas que permitan que la trabajadora cuente con dicho derecho.

### ¿A quiénes aplica?

Detenta este derecho toda trabajadora que tenga a lo menos un hijo/a menor de dos años, y cuyo empleador tenga 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil. Aplica **tanto para el sector público como privado**. En el caso de las funcionarias a honorarios tanto del sector público como privado, debe revisarse si dicho beneficio se encuentra contemplado en el convenio a honorarios y, tratándose de honorarios del sector público, revisar si se cumplen los presupuestos planteados en el Dictamen N° E124520-2021 de la Contraloría General de la República.

### ¿Puedo solicitar el bono compensatorio de sala cuna si no quiero que mi hijo/a asista a sala cuna?

No, dado que **se trata de un beneficio excepcional** que el empleador entrega a todas las madres que se encuentren trabajando y que no puedan llevar a sus hijos a este tipo de establecimientos debido a determinadas circunstancias definidas por la ley, como que no exista sala cuna en el lugar de trabajo, enfermedad del hijo/a que impida su asistencia a sala cuna (debidamente justificado) o la ausencia de sala cuna que funcione en horario nocturno.

Para más  
información  
escanea  
este QR



[www.falmed.cl](http://www.falmed.cl)



**ES TU DERECHO,  
NO UN FAVOR  
Y ES TUYO Y DE TU HIJA/O**

## **Derecho de alimentación del hijo/a menor de dos años**

### **¿Qué es el derecho de alimentación?**

El derecho de alimentación o también llamado “derecho de lactancia” es un **derecho irrenunciable**, establecido en el artículo 206 del Código del Trabajo, estipula que las trabajadoras pueden disponer, **a lo menos, de una hora al día para dar alimento a sus hijos menores de dos años**, que se cumple en el lugar donde se encuentra el hijo/a. De requerirse traslado para el ejercicio de este derecho, ese tiempo se entiende trabajado y no se puede descontar del tiempo dispuesto para el uso del derecho de alimentación.

### **¿A quiénes aplica?**

A todas las trabajadoras **tanto del sector público como privado que tengan a lo menos un hijo/a menor de dos años**. En el caso de las funcionarias a honorarios sean del sector público como privado, debe revisarse si dicho beneficio se encuentra contemplado en el convenio a honorarios y, tratándose de honorarios del sector público, revisar si se cumplen los presupuestos planteados en el Dictamen N° E124520-2021 de la Contraloría General de la República.

### **¿Cómo se cumple?**

El derecho de hora a alimentación **podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas** a acordar con el empleador: **a)** En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo; **b)** Dividiéndolo, a solicitud de la persona interesada, en dos porciones; **c)** Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

### **¿Puede el padre ejercer este derecho?**

Sí, a través del traspaso del **derecho de alimentación de la madre al padre**. Es decir, si deciden que este derecho será ejercido por el padre, la madre dejará de detentarlo. El traspaso de este derecho no puede ser negado por ninguno de los dos empleadores, cumpliendo ciertos requisitos formales para solicitarlo, esto es, dar aviso por escrito con a lo menos 30 días de anticipación, enviando copia a la Inspección del Trabajo.

**Para más  
información  
escanea  
este QR**



[www.falmed.cl](http://www.falmed.cl)

