

ESTO LO DEBEMOS SABER Y TENER EN CUENTA:

LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

El Código del trabajo nos enseña sobre la "Protección a la Maternidad. Estas disposiciones beneficiarán a todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a algún sistema previsional.

ATENCIÓN: Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

En el Art. 195 se nos indica que las trabajadoras tendrán derecho a un **descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.**

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco 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 días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre o la madre, sin perjuicio de que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. **Este derecho es irrenunciable.**

Los derechos referidos en el no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso y queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos.

El Artículo 196 dice que si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, **la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario** cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

Debemos recordar el Art. 197 que dice que para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 195, deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

En el Artículo 198 debemos saber que la mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

En el caso de necesidad de cuidado al niño el artículo 199 dice que cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico, **la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio.**

El artículo 199 bis es importante de conocer. Nos dice que cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de

una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella.

Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará a la protección de FUERO MATERNAL.

El artículo 202 es particularmente importante y que muchas trabajadoras no lo solicitan por falta de conocimiento y dice que **durante el período de 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.**

Para estos efectos 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.**

No olviden que las empresas que ocupan veinte o más 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.

Las salas cunas deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine el reglamento.

Con todo, los establecimientos de las empresas y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

Se entenderá que **el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna** directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Art. 206. No olviden que las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho 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 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.