

Fundación

PRODEMU

Promoción y Desarrollo de la Mujer



**Derechos de las
trabajadoras
dependientes: Por
nuestro derecho al trabajo**

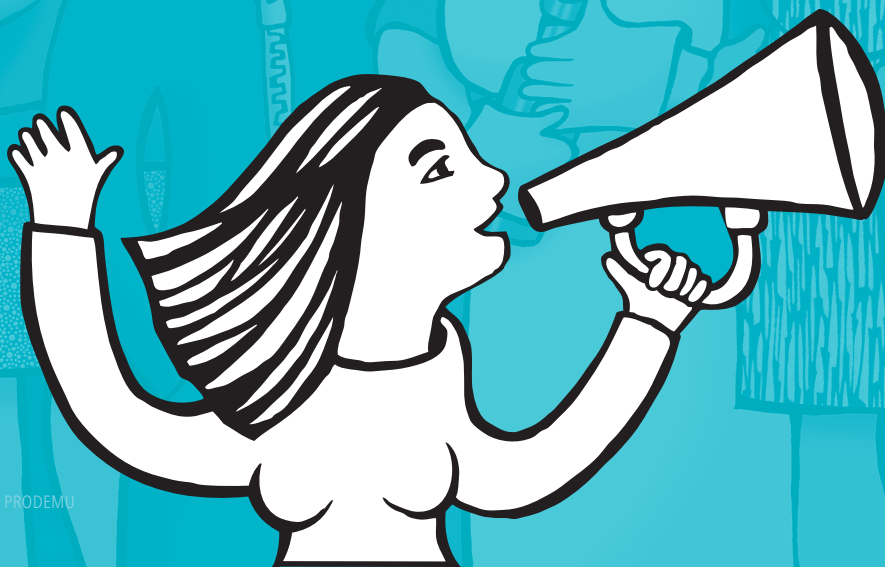


Derechos de las trabajadoras dependientes: Por nuestro derecho al trabajo

El ejercicio de derechos por parte de las mujeres es uno de los requisitos centrales para avanzar en autonomía e igualdad de género. Exigir y poner en práctica las garantías aseguradas por el Estado demanda que las mujeres nos informemos, que tengamos claridad sobre nuestros derechos y de los mecanismos para hacerlos valer.

Reconociendo que el acceso a la información es un paso estratégico para avanzar en autonomía y abrir espacios a nuevas reivindicaciones, Fundación PRODEMU pone a disposición de la comunidad la cartilla: **"Derechos de las trabajadoras dependientes: Por nuestro derecho al trabajo"**.

Acompáñenos en este desafío: conozca, comparta y difunda nuestros derechos.





EL CONTRATO DE TRABAJO

¿Es obligación firmar un contrato de trabajo?

Si las mujeres trabajan para un empleador o empleadora, tienen una jefatura que les indica cómo realizar sus labores, cumplen con una jornada laboral y les pagan una remuneración por ello, se entiende que existe un contrato de trabajo aunque no esté escrito. Sin embargo, el Código del Trabajo obliga a que el empleador/a haga un contrato escrito dentro de los 15 días siguientes al inicio de sus labores. El contrato debe ser firmado por ambas partes y en él deben constar las condiciones de contratación.

Si la mujer es menor de edad, ¿puede trabajar?

- Si tiene menos de 15 años, no puede trabajar legalmente.
- Si tiene 15 años, podrá trabajar con la autorización escrita del padre o madre, o

de quien esté a cargo, pero no podrá dejar de cumplir las obligaciones escolares y no podrá realizar trabajos pesados.

- Si tiene 16 o 17 años, necesita autorización escrita de padre o madre, o de quien esté a cargo.

Para aprender más sobre nuestros derechos laborales, empoderarnos, apoyarnos en nuestra habilitación, capacitación y proyección laboral, Fundación PRODEMU nos ofrece participar en el programa "Desarrollo de Competencias Laborales" (DCL).
Infórmate en www.prodemu.cl y participa!



¿Qué datos debe contener el contrato laboral?

- Lugar y fecha del contrato.
- Nombre completo, Rut, nacionalidad y fecha de nacimiento.
- El domicilio de la trabajadora.
- Datos de identificación de la empresa o empleador/a.
- Fecha en la que se empezó a trabajar.
- El servicio o labor que va a realizar y el lugar donde lo hará.
- El monto, forma y período de pago de las remuneraciones.
- El número de horas que deberá trabajar por día, semana o mes.
- Plazo o período por el cual se contrata, es decir, que puede ser a plazo fijo o indefinido.
- Si trabaja en sistema de turnos, el horario deberá estar regulado en el reglamento interno de la empresa (que es el documento donde se definen las condiciones de trabajo y los turnos que las y los trabajadores deben cumplir).
- Posibles beneficios adicionales, tales como casa, habitación, combustible, alimentación, locomoción, becas, etc.

¿Qué derechos entrega el contrato laboral?

1. Atención de salud

En caso de enfermedad, embarazo y accidente laboral, incluyendo los ocurridos en el trayecto de ida y de regreso entre el lugar de trabajo y el domicilio estipulado en el contrato de trabajo, se podrá tener asistencia médica y el pago de las licencias médicas por los días no trabajados. Para utilizar este beneficio el empleador o empleadora deberá descontar de la remuneración un 7% mensualmente y pagarlo a su prestador de servicios de salud (ISAPRE o FONASA). Al estar con licencia las trabajadoras no pueden ser despedidas. Si eso ocurre, se debe denunciar y solicitar indemnización.



2. Previsión

La empleadora o empleador está obligado a descontar mensualmente el 13% (aproximadamente) de la remuneración y depositarla en un fondo de pensión para vejez, invalidez y sobrevivencia a través del pago de las cotizaciones previsionales. La obligación de la trabajadora es afiliarse a una AFP, para asegurar una jubilación al término de la vida laboral.

3. Seguro de cesantía

La empleadora o empleador está obligado a descontar mensualmente el 0.6% de la remuneración para el seguro de cesantía.

Se tendrá derecho al seguro de cesantía:

- Cuando el contrato de trabajo es indefinido y la trabajadora ha sido despedida.
- Cuando se cumpla el requisito de tener a lo menos 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde la afiliación.
- Cuando la trabajadora jubile podrá retirar la totalidad de sus fondos.
- En caso de fallecimiento, los fondos de la cuenta individual se pagarán a la persona o personas que la trabajadora o el trabajador haya designado ante la Sociedad Administradora del Seguro. En caso que no se hubiera designado a una persona, los fondos se le entregarán al cónyuge, a las hijas e hijos o a los padres.



4. Regulación de la jornada laboral

¿Cuántas horas se puede trabajar a la semana?

- La jornada de trabajo máxima es de 45 horas a la semana, distribuidas en 5 o 6 días, aunque es posible también que el empleador o empleadora estipule en el contrato una jornada laboral de menos de 45 horas.
- La jornada de trabajo no puede exceder las 10 horas diarias.
- Todo el tiempo de trabajo adicional, debe ser considerado como horas extraordinarias y pagadas con recargo de un 50%, sobre el sueldo.

- Las horas extraordinarias deben constar por escrito en un documento que tiene validez por un límite de 3 meses. Si se realizan horas extras con conocimiento del empleador o empleadora, éstas se deben pagar aunque no consten por escrito.
- El empleador o empleadora solo puede solicitar que se trabaje un máximo de 2 horas extraordinarias al día, siempre que la jornada de trabajo diaria no supere las 10 horas.
- Para las trabajadoras de casas particulares existe una excepcionalidad en relación al horario. Si trabajan puertas afuera la jornada no puede exceder las doce horas diarias, considerándose en ella una hora de descanso, es decir, once horas de trabajo efectivo. Mientras que para las trabajadoras puertas adentro no hay horarios definidos, pero debe haber un descanso mínimo de doce horas fraccionados de la siguiente manera: nueve horas entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente y tres horas en medio de la jornada, incluyéndose en ellas los tiempos para comidas.
- También, tiene derecho a descansar los domingos y festivos. Si se acuerda trabajar esos días, se debe compensar con otro día de descanso en la semana.
- La ley establece que se puede trabajar como máximo, dos domingos al mes y éstos se pagarán con un recargo de un 50% sobre el sueldo.
- Si la trabajadora cumplió un año de labores para el mismo empleador o empleadora, tiene derecho a 15 días de vacaciones.

La maternidad es una opción personal que, además, cumple una función social fundamental, por lo que está protegida por la legislación laboral.



5. Derecho al descanso

¿Cómo funciona el derecho al descanso?

- La trabajadora tiene derecho a un descanso o colación de media hora al día, como mínimo.

¿Qué derechos tienen las madres trabajadoras?

1. Fuero maternal

El fuero maternal es el derecho que tienen todas las trabajadoras con contrato indefinido a mantener su empleo mientras dure el embarazo y hasta un año después de terminada su licencia post-natal. Es decir, en total el fuero dura un año y 12 semanas. El empleador está imposibilitado para despedir a la trabajadora, previa autorización judicial por alguna de las causales que dispone la ley.

El fuero maternal protege a la trabajadora aun si desconocía su embarazo, y si por ignorancia del estado de embarazo se hubiera dispuesto el término del contrato de trabajo, la medida quedará sin efecto y ésta deberá volver a su trabajo bajo la sola presentación del certificado médico o de matrona. Además, debe pagarse la remuneración por el tiempo que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo.

2. Descanso pre y postnatal

- La licencia pre-natal es el derecho de las trabajadoras a descansar durante seis semanas antes del parto, recibiendo un subsidio pagado por el Estado, equivalente al total de su remuneración. Tiene una duración de 6 semanas (42 días) antes del parto, fecha que determina el médico o matrona.
- La licencia post-natal es el derecho irrenunciable a no trabajar durante 12 semanas (84 días) después del parto, para que la madre cuide de la hija o hijo, recibiendo un subsidio pagado por el Estado, equivalente al total de la remuneración (con tope de 66 UF brutas).
- El permiso postnatal parental es el derecho que las trabajadoras tienen a no trabajar después de que vence la licencia post-natal. Si se decide volver a trabajar media jornada, este permiso se extiende durante 18 semanas y la trabajadora recibirá la mitad del subsidio recibido durante la licencia post-natal, además de la mitad de sus remuneraciones regulares. También puede decidir tomar el permiso postnatal parental en jornada completa, en cuyo caso, éste se extiende por 12 semanas y recibirá el mismo subsidio que recibió durante la licencia post-natal.
- A partir de la semana 7 del postnatal parental, se pueden transferir semanas de su permiso postnatal al padre del hijo/a.
- El padre tiene derecho a cinco días de descanso postnatal, los cuales podrán ser usados cuando él prefiera, dentro del primer mes desde el nacimiento de su hijo o hija.

3. Sala cuna

Si en la empresa, contando las filiales y sucursales, trabajan 20 o más mujeres de cualquier edad, el empleador/a debe proveer de sala cuna en las dependencias de la empresa o pagar una que esté autorizada por la JUNJI, hasta que la hija o hijo cumpla 2 años de edad. El empleador también puede mantener en forma conjunta una sala cuna con otros empleadores.

4. Derecho a alimentación de la hija o hijo menor de dos años

Todas las trabajadoras que tienen derecho a sala cuna, también cuentan con una hora al día para alimentar a su hija o hijo hasta que cumpla 2 años, esté en sala cuna, en su hogar o donde ella prefiera.

La Ley permite usar estos 60 minutos adaptándolos a las necesidades o preferencias de la madre trabajadora:

- En cualquier momento durante la jornada de trabajo.
- Dividiendo la hora en dos partes.
- Postergando el inicio de la jornada laboral o adelantando su término

El empleador/a debe considerar el tiempo que la trabajadora se demora en el traslado hasta la sala cuna, como tiempo trabajado. Así mismo, el empleador/a tiene la obligación de pagar o reembolsar el dinero utilizado para el traslado a la sala cuna.



5. Permisos por enfermedad grave del hijo/a menor de un año

- Las trabajadoras tienen derecho a cuidar personalmente a su hija o hijo menor de un año si enferma gravemente, con una licencia médica que lo justifique. Este permiso se autorizará por periodos de hasta 7 días corridos prorrogables. Luego de una prórroga de 30 días corridos, el reposo se extiende por el tiempo que se estime necesario.
- También pueden optar a que la licencia sea tomada por el padre trabajador.

La madre o el padre recibirán un **subsidio pagado por el Estado equivalente a su remuneración**, calculado de igual forma que el otorgado durante el periodo de pre y post-natal.

6. Permiso por enfermedad del hijo/a menor de 18 años

- Las trabajadoras tienen derecho a ausentarse del trabajo por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias al año en casos que el/la hijo/a requiera atención especial con motivos de accidente grave, enfermedad terminal en fase final o por enfermedad aguda con probable riesgo de muerte.
- Además, cuando tengan a su cuidado personal o sean cuidadoras de un menor con discapacidad, inscrito en el Registro Nacional de Discapacidad, menor de 6 años con discapacidad diagnosticada por su médico tratante o una persona mayor de edad con discapacidad mental, multidéficit o con dependencia severa.

Además, las trabajadoras embarazadas tienen derecho a que se les cambie de puesto de trabajo si las labores que realizan habitualmente son pesadas o perjudiciales para el embarazo, manteniendo el sueldo y condiciones generales de empleo. La ley prohíbe que la trabajadora embarazada realice trabajos nocturnos y horas extraordinarias, si ello perjudica su salud.

En todos los casos, se deberá presentar un certificado médico que indique el momento en que comienza el embarazo.

Participación Sindical de las Mujeres

¿Qué es un sindicato?

- Es una organización colectiva de trabajadoras y trabajadores, donde se asocian voluntariamente para defender sus intereses, levantar sus demandas y negociar con sus empleadores mejores condiciones de trabajo y remuneraciones.
- El sindicato es un medio para mejorar las relaciones laborales al interior de una empresa, sea pública o privada.

¿Quiénes tienen derecho a sindicalizarse?

- Toda persona trabajadora **tiene derecho a afiliarse libremente a un sindicato** con el fin de defender sus intereses.
- Pueden sindicalizarse trabajadoras y trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado.

¿Por qué es conveniente que las trabajadoras se afilien a un sindicato?

- Porque representa los intereses de las trabajadoras en una negociación colectiva ante los empleadores.
- Porque puede hacer cumplir los

derechos laborales cuando éstos no son respetados por el empleador. Por ejemplo: el fuero maternal, el pago de cotizaciones, el pre y postnatal, condiciones de higiene y salud, normas de seguridad social, igualdad salarial, la jornada laboral, etc.

- Porque puede promover la **"Igualdad de Oportunidades y de Trato"** al interior de la empresa, generando climas laborales de respeto y colaboración, evitando, por ejemplo, el acoso sexual.

¿Puede una trabajadora ser dirigente sindical?

Sí, porque la Ley establece que no debe existir exclusión ni distinción de sexo para quienes se postulan a algún cargo dirigenal. **La única condición es que la trabajadora esté afiliada al sindicato y cumpla con los requisitos que señalen los estatutos que fijan las propias trabajadoras y trabajadores.**

¿Cuánto tiempo ejercen su cargo las y los dirigentes sindicales?

Por el tiempo que defina el estatuto, el que **no puede ser inferior a 2 años ni superior a 4, pudiendo ser reelegidos**, sin perjuicio del derecho que tienen las y los afiliados a censurarlos durante su mandato.

¿Qué es el fuero sindical?

- El fuero es la garantía que tienen las y los dirigentes sindicales de no ser despedidos mientras ejercen su cargo y hasta 6 meses después de haber cesado en el cargo dirigenal.
- Este fuero también protege a todas aquellas personas que firmen el acta de constitución del sindicato, desde 10 días antes de la asamblea de constitución y hasta 30 días después de su realización.





En Chile hay un bajo porcentaje de mujeres sindicalizadas. Es trascendental que las mujeres seamos dirigentes sindicales porque nos permite participar directamente en la toma de decisiones, plantear soluciones a problemas e intereses específicos de las mujeres en el trabajo y, aportar nuevas prácticas a la acción sindical.

Para mayor información:
Se pueden dirigir a las Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS) del Servicio Nacional de la Mujer (www.sernam.cl) o a las Direcciones Regionales del Trabajo (www.dt.gob.cl) o en el Fono Consulta Laboral 600 450 4000, donde también se pueden realizar denuncias por violación a los derechos laborales.



Material desarrollado por Fundación PRODEMU.
Se autoriza su uso y reproducción citando a la fuente.
Ilustraciones: Paulina Veloso.
Diseño y Diagramación: Pedro Ayala



Fundación

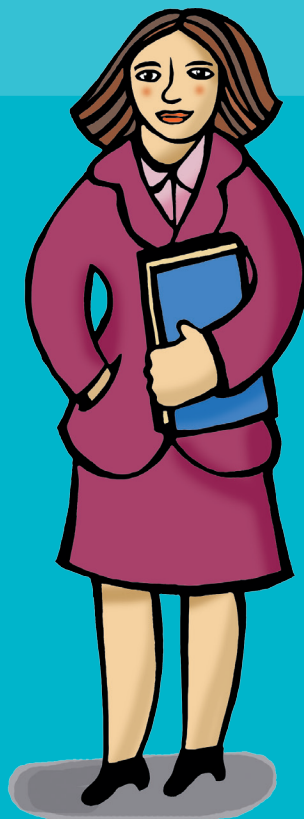
PRODEMU

Promoción y Desarrollo de la Mujer



Derechos de las trabajadoras dependientes:
Por nuestro derecho al trabajo

MUJERES
AUTONOMÍA
+ IGUALDAD



Encuétranos en:  /fprodemu  @prodemu

Infórmate en www.prodemu.cl o en cualquiera de nuestras oficinas regionales o provinciales del país.