

3. SALA CUNA

Cuando la dependencia (lugar de trabajo) en dónde se presta servicios ocupa veinte (20) o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, tiene la obligación de contar con salas anexas donde las funcionarias pueden dar alimento a sus hijos/as menores de dos (2) años y dejarlos mientras trabajan. Se puede cumplir esto a través de tres (3) alternativas: a) creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo, b) construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica, y c) pagando directamente los gastos de sala cuna a un establecimiento que tenga reconocimiento de la JUNJI.

A las funcionarias contratadas a jornada parcial, les asiste este mismo derecho.

¿Se puede elegir la sala cuna, se puede pagar directamente el monto a la funcionaria?

Los derechos respecto a la maternidad son irrenunciables, esto quiere decir, que la funcionaria y su empleador no pueden acordar algo diferente a lo que en esta materia señala la ley. Por ello, la trabajadora deberá llevar a su hijo/a a la sala cuna que el empleador haya contratado, debiendo este establecimiento contar con la autorización de la JUNJI.

A su vez, la ley, salvo casos excepcionales, no permite que la funcionaria reciba directamente el dinero del costo de la sala cuna. Existen sí algunos casos en que se puede pagar un bono, por ejemplo, cuando el menor está enfermo, cuando se trabaja en faenas de altura, cuando se trabaja de noche.

¿En qué consiste el permiso de alimentación?

Las funcionarias, tienen derecho a disponer, a lo menos, de una (1) hora al día, para dar alimento a sus hijos/as menores de dos (2) años, derecho que puede ejercerse de algunas de las siguientes formas:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo, siempre conviniéndolo con el empleador.
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una (1) hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

El período de tiempo para alimentar al niño/a menor de dos (2) años en sala cuna, se amplía al necesario para cubrir el viaje de ida y vuelta de las madres para dar alimentos a sus hijos/as. En este caso, el empleador deberá pagar el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre. El costo se entiende por el valor del pasaje de microbus. Este derecho de permiso de alimentación es aplicable aún cuando no se goce del derecho a sala cuna.

4. ADOPCIÓN

¿Qué derechos asisten a quienes hayan adoptado un hijo/a o se les ha entregado el cuidado personal de un menor?

Los funcionarios o funcionarias que tengan a su cuidado un niño/a menor de edad, inferior a seis (6) meses, y a quienes se les haya otorgado judicialmente su tuición o cuidado personal como medida de protección, tienen derecho a doce (12) semanas de permiso con goce de subsidio.

Para acceder al citado beneficio, deben presentar una solicitud al empleador en orden a que se les conceda el señalado permiso, acompañando a la misma una declaración jurada de tener bajo su cuidado al menor y un certificado expedido por el respectivo tribunal.

La funcionaria que haya iniciado un proceso de adopción, de acuerdo a la ley 19.670, goza de fuero laboral por el período de un año contado desde la fecha de la resolución judicial que le otorgó la tuición del menor o su cuidado personal como medida de protección.

NORMATIVAS RELACIONADAS

- Artículo 19, N° 1, inciso segundo, de la Constitución Política de la República de Chile.
- Artículo 89, inciso segundo, del Estatuto Administrativo.
- Título II, del Libro II, del Código del Trabajo, denominado "De la Protección a la Maternidad", Artículos 194 a 208.
- Decreto Supremo N° 1.907, del Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado en el Diario Oficial el 03 de marzo de 1999, que promulgó el Convenio N° 103 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección a la maternidad.

¿DÓNDE RECURRIR EN CASO QUE SE VEAN AFECTADAS LAS FACULTADES QUE RECONOCE EL RÉGIMEN DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y DERECHOS PARENTALES?

En primera instancia, corresponde dirigirse a Contraloría General de la República, toda vez que actúa como órgano fiscalizador y/o de control. Sin perjuicio de esta reclamación, también las y los funcionarios pueden concurrir ante los órganos jurisdiccionales, ya sea, ante la Corte de Apelaciones respectiva, haciendo uso del Recurso de Protección previsto en la Carta Fundamental, cuando existiere amenaza al derecho a la vida del que está por nacer; o, ante los Juzgados Ordinarios del país.



GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL

NORMAS DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y DERECHOS PARENTALES

SERVICIO CIVIL
CHILE

PRESENTACIÓN

Las obligaciones y responsabilidades que emanan de la crianza y educación de los hijos/as, son de responsabilidad de la madre y el padre, así como también, de la sociedad y del Estado.

Si bien los/las funcionarios/as públicos/as de la Administración Central del Estado se rigen por el Estatuto Administrativo, en lo que se refiere a la protección a la maternidad, lo hacen según el Código del Trabajo. Este Código contempla un conjunto de disposiciones que regulan las distintas situaciones que hombres y mujeres enfrentan cuando ha nacido o adoptado un hijo/a.

El material que se entrega, reúne un conjunto de orientaciones e información que permitirán a las personas conocer las normas de protección a la maternidad y los derechos parentales y contribuir a su adecuada aplicación y ejercicio.

1. FUERO MATERNAL:

¿Qué es el fuero maternal?

Corresponde a la protección que se le otorga a la funcionaria embarazada y tiene por objeto mantener el empleo de la mujer, para que ésta tenga asegurado el origen de sus ingresos y pueda alimentar y criar a su hijo/a durante el lapso de un (1) año. Esta protección también se aplica para la funcionaria o funcionario que por resolución judicial le ha sido otorgado el cuidado personal de un niño/a.

Es una protección que la ley otorga a la maternidad y se expresa en la prohibición del empleador de poner término al contrato de trabajo, sin la autorización previa del juez competente, es decir, sólo una sentencia judicial podrá autorizar el despido de una funcionaria sujeta a fuero maternal.

¿Cuál es la duración del fuero maternal?

La funcionaria goza de fuero maternal desde el inicio de su embarazo y hasta un (1) año después de terminado el descanso de postnatal. Lo mismo se aplica para la funcionaria o funcionario que por resolución judicial le ha sido otorgado el cuidado personal de un niño/a. En este caso, el plazo de un año (1) señalado, se cuenta desde la fecha de la resolución judicial que concede el cuidado personal del niño/a.

¿En qué caso se extingue el fuero maternal?

La funcionaria que interrumpe su estado de embarazo por un aborto, espontáneo o provocado, o que sufre la pérdida de su hijo/a recién nacido o cuyo hijo/a nace muerto, no tiene derecho a gozar del fuero maternal previsto en el artículo 201 del Código del Trabajo, habida consideración de que, en tales circunstancias, no existe un hijo/a a quien cuidar, presupuesto jurídico que hace a la mujer acreedora de una especial protección en materia de permanencia en el empleo.

2. DESCANSOS, PERMISOS Y SUBSIDIOS

¿Cuáles son los descansos de maternidad?

Toda funcionaria tiene derecho a un descanso de maternidad de seis (6) semanas antes del parto (PRE NATAL) y doce (12) semanas después de él (POST NATAL). Este derecho no puede ser renunciado por la trabajadora por disposición expresa de la ley, quedando prohibido durante dichos períodos el trabajo de las mujeres embarazadas y puerperas. Asimismo, el derecho al descanso, pre o post natal, se tiene sin importar la fecha de ingreso al trabajo.

¿Qué es el descanso de maternidad prorrogado o suplementario?

La regla general, es que el médico o matrona señala una fecha estimativa para el parto, si éste no se produce después de las seis (6) semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entiende prorrogado (PRE NATAL PRORROGADO) hasta el alumbramiento, es decir, el plazo de las seis (6) semanas que señala la ley se extiende hasta que se produzca efectivamente el nacimiento del hijo/a, y desde esa fecha se cuenta el descanso post natal.

A su vez, si como consecuencia del alumbramiento se produce una enfermedad comprobada con certificado médico, que impida el regreso al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, éste se prolonga (POST NATAL SUPLEMENTARIO) por el tiempo que determine el médico tratante. Se entiende que la enfermedad se le ha producido a la madre, producto del parto y eso será siempre determinado por los médicos tratantes, quienes en definitiva decidirán si esa trabajadora puede o no volver al trabajo. Por ejemplo depresión post parto.

¿Quién paga la remuneración en el periodo de pre natal y post natal?

Los subsidios por maternidad (subsidio pre o post natal), son pagados por el Estado. Sólo en el caso de los permisos pre o post natal prorrogado, el costo corresponderá asumirlo a la institución de salud, Fonasa o Isapre respectivamente.

El pago de los subsidios de maternidad son pagados a través de la respectiva institución de salud a la cual se encuentra afiliada la funcionaria, así, el pago del subsidio se hará por Fonasa o Isapre, según sea el caso. Si el empleador se encuentra afiliado a alguna Caja de Compensación, el subsidio a pagar se hará a través de esa institución. En el caso de los funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo, el pago del subsidio de maternidad se hace a través de su servicio.

¿Cómo se calcula este subsidio?

La funcionaria que se encuentra en período de descanso de maternidad, pre o post natal, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que hubiese estado recibiendo, de las cuales, sólo se descontarán las impositivas previsionales y los descuentos legales.

¿Se requiere algún periodo de tiempo de cotizaciones previsionales para tener derecho al pago del subsidio por maternidad?

Deben contar con un mínimo de seis (6) meses de afiliación previsional anterior al mes en que se inicia la Licencia, y registrar al menos tres (3) meses de cotizaciones, dentro del período de seis (6) meses de afiliación anteriores al inicio de ella.

Las trabajadoras independientes deben contar doce (12) meses de afiliación previsional anteriores al mes en que se inicia la licencia, registrar seis (6) meses cotizados en los últimos doce (12) meses, continuos o no, y estar al día en el pago de cotizaciones de salud.

¿Qué se entiende por post-natal masculino?

El funcionario que esté con contrato de planta y/o contrata, tendrá derecho a un permiso pagado de cinco (5) días en caso de nacimiento de un hijo/a, el que podrá utilizar como prefiera dentro de las siguientes opciones: a) desde el momento del parto, y en este caso será de cinco (5) días corridos; b) distribuir los cinco (5) días dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. En este último caso, podrá distribuir los cinco días de permiso pagado en las oportunidades que el funcionario estime pertinente, sea en forma continua o fraccionada.

Así, por ejemplo, si el nacimiento se produce el día quince (15) de septiembre, los cinco (5) días de permiso podrán ejercerse en el período comprendido entre el día quince (15) de dicho mes y el quince (15) de octubre. Por otra parte, cabe indicar que el permiso por los cinco (5) días que debe otorgar el empleador al padre trabajador debe hacerse efectivo exclusivamente en la jornada laboral, no procediendo a considerar para estos efectos los días en que le corresponde hacer uso de su descanso semanal, sea éste, legal o convencional. Este permiso se otorga también al padre que se le conceda la adopción de un hijo/a, contado desde la respectiva sentencia definitiva ejecutoriada.

¿Qué es el permiso por enfermedad del hijo/a menor de un (1) año?

Es el permiso que se otorga a la funcionaria o funcionario para el cuidado de un niño/a menor de un (1) año por enfermedad grave de éste/a, la que debe estar acreditada por certificado médico. Este permiso importa un subsidio y cuando ambos padres trabajan cualquiera de ellos a elección de la madre puede utilizarlo.

¿Con qué permiso se cuenta para el cuidado de hijos/as menores de dieciocho (18) años?

Cuando la salud de un niño/a menor de dieciocho (18) años requiera atención 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, y ambos son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar de un permiso para ausentarse del trabajo por el número de horas equivalente a diez (10) jornadas ordinarias al año. El permiso debe ser restituido por el o la funcionaria mediante imputación a su próximo feriado anual o a través de horas extraordinarias.