



Derechos maternales para Doctoras Mamás

Una breve guía con todo lo que
debes saber acerca de tus
derechos como trabajadora

Asociación Doctora Mamá
Primera Edición 2021

Querida colega: si estás leyendo esto es porque estás embarazada o quieres ayudar a alguien que supo que será madre, así que primero: ¡felicitaciones! Es un periodo lleno de alegrías y desafíos y queremos ayudarte con la parte legal que muchas veces se hace compleja e inentendible. Es fundamental que nosotras mismas partamos informándonos y empoderándonos de los derechos de nuestros hijos e hijas además de acompañar a las colegas que pasan por lo mismo y olvidarnos de la culpa porque esto es en beneficio de ellos.

Esperamos te sirva, compártelo a quien le puede servir.

Equipo Legal - Asociación Doctora Mamá

*Camila Aguilera
Carmen de la Cerda
Francisca Morales*

Revisado por: Patricia Nuñez, abogada Colegio Médico – Depto de Género

INDICE

1. CONCEPTOS GENERALES.....	3
2. EMBARAZO.....	4
3. PRENATAL.....	5
4. POSTNATAL.....	10
5. PERMISO PARENTAL POSTNATAL.....	11
6. HORA DE ALIMENTACION Y LACTANCIA.....	13
7. SALA CUNA.....	16
8. TIEMPO DE TRASLADO Y TRANSPORTE.....	18
9. FUERO MATERNAL.....	19
10. DERECHOS DEL PADRE.....	20
11. LICENCIA POR ENFERMEDAD DE NIÑO O NIÑA MENOR DE UN AÑO....	21
12. ISAPRE Y MATERNIDAD.....	24
13. LEY SANNA.....	26
14. OTROS CASOS.....	29

1. CONCEPTOS GENERALES

La protección a la maternidad son una serie de normas que establecen **DERECHOS IRRENUNCIABLES** y que buscan proteger al menor.

Beneficia a todas las trabajadoras del sector **PÚBLICO, PRIVADO y MUNICIPAL** de salud e incluye:

- Fuero
- Pre y postnatal
- Sala cuna
- Alimentación de menor de 2 años
- Prohibición de realizar trabajos pesados en el embarazo

¿Puede mi empleador condicionar mi contratación por estar embarazada o en edad fértil? **No**, ningún empleador puede condicionar la contratación, **ni exigir certificados** que acrediten esta situación al momento de contratar a una mujer.

Leyes que regulan el tema.

- Ley N° 20.367
- Código del Trabajo
- Decreto con Fuerza de Ley N° 44
- Libro II Código del Trabajo, sobre protección a la maternidad
- Ley N° 20.545

El derecho al descanso, pre, post natal y post natal parental, **se tiene sin importar la fecha de ingreso al trabajo.**



2. EMBARAZO

INFORMA A TU JEFE

Debes notificar al empleador del embarazo mediante una carta. No es necesario presentar certificado del/de la tratante, ni pruebas de que efectivamente estás embarazada.

EMBARAZO Y PANDEMIA

En septiembre 2020 se promulga la **ley 21260** que modifica el Código del Trabajo y que indica:

- “Si la autoridad declara Estado de Excepción constitucional de Catástrofe por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer a la trabajadora, **durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones**, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la trabajadora consienta en ello.”
- Si tu empleo no permite teletrabajo, la ley explicita que el empleador y de acuerdo con la trabajadora, le destinará labores que **no requieran contacto con público**.
- A la fecha (mayo 2021) el estado de excepción se extiende hasta el 30 de junio del 2021.

Una vez que notificas al empleador **NO puedes realizar trabajos 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 (22:00 a 07:00 según Código del Trabajo y Estatuto Administrativo y para contratadas bajo ley 19664, el horario nocturno comprende de 21:00 a 08:00 hrs)
- d) se realice en horas extraordinarias de trabajo
- e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez (art. 202 código del trabajo)

TURNOS

Una vez notificado el embarazo **NO PUEDES HACER TURNOS NOCTURNOS**, y deben reasignarte labores SIN disminuir la remuneración. El reemplazo es responsabilidad del **EMPLEADOR** y no se puede exigir a la trabajadora que consiga su reemplazo ni que cubra los turnos que deberá dejar de realizar.

- ¿Cómo se calcula la remuneración del turno? Si son horas extras estables se pagan las horas extra del mes anterior y si son horas extras variables se realiza un promedio de los últimos 12 meses y se paga ese promedio.

SALUD DENTAL DE LA EMBARAZADA

Recuerda que existe una cobertura GES para evaluación y tratamiento dental para las embarazadas. Debes solicitar la constancia GES a tu obstetra y llevarla a tu ISAPRE para que te indiquen el centro dental que tiene convenio. En caso de estar en FONASA, la notificación se hará en el consultorio donde te encuentres inscrita. Se realiza un copago fijo que incluye evaluación, exámenes, radiografías y tratamiento, por 15 meses desde el diagnóstico.

3. PRENATAL

Permiso Prenatal: es una licencia emitida por ginecólogo/a o matrn/a que considera 6 semanas (42 días) anteriores a la fecha probable de parto (FPP). Si nace antes “pierdes días” y si nace después de la FPP “ganas días”. Este derecho **no puede ser renunciado** por la trabajadora por disposición expresa de la ley, **quedando prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas**. Asimismo, el derecho al descanso, pre, post natal y post natal parental, se tiene **sin importar la fecha de ingreso al trabajo**.

Existen 2 permisos adicionales:

- Descanso prenatal *suplementario*: en caso de enfermedad durante el embarazo. Considera el tiempo que estime el profesional que emite la licencia. La protección en este caso se produce por la vía de garantizar que el embarazo se desarrolle de la mejor manera posible, incluso **antes del descanso prenatal ordinario**.
- Descanso prenatal *prorrogado* (parto tardío): en caso de que el parto se produjera después del descanso prenatal (6 semanas). **Este descanso se extenderá hasta el nacimiento del niño/a** y a partir de esa fecha se contará el descanso postnatal. La prórroga la realiza el profesional que emite la licencia.

VACACIONES Y PRENATAL

Contraloría emitió un dictamen (N°30269 de 2019) que permite **autorizar la acumulación de feriado legal** a quienes no podrán gozar de todo o parte de él en la respectiva anualidad, a causa del goce de licencias médicas o del **descanso por maternidad**.

(Previamente la acumulación de vacaciones se realizaba en noviembre en las instituciones públicas y si te encontrabas en pre o postnatal, “perdías” esos días. Ahora es posible acumularlos si te encuentras con tu permiso por maternidad.)

COLMED

Revisa si puedes postular a los beneficios del Colegio Médico: requiere estar pagando el Fondo de Solidaridad por al menos 1 año.

- **Asignación por natalidad:** \$240.000 por cada hijo o hija nacido o adoptivo para cada padre y madre médicos. Requisitos: Certificado de nacimiento. En caso de hijos o hijas adoptivos, deberá acompañar este documento con la correspondiente resolución que acoge la adopción. Plazo de solicitud: Hasta 90 días de ocurrido el nacimiento o adopción.

REQUERIMIENTOS PARA TENER TU PAGO DE PRE Y POSTNATAL

Las **trabajadoras dependientes** deben cumplir con:

- Contar con la licencia médica del prenatal debidamente autorizada (la autorización en FONASA la realiza COMPIN, para ISAPRE la realiza la contraloría de la isapre)
- Tener seis meses de afiliación previsional (AFP) anteriores al mes en que se inicia la licencia.

- Tener tres meses de cotización dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la licencia médica. Este requisito debe entenderse como equivalente a 90 días de cotizaciones. Para el caso de los trabajadores contratados por día, por turnos o jornadas, puede rebajarse a 1 mes (equivalente a 30 días) de cotizaciones continuas o discontinuas dentro de los 180 días anteriores a la licencia médica.
- Tener un contrato de trabajo vigente.

Las **trabajadoras independientes** deben cumplir con:

- Contar con una licencia médica del prenatal debidamente autorizada (la autorización en FONASA la realiza COMPIN, para ISAPRE la realiza la contraloría de la isapre)
- Tener doce meses de afiliación a salud anteriores al mes en el que se inicia la licencia;
- Haber enterado al menos seis meses de cotizaciones continuas o discontinuas dentro del período de doce meses de afiliación a salud, anteriores al mes en que se inició la licencia, y
- Estar al día en el pago de las cotizaciones. Para estos efectos se considerará al día al trabajador que hubiere pagado la cotización correspondiente al mes anterior a aquél en que se produzca la incapacidad.

CÁLCULO DEL SUBSIDIO PRENATAL Y POSTNATAL:

Depende de la calidad en que esté contratada la mujer.

- Para las trabajadoras del sistema **público**: se mantiene el total de sus remuneraciones. (Artículo 111 del Estatuto Administrativo y 110 del EA para funcionarios municipales).
- Para las trabajadoras **dependientes** (con contrato de trabajo en sistema privado): se deben realizar 2 cálculos:

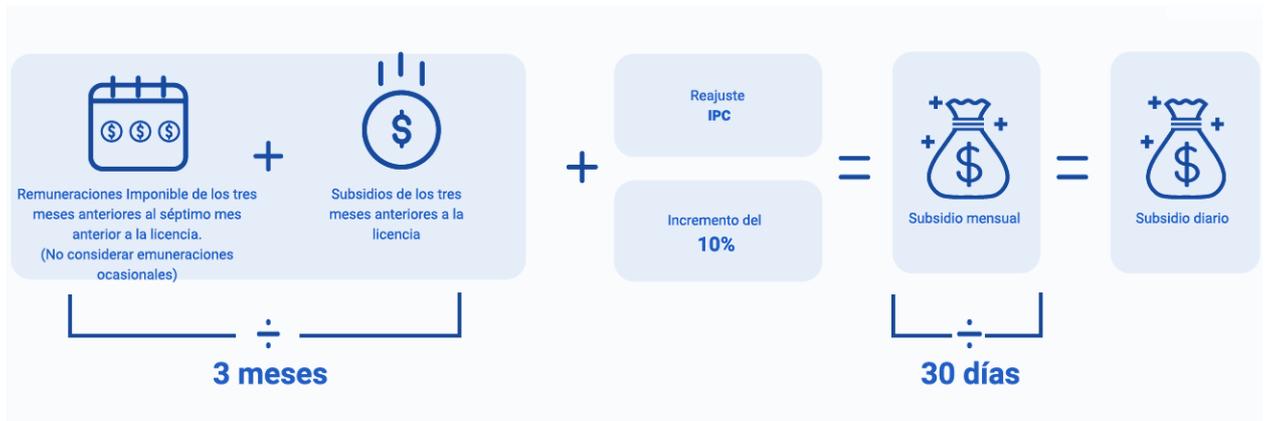
Base de cálculo 1:



Remuneraciones **imponibles** de los 3 meses previo al prenatal (descontándose AFP, isapre, impuesto único) + subsidios de los 3 meses previos al prenatal (ejemplo: licencias) = subsidio total: se divide por 90 = subsidio diario.

Base para el cálculo 2:

Remuneraciones imponibles de los tres meses calendarios más próximos anteriores al SÉPTIMO mes calendario que antecede al del inicio de la licencia médica (descontándose AFP, isapre, impuesto único) *ejemplo: Licencia prenatal desde el 1° de junio de 2021. Se debe informar los meses de marzo, abril y mayo de 2021 y agosto, septiembre y octubre de 2020 (ver cuadro inferior) + **subsidios de los 3 meses previos al prenatal** (ejemplo: licencias) = **subsidio total y se divide en 3 (subsidio neto mensual)**. Luego se debe aumentar en un 100% la variación del IPC, e incrementarlo en un 10%. Finalmente se debe obtener el subsidio diario, el cual consiste en dividir la renta neta promedio en 30.



CALENDARIO DE LA LICENCIA	En todas las licencias informar las remuneraciones de los 3 meses anteriores al inicio de la licencia, adjuntando las respectivas liquidaciones de sueldo	En caso de licencias Pre y Post natal y prórroga de Prenatal informar además, las remuneraciones de los 3 meses anteriores al 7º mes calendario que precede al del inicio de la licencia. Adjuntar las liquidaciones de sueldo.
ENERO	Octubre /Noviembre/Diciembre	Marzo /Abril/Mayo
FEBRERO	Noviembre/Diciembre/Enero	Abril/Mayo/Junio
MARZO	Diciembre/Enero/Febrero	Mayo/Junio/Julio
ABRIL	Enero/Febrero/Marzo	Junio/Julio/Agosto
MAYO	Febrero/Marzo/Abril	Julio/Agosto/Septiembre
JUNIO	Marzo/Abril/Mayo	Agosto/Septiembre/Octubre
JULIO	Abril/Mayo/Junio	Septiembre/Octubre/Noviembre
AGOSTO	Mayo/Junio/Julio	Octubre/Noviembre/Diciembre
SEPTIEMBRE	Junio/Julio/Agosto	Noviembre/Diciembre/Enero
OCTUBRE	Julio/Agosto/Septiembre	Diciembre/Enero/Febrero
NOVIEMBRE	Agosto/Septiembre/Octubre	Enero/Febrero/Marzo
DICIEMBRE	Septiembre/Octubre/Noviembre	Febrero/Marzo/Abril

¿Cuál es el valor diario que finalmente se utilizará para el pago?

- Se considerará el **menor valor neto** que haya resultado de ambos cálculos.
- Si en el período que corresponde a la base de cálculo 2 no existen remuneraciones ni subsidios se cancelará el mínimo establecido por ley.

c) Para las trabajadoras **independientes que cotizan voluntariamente**: es un cálculo similar al de las trabajadoras dependientes sólo que considera distintos meses:

Base de cálculo 1:

Remuneraciones **imponibles** de los 6 meses previos al prenatal (descontándose AFP, isapre, impuesto único) + subsidios de los 6 meses previos al prenatal (ejemplo: licencias) = subsidio total: se divide por 180 = subsidio diario.



Base de cálculo 2:

Remuneraciones **imponibles** de los tres meses calendarios más próximos anteriores al OCTAVO mes calendario que antecede al del inicio de la licencia médica (descontándose AFP, isapre, impuesto único) + subsidios del periodo a calcular (ejemplo: licencias) = subsidio total y se divide en 3 (subsidio neto mensual). Luego se debe aumentar en un 100% la variación del IPC, e incrementarlo en un 10%. Finalmente se debe obtener el subsidio diario, el cual consiste en dividir la renta neta promedio en 30.



¿Cuál es el valor diario que finalmente se utilizará para el pago?:

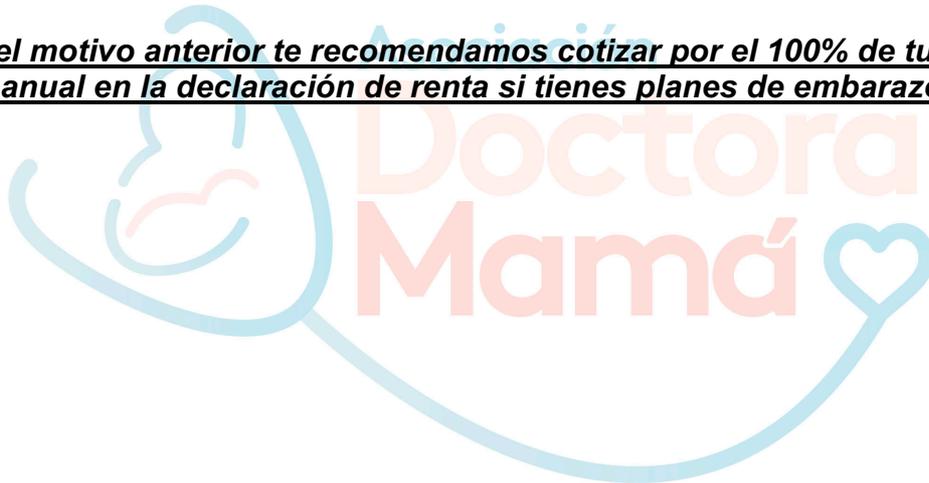
- Se considerará el **menor valor neto** que haya resultado de ambos cálculos.
- Si en el período que corresponde a la base de cálculo 2 no existen remuneraciones ni subsidios se cancelará el mínimo establecido por ley.

d) Trabajadoras **independientes obligadas a cotizar** (boleta honorarios):

¡Tener Presente!

La Superintendencia de Seguridad Social dictó una serie de instrucciones que se refieren a los *subsidios de origen maternal*, dentro de los cuales señala, que **si en la declaración anual de impuesto a la renta decides cotizar en forma parcial (5% año 2020), por un porcentaje menor al 100% de tu renta imponible, el subsidio maternal se calculará con la renta que efectivamente pagaste tus cotizaciones**, vale decir, el monto que percibirás como pre y postnatal será considerablemente menor al que percibirías si tu elección hubiese sido el porcentaje total, además, no podrás optar al subsidio diario mínimo.

Por el motivo anterior te recomendamos cotizar por el 100% de tu renta anual en la declaración de renta si tienes planes de embarazo.



4. POSTNATAL

Permiso Postnatal: Es una licencia médica emitida por ginecólogo/a o matrn/a que dura 12 semanas (84 días) contadas desde el nacimiento del hijo o hija. Este derecho **no puede ser renunciado** por la trabajadora por disposición expresa de la ley, **quedando prohibido el trabajo de las mujeres puérperas**. Asimismo, el derecho al descanso, pre, post natal y post natal parental, se tiene **sin importar la fecha de ingreso al trabajo**.

Existen consideraciones especiales:

PARTO PREMATURO: cuando el parto se produjere antes de iniciada la **33° semana de gestación**, o si el niño pesare menos de **1.500 gramos al nacer**, el descanso postnatal será de **18 semanas (126 días)**.

PARTOS MÚLTIPLES: en caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal se incrementará en **siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo**.

- Si concurriesen estas dos circunstancias (parto prematuro y múltiple), se tendrá derecho al descanso de **mayor duración**.

DESCANSO PUERPERAL PROLONGADO: Si como consecuencia del parto se produjese una enfermedad, comprobada con certificado médico, que le impidiese regresar a sus labores una vez cumplido el descanso puerperal o postnatal, éste se entenderá prolongado por el plazo que fije el respectivo certificado.

MUERTE DE LA MADRE: si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo o hija **corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor**, quien gozará del fuero y tendrá derecho al subsidio.

TEN EN CUENTA:

- ❖ Si al volver de tu postnatal te cambiaron de puesto de trabajo y tu no estás de acuerdo: puedes alegar a la Inspección del Trabajo. Tu empleador sólo puede cambiar **UNILATERALMENTE** tus funciones laborales bajo ciertas condiciones:
 - Que se trate de labores similares a las anteriores, tanto en esfuerzo intelectual, físico y a un nivel jerárquico semejante al anterior (por ejemplo, jefaturas)
 - Si te cambian de recinto de trabajo, debe estar en el mismo lugar o ciudad.
 - No puede generar menoscabo al trabajador, es decir, **NO PUEDE HABER DISMINUCIÓN DE SUELDO**
- ❖ Para el permiso postnatal dan licencia, para el permiso postnatal parental no.

5. PERMISO DE POSTNATAL PARENTAL

Permiso de Postnatal Parental: consiste en el derecho a descanso de maternidad, por un período que comienza a continuación del período de postnatal (una vez cumplidas las 12 semanas después del parto), y que puede ejercerse de las siguientes maneras:

- A.** 12 semanas a jornada completa, con 100% subsidio con tope de 66 UF brutas.
- B.** 18 semanas a media jornada, con un 50% de subsidio correspondiente.

Para tomar media jornada, debes avisar al empleador **30 días antes de comenzar el postnatal parental** mediante una carta certificada indicando la forma en que lo realizarás. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse al final del permiso. El padre también debe avisar por carta certificada con al menos diez días de anticipación a su empleador, al empleador de la madre y a la Inspección del Trabajo.

De no informar nada, se entenderá que harás uso de tu derecho a utilizar el posnatal parental por 12 semanas completas.

No es una licencia médica.

Para el traspaso de Postnatal Parental al padre:

- Ambos padres deben ser trabajadores
- La decisión es de la madre, **a partir de la séptima semana del permiso**, por el número de semanas que ella indique.
- Puedes traspasar hasta 6 de tus 12 semanas de postnatal parental jornada completa, o bien hasta 12 de las 18 semanas de postnatal parental de jornada parcial. En este sentido, **el padre gozará de un máximo de seis semanas**, si la mujer optó por tomarse doce semanas a jornada completa; **y de doce**, si optó por tomarse dieciocho semanas a media jornada.

Las trabajadoras y trabajadores del **sector privado** deberán enviar copia de dicho aviso a la Inspección del Trabajo.

LICENCIA PREVENTIVA POSTNATAL DE EMERGENCIA (pandemia)

- Es una licencia otorgada por la Superintendencia de Seguridad Social. Beneficia a toda mujer cuyo postnatal se haya vencido dentro del período del estado de excepción por catástrofe (es decir, 18 de marzo 2020). Consiste en mantener el subsidio que estabas recibiendo por postnatal parental. Se solicita en www.SUSESOC.cl y el encargado del pago de este beneficio es ISAPRE, FONASA, DIPRECA o CAPREDENA según tu institución de salud.
- Dura 30 días prorrogables dos veces, es decir, hasta 90 días (o mientras dure el estado de excepción) y el día 1 de la licencia se considera cuando se realiza la solicitud de la trabajadora en la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOC).

- Es voluntaria y no puede ser rechazada, es deber de la trabajadora avisar a su empleador que hará uso de esta licencia. Se debe actualizar cada 30 días en la página web www.SUSESO.cl (NO se renueva de forma automática).



6. HORA DE ALIMENTACIÓN Y LACTANCIA

Dispones de **a lo menos**, una hora por jornada (independiente del número de horas de trabajo, independiente del número de empleadores, se considera 1 jornada = 8 horas, sentencia ROL N°25.254-2019) para dar alimentos a los hijos o hijas menores de dos años, este derecho es **irrenunciable y aplica para todas** las trabajadoras, aunque no gocen del derecho a sala cuna (inciso 1° del artículo 206 del Código del Trabajo).

Se ejercerá preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en el que se encuentre el menor. Para todos los efectos legales, **el tiempo utilizado se considerará como trabajado.**

Puede ejercerse de algunas 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 (se debe acordar en qué horarios y la duración de cada segmento)
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Si tienes derecho a sala cuna, el horario se ampliará a lo necesario para el viaje de ida como de vuelta al trabajo (1 hora de alimentación + tiempos de traslados). El tiempo adicional para traslado **no aplica en el caso de la madre que tiene a su hijo o hija en el domicilio** y esté postergando o adelantando su jornada. Pero si procede en caso de que el menor esté en el domicilio y la madre asista al domicilio en horarios intermedios de su jornada de trabajo.

¿Y el padre?

Si ambos padres son trabajadores pueden acordar que sea el padre quien tenga el horario de alimentación. Esto debe informarse por escrito a lo menos con 30 días de anticipación y con copia a la respectiva Inspección del Trabajo (en el caso de empleadores privados).

Más en <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103886.html>

¿Qué pasa si tengo jornada parcial?

Siempre corresponde al menos **UNA** hora, no debe entregarse el beneficio de manera parcial ni en forma proporcional a la jornada. Si se debe tener en consideración que la duración de la jornada diaria pactada *sea de tal extensión que permita que la trabajadora pueda dar cumplimiento a las funciones convenidas*, esto es, que no impida el cumplimiento total o parcial de la media jornada. Ejemplo: si trabajas 2 horas al día en un centro médico, no corresponde usar el beneficio.

Más en <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-94910.html>

¿Y si tengo más de un hijo o hija menor de dos años?

En ese caso, corresponde a lo menos **una hora al día por cada hijo o hija** menor de dos años.

Tengo más de un empleador

La madre trabajadora que presta servicios para dos empleadores distintos, le asiste el derecho de exigir a ambos el permiso para dar alimento a sus hijos o hijas,

siempre que sea al menos 1 hora por jornada laboral. Ejemplo: si en un mismo día trabajo am en un hospital y pm en un centro médico, me tienen que dar 1 hora por jornada, cualquiera de los dos o 30 minutos cada uno. Pero si un día trabajo en el hospital y otro día en un centro médico, cada empleador debe darme 1 hora por jornada.

¿Pueden las partes convenir que el permiso para alimentar al hijo o hija dure menos de una hora?

Puede durar 2 medias horas en común acuerdo entre las partes.

Y si hago turnos, ¿Cuántas horas de alimentación me corresponden?

La corte suprema en un fallo unánime consideró que la ley dicta un mínimo de una hora al día destinado a la alimentación de lactantes, pero no dispone de un máximo. Considera que cada “jornada de trabajo” se refiere a 8 hrs de trabajo, por lo tanto, **en un turno de 24 hrs corresponden 3 horas de alimentación**. Esto se determinó considerando las necesidades propias del ciclo vital del hijo o hija lactante. (ROL N 25.154-2019). Los reemplazantes de los turnos son responsabilidad del empleador. Tampoco se permite “acumular” horas de alimentación a cambio de dejar de hacer un turno, ya que la hora de alimentación se considera POR JORNADA.

Ley de protección de la lactancia (ley 21.155) y ordinario N° 5947/36 del Código del Trabajo:

DERECHO AL AMAMANTAMIENTO LIBRE: las madres pueden amamantar a sus hijos o hijas en aquellos lugares en que se encuentren, sin que resulte ajustado a nuestro ordenamiento jurídico el imponerle a la madre condiciones para ejercer ese derecho, como el tener que ocultarse mientras se amamanta.

SALAS DE LACTANCIA: No es obligación usar las salas de lactancia. Pero en caso de que un empleador decida implementar una sala especial de amamantamiento, la misma deberá presentar condiciones adecuadas de higiene, comodidad y seguridad (No un baño)

EXTRACCIÓN DE LECHE: las facilidades para la extracción y almacenamiento de la leche deben ser entendidas como un deber de tolerancia y cooperación que recae sobre el empleador para permitir la realización de un proceso de vital importancia para el desarrollo de los lactantes.

SE DEBE CONSIDERAR LA EXTRACCIÓN DE LECHE COMO TIEMPO TRABAJADO: La madre trabajadora puede extraer y almacenar su leche materna dentro de la jornada de trabajo, no siendo ajustado a derecho que el empleador considere como no trabajado el tiempo que la madre trabajadora demore en la realización de ambas labores.

FACILIDADES PARA LA EXTRACCIÓN: el empleador no está obligado a adquirir ningún producto en específico para facilitarle a la madre trabajadora la extracción y almacenamiento de leche materna, pero sí debe permitir que los bienes que ya dispone puedan ser utilizados para cualquiera de estos dos procesos, sea permitiéndole utilizar un **refrigerador** o equipo similar disponible en las

dependencias de la empresa, un **enchufe** para conectar un extractor de leche eléctrico, un **espacio** al interior del establecimiento para que la madre trabajadora pueda guardar determinados productos, entre muchísimos otros ejemplos que no resulta posible delimitar en forma taxativa, recalcando y reiterándose que es obligación del empleador el cooperar con la madre trabajadora.



7. SALA CUNA

Es el derecho de la trabajadora, con un hijo o hija **menor de dos años**, a que su empleador le proporcione una sala cuna, sólo si donde trabaja **hay más de 20 mujeres de cualquier edad o estado civil** (si el número de trabajadoras baja de 20, tu empleador deja de tener la obligación de mantener la sala cuna para las próximas beneficiarias que se incorporen desde esa fecha; las demás trabajadoras que estaban usando sala cuna, pueden mantenerla hasta que el hijo o hija cumpla 2 años). Este beneficio **existe desde el nacimiento del hijo o hija**, por lo tanto, si la madre por alguna razón no pudiese cuidarlo durante el postnatal (por ejemplo, por enfermedad), podría solicitar el beneficio de la sala cuna. El padre sólo puede tener acceso legalmente a este beneficio si la madre fallece o si la empresa donde trabaja ofrece esto.

El empleador puede cumplir con este requisito de diferentes maneras:

- Manteniendo en forma individual una sala cuna.
- Manteniendo en forma conjunta con otros empleadores una sala cuna.
- Pagando directamente a una sala cuna, los gastos que signifiquen el costo del beneficio donde la mujer lleve a su hijo o hija. En este caso, será el empleador quien decida qué sala cuna será la que esté asociada a la empresa y a la que las trabajadoras pueden llevar a su hijo o hija (no la eligen las trabajadoras). Los únicos requisitos son que **se encuentre en la misma región y que tenga autorización de la JUNJI**.

Se debe considerar los costos de la movilización cuando la sala cuna se encuentra lejos del lugar de trabajo.

Si tu llevas a tu hijo o hija a otra sala cuna, no a la que designó tu empleador, él no está en la obligación de pagar por este derecho o servicio.

¿Quiénes tienen acceso garantizado a sala cuna y jardín infantil?: está garantizada para las personas que pertenecen al **60% de la población más vulnerable**

¿Qué días funciona el derecho a sala cuna?: este derecho debe cumplirse todos los días que la trabajadora deba asistir a su empleo, entonces, si la madre trabaja un sábado, domingo o un feriado, debe tener acceso a sala cuna esos días. Además, debe considerar el *horario de la trabajadora*, es decir, si a la trabajadora le corresponde cubrir un horario nocturno, entonces **será obligación del empleador** brindarle una sala cuna en ese horario o proponer a la trabajadora modificar el contrato de trabajo para que preste servicios en horario y días en que el empleador esté en condiciones de dar el beneficio de sala cuna, pero en ningún caso el problema es de la trabajadora y, por tanto, no es ella quien debe resolverlo sino el empleador.

¿Puedo cambiar la sala cuna por un BONO?: por ley no se permite que la madre reciba ese estipendio, pero existen algunos casos donde la Inspección del Trabajo ha permitido que ocurra:

- En los trabajos en los que por la naturaleza del servicio no se pueden saltar los turnos nocturnos.
- En casos médicos en donde se recomienda que el niño no asista a una sala cuna.
- Que la mujer trabaje en localidades en las que no existe ningún establecimiento de sala cuna con las autorizaciones legales.
- Que la mujer trabaje en una faena minera.

Si estoy teletrabajando, ¿me corresponde el derecho a sala cuna?: SI, corresponde bono compensatorio de sala cuna cuando exista disponibilidad presupuestaria y el empleador no esté pagando un contrato para la prestación del servicio de sala cuna o jardín infantil (Dictamen N° E70289/2021). Este bono debe ser proporcional a lo que tu empleador pagaba por concepto de sala cuna (dictamen 1884014).



8. TIEMPO DE TRASLADO, TRANSPORTE Y HORA DE ALIMENTACIÓN

TENGO A MI HIJO O HIJA EN LA SALA CUNA

Todas las trabajadoras dependientes que trabajan en empresas que tienen la obligación de tener una sala cuna (es decir, que tienen más de 20 trabajadoras) tienen derecho a que **se agregue el tiempo de traslado** del trabajo a la sala cuna y viceversa **cuando se toma el permiso de alimentación DURANTE la jornada laboral**. Además, el empleador debe pagar a la trabajadora el valor de los pasajes por el transporte empleado para: a) la ida y regreso del menor, esto es, del hijo o hija, al respectivo establecimiento (sala cuna), y b) el que debe utilizar la madre para concurrir a la sala cuna a dar alimento al hijo o hija menor de dos años.

En el caso de la madre que posterga la entrada o adelanta su salida, no se incluye el gasto en pasajes ni el tiempo empleado en el trayecto.

Si la sala cuna se encuentra **fuera del lugar de trabajo** y requiere movilización por ejemplo para que la madre vaya a dejar a su hijo o se ausente del trabajo para alimentarlo, entonces será el empleador quien deberá sumar a tu sueldo este gasto como un bono de movilización.

TENGO A MI HIJO O HIJA EN LA CASA

La trabajadora que mantiene a su hijo o hija menor de dos años en su hogar y ejerce el derecho de alimentación postergando el inicio o anticipando el término de la jornada en una o media hora, **no tiene derecho a acceder al pago del valor de los pasajes y la ampliación del lapso de permiso**. Si corresponde en caso que ejerza la hora de alimentación en la mitad de la jornada.

9. FUERO MATERNAL

Es la **prohibición de un 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 trabajadora sujeta a fuero maternal. No se puede poner término al contrato, *aun si la trabajadora desconocía su estado de embarazo*. Aplica para todas las trabajadoras embarazadas que dependan de cualquier empleador y que estén acogidas a un sistema previsional.

Se extiende desde el momento del embarazo hasta 1 año después de expirado el periodo del postnatal, es decir **cuando el hijo o hija ha cumplido 1 año y 84 días**. En caso de uso del posnatal de emergencia, esos días se suman a tu fuero original (ley 21247 artículo 2 bis):

1 año 84 días (fuero original) + número de días utilizados de postnatal de emergencia (30,60,90 días)

En caso de que el **padre haga uso del permiso postnatal parental también gozará de fuero laboral**. Ese fuero dura un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. El fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

* El permiso para asistir a los controles de tu hijo o hija no es un derecho y deben consensuar en conjunto con tu empleador.

¿En qué casos sí se puede poner término al contrato de trabajo?

Solo se puede pedir autorización de desafuero al juez competente en los siguientes casos:

- Vencimiento del plazo convenido por las partes.
- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- Causales por hechos imputables a la conducta del empleador, como incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo, por parte de la trabajadora.

¿Quiénes también tienen este beneficio?

- Los padres trabajadores, desde el fallecimiento de la madre.
- Padres o madres adoptantes, en ciertos casos. Desde la resolución que aprueba la adopción.

Y si me despiden durante el período de fuero maternal, ¿dónde y cuándo puedo reclamar?

Ante los **Tribunales del Trabajo en el plazo de 60 días hábiles** contados desde el día del despido.

10. DERECHOS DEL PADRE

El padre tiene los siguientes derechos

PERMISO POR NACIMIENTO DEL HIJO O HIJA: Permiso pagado de **cinco días hábiles** en caso de nacimiento de un hijo o hija, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto en días corridos (no considera feriados ni fines de semana), o distribuirlos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

El padre debe pedir este permiso por escrito a su empleador, quien no lo podrá negar, pero puede exigir que se acredite el hecho que lo motiva, lo que puede hacerse efectivo con el certificado de nacimiento del niño o niña que otorga el Servicio de Registro Civil e Identificación. Si el permiso se ejerce el día del parto, la acreditación se hará en forma posterior.

En caso de adopción, también el padre tiene permiso pagado de 5 días contado desde la sentencia definitiva que le otorgó el derecho.

PERMISO POSTNATAL PARENTAL: si es que la madre decide traspasarle semanas, pudiendo traspasar un máximo de seis semanas a jornada completa; pero si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar un máximo de 12 semanas en media jornada. En ambos casos, las semanas utilizadas deben ser las semanas finales del período de descanso y habrá derecho a un subsidio en base a sus remuneraciones con un tope de 66 UF (más detalles en capítulo Permiso Postnatal parental).

DERECHO A HORA DE ALIMENTACIÓN: en caso que el padre y la madre sean trabajadores, **ambos pueden acordar que sea el padre quien ejerza el derecho.** Esta decisión y cualquier modificación de la misma deben ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con **a lo menos treinta días de anticipación**, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Además, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

DERECHO A SALA CUNA: en caso que ya sea exigible al empleador (es decir, si en la empresa ya hay 20 o más trabajadoras mujeres) y si, por sentencia judicial, se le ha confiado el cuidado personal de un menor de dos años.

EN CASO DE MUERTE DE LA MADRE (durante el parto o el período posterior a éste): corresponderá al padre cumplir el permiso postnatal o el resto de él para el cuidado del hijo o hija, el fuero maternal y el subsidio correspondiente.

11. LICENCIA POR ENFERMEDAD DE NIÑO O NIÑA MENOR DE UN AÑO

Se trata de un permiso para cuidar a tu hijo o hija por el período que el médico determine y acreditado mediante certificado y licencia médica. Se autorizarán periodos de hasta 7 días corridos, prorrogables por iguales lapsos. Cuando las licencias así prorrogadas sobrepasan un total de 30 días corridos, el reposo posterior que se conceda podrá extenderse por todo el periodo que se estime necesario. Esto quiere decir, que **deberán emitirse 5 licencias consecutivas, cada una de 7 días corridos y luego por el tiempo que se estime necesario, por no más de 30 días cada una, sin sobrepasar del día anterior al cumplimiento del primer año de vida.**

¿Quiénes tienen derecho a este permiso?

- Madre trabajadora, dependiente o independiente. Si ambos son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre.
- El trabajador, si la madre ha fallecido.
- El trabajador, si ha obtenido la tuición del menor por sentencia judicial.
- El/la trabajador/a que tenga a su cuidado un menor de un año, respecto de quien se ha otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal como medida de protección.

La trabajadora que hace uso del permiso señalado tiene derecho a percibir un subsidio equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio o de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia. En el caso de las **trabajadoras dependientes del sector público**, durante los períodos de descansos o permisos de protección a la maternidad tienen derecho a la mantención de sus remuneraciones.

Requisitos para tener derecho a este subsidio:

- Trabajadoras dependientes
 1. Contar con una licencia médica debidamente autorizada.
 2. Tener seis meses de afiliación previsional (AFP) anteriores al mes en que se inicia la licencia.
 3. Tener tres meses de cotización dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la licencia médica. Este requisito debe entenderse como equivalente a 90 días de cotizaciones.
Para el caso de los trabajadores contratados por día, por turnos o jornadas, puede rebajarse a 1 mes (equivalente a 30 días) de cotizaciones continuas o discontinuas dentro de los 180 días anteriores a la licencia médica.
 4. Tener un contrato de trabajo vigente.

La licencia médica debe ser autorizada por la respectiva Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), en el caso de los afiliados al Fondo Nacional de

Salud (FONASA), o por la respectiva contraloría médica de una Institución de Salud Previsional (ISAPRE), para los afiliados a estas.

- Trabajadores y trabajadoras independiente

- 1.- Contar con una licencia médica autorizada;
- 2.- Tener doce meses de afiliación a salud anteriores al mes en el que se inicia la licencia;
- 3.- Haber enterado al menos seis meses de cotizaciones continuas o discontinuas dentro del período de doce meses de afiliación a salud, anteriores al mes en que se inició la licencia, y
- 4.- Estar al día en el pago de las cotizaciones. Para estos efectos se considerará al día al trabajador que hubiere pagado la cotización correspondiente al mes anterior a aquél en que se produzca la incapacidad.

Si mi hijo tiene alergia alimentaria o APLV, ¿Me pueden dar extensión del post natal?

La licencia extendida para los niños se da bajo el marco legal de "enfermedad grave del hijo menor de 1 año" y se da con el objetivo de priorizar la lactancia materna en los niños con alergia a la proteína de leche de vaca.

Las madres cuyos hijos califican para la extensión del post natal son aquellos que cumplen los siguientes requisitos:

- **Están con lactancia materna exclusiva.**
- **Están en riesgo nutricional. Están estancados en el peso y en el crecimiento.**
- **Presentan exámenes de hemorragias ocultas positivas**

Los pacientes que cumplen este protocolo de base no tienen dificultades para extender su post natal.

El informe adicional del médico/a o especialista que ha otorgado la licencia médica deberá incluir (Circular 3190 SUSESO):

1. Antecedentes de alergia en progenitores
2. Cuadro clínico de sospecha: presencia de síntomas de sospecha: *síndrome de alergia oral* (prurito, edema de labios, lengua o paladar, exantema o urticaria, *síndrome de enterocolitis*: diarrea, deshidratación, acidosis, hipotonía, letargia que aparece 1 a 3 horas después de la ingesta de leche de vaca; *enteropatía crónica*: diarrea crónica, malabsorción intestinal, esteatorrea, anemia, retraso del crecimiento, hipoalbuminemia, proctitis o proctocolitis (mucosidad y sangre en deposiciones), *esofagitis eosinofílica* (reflujo que no responde a medidas anti reflujo), *gastroenterocolitis eosinofílica*: diarrea, sangre en deposiciones, malabsorción, ambos confirmados con endoscopia y biopsia. Otras formas de presentación: *constipación, irritabilidad, cólicos, urticarias extensas, rinitis, hipersensibilidad bronquial, asma.*

3. Tipo de alimentación que recibe el lactante cuando se sospechó el diagnóstico
4. Efecto de la supresión de leche de vaca en la alimentación del lactante con síntomas que motivaron sospecha: al usar leche de vaca extensamente hidrolizada o la supresión de leche de vaca y alimentos que la contengan en la dieta de la madre en caso de lactancia materna, luego de 2 semanas de seguir la indicación.
5. Efecto de la reintroducción de pequeña cantidad de leche de vaca en la dieta del lactante o en la dieta materna (contraprueba)
6. Resultado de medición de IgE específico si es posible (endoscopia y biopsia según el caso)
7. Curva de crecimiento pondoestatural o fotocopia de carnet de control del lactante que incluya peso y talla
 - El test de hemorragias ocultas es útil en seguimiento, pero no en diagnóstico.



12. ISAPRE Y MATERNIDAD

Actualmente ya no existen planes nuevos que tengan cobertura reducida del parto. Si tu tienes un plan de estas características y estás pensando en agrandar la familia, debes cambiarte a un plan NUEVO: puede ser dentro de tu misma isapre pero lo mejor es cambiarse de isapre ya que te ofrecerán mejores planes por ser cliente NUEVO. Además, desde **ABRIL 2020** cambió la tabla de factores etarios que usan las isapres para el costo de sus planes, siendo actualmente de 0,6 entre las edades 0 a 20 años. Si no te has cambiado de plan, corren los factores antiguos que son mucho mayores en menores de 2 años y encarecen la carga.

Al momento de la suscripción del contrato la isapre **no puede exigir** una declaración sobre si estas embarazada o no. La cobertura de las prestaciones asociadas al parto será, como mínimo, equivalente a la proporción entre el número de meses de vigencia de los beneficios que tenga la beneficiaria al momento de producirse el parto y el número total de meses de duración del embarazo, de acuerdo al plan convenido.

INCORPORACIÓN DEL RECIÉN NACIDO

Para incorporar un recién nacido como beneficiario del Fonasa o una Isapre, el cotizante debe acudir a las sucursales del Fonasa o Isapre a realizar el trámite o hacerlo online, mostrando el respectivo **certificado de nacimiento** y de autorización de cargas legales, cuando proceda.

1) Los recién nacidos, hijos o hijas de afiliados al **FONASA**, causantes de asignación familiar del padre o la madre, deberán a la brevedad ser acreditados como carga familiar del respectivo afiliado, en cualquiera de las sucursales del Fonasa, a lo largo del país, presentando:

- Certificado de Autorización de Cargas emitido por Caja de Compensación o INP.
- Certificado de Nacimiento o Carnet de Identidad del recién nacido.
- Carnet de Identidad del cotizante.

Si no se ha regularizado la situación de carga familiar y el recién nacido necesita acceder a los beneficios de salud, se deberá presentar en forma conjunta, la credencial de salud del padre o la madre y el certificado de nacimiento correspondiente.

2) Los recién nacidos, hijos o hijas de afiliados a una **ISAPRE**, tendrán derecho a los beneficios dependiendo de la fecha en que sean inscritos en la referida Isapre. Cuando se inscriba, te darán un FUN (formulario único de notificación) con el cálculo de la nueva carga a tu plan. Los planes contratados antes de abril 2020 suelen usar tablas de factores de riesgo que ya fueron **DEROGADAS** y que aumentan excesiva e ilegalmente el costo del plan. Es por eso que te sugerimos que realices un **RECURSO DE PROTECCIÓN** mediante abogados (hay muchos que se dedican gratuitamente a hacer el trámite) en un plazo de **30 días** desde la firma del FUN o su notificación. Así, podrás detener esta alza ilegal y arbitraria. Si tu plan de isapre fue contratado después de abril 2020, no sería necesario hacer este trámite.

PLAZO DE INCORPORACIÓN

Entre el séptimo mes de embarazo y los primeros 30 días de nacido.

En las isapres **Colmena, Cruz Blanca, Consalud, Vida Tres y Banmédica** se puede inscribir el hijo o hija desde el séptimo mes de embarazo (28 semanas de gestación), para lo cual será necesario un certificado emitido por el médico tratante que acredite 7 meses de gestación. La inscripción se puede hacer en una sucursal física o vía online. Dada la contingencia actual le recomendamos llamar al call center de su isapre para ver la opción online. Con esta inscripción el bebé tendrá los beneficios desde el nacimiento.

En **todas las isapres** también se puede inscribir el hijo o hija dentro del mes posterior al nacimiento, con lo cual el bebé obtendrá los beneficios desde el nacimiento (**Nueva MasVida** sólo acepta esta forma de inscripción). Esta inscripción se puede hacer en una sucursal física o vía online en la mayoría de las isapres.

De la Superintendencia de Salud:

"La normativa legal establece que cuando se trate de la incorporación de un recién nacido, **los beneficios se otorgarán desde el momento de su nacimiento, siempre que sea inscrito en la isapre antes de cumplir un mes de vida.** La cotización que financia estos beneficios corresponderá, como máximo, a aquella que se descuenta de la remuneración pagada en el mes anterior al nacimiento, siempre que sea inscrito en la isapre antes de cumplir un mes de vida o a partir del séptimo mes de embarazo, como nonato.

En consecuencia, ya sea que incorpore a su bebé a los siete meses de embarazo o al momento de su nacimiento, **usted deberá financiar el costo del nuevo beneficiario desde el mes anterior a su nacimiento.** "

INICIO DE COBRO DE LA CARGA

En funcionarias **públicas**: desde la firma de la incorporación del hijo o hija. Esto porque no reciben subsidio formalmente sino que se mantiene el sueldo.

El resto desde el final del permiso postnatal.

13. LEY SANNA

Es un seguro obligatorio para las trabajadoras (y trabajadores), que permite ausentarse del trabajo por un tiempo determinado, para **cuidar cuando un/a hijo/a menor de edad o menor entregado a su cuidado personal por resolución judicial, está afectado por una condición grave de salud**, recibiendo durante ese periodo un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, de cumplir ciertos requisitos

Personas protegidas por el seguro:

El seguro se aplica para el **padre y/o madre trabajadores de niños y niñas mayores de un año y menores de quince años, en algunos casos, o de 18 años, en otros**. También se considera al trabajador o trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

Trabajadores cubiertos por el Seguro:

- Trabajadores/as dependientes del sector privado (Código del Trabajo)
- Funcionarios públicos, excepto funcionarios de las FFAA y de Orden y Seguridad que sean imponentes de CAPREDENA Y DIPRECA para efectos de riesgos laborales.
- Trabajadores/as independientes (indicados en 3 el inciso primero del artículo 89 e inciso tercero del artículo 90 del D.L. N°3.500, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).
- Trabajadores/as temporalmente cesantes, cuya última cesantía haya sido por el término de un contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado.

¿Qué requisitos se deben cumplir?

- a. Los **trabajadores dependientes** deben tener una relación laboral vigente y registrar, a lo menos, ocho cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en los últimos veinticuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica. Las tres últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas.
- b. Los **trabajadores independientes** deberán contar, a lo menos, con doce cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en los últimos veinticuatro meses anteriores al inicio de la licencia. Las cinco últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas. Además, estos trabajadores deberán encontrarse al día en el pago de las cotizaciones para pensiones, salud, el seguro sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y para el seguro establecido por la ley.
- c. Contar con una licencia **médica** que acredite la condición de salud del hijo, hija o menor de edad a cargo, junto con los demás documentos y certificaciones que correspondan.

¿Cuánto durará la licencia?

La licencia médica se otorgará por **períodos de hasta quince días** y puede ser prorrogada por períodos iguales, sea en forma continua o discontinua, con un **máximo de 90 días**. Sin embargo, debido a la contingencia generada por la presencia de COVID19, se ha prolongado hasta un total de 180 días, hasta el 30 de junio de 2021.

¿Cuáles son las condiciones de salud cubiertas por este seguro, y como se acreditan?

- a. **Cáncer.** Se requiere que sea una patología GES (AUGE), en sus etapas de sospecha, confirmación diagnóstica, tratamiento, seguimiento y recidiva (reaparición de la enfermedad), y se necesita la licencia médica de su médico tratante. En caso de niños entre 15 y 18 años bastará con la acreditación de la licencia de médico tratante, aunque no sea un cáncer cubierto por el GES.
- b. **Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos** (médula ósea) Se requerirá en estos casos licencia médica de médico tratante y que se haya efectuado el trasplante. En los casos en que no se haya efectuado el trasplante, el niño o niña debe estar inscrito en el registro nacional de potenciales receptores y priorizado como urgencia médica. La Coordinadora Nacional de Trasplante debe acreditar esa circunstancia.
- c. **Fase o estado terminal de la vida.** Se da cuando la muerte es inminente, porque no existe recuperación de la salud del niño o niña. Se incluye dentro de esta condición de salud el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado.

Se establecen las siguientes condiciones de acceso y acreditación:

- 1) En caso de **fase o estado terminal**, se pide un informe o declaración escrita del médico tratante.
 - 2) Si se trata de **tratamiento para el alivio del dolor y cuidados paliativos** por cáncer avanzado, se requerirá que la condición de salud del niño o niña forme parte de las patologías GES (Auge) Esta condición de acceso no será requerida para los cánceres de niños o niñas mayores de 15 y menores de 18 años de edad que no formen parte de las Garantías Explícitas en Salud.
 - 3) También se requiere licencia médica extendida por el médico tratante y un informe escrito favorable emitido por el director del área médica del prestador institucional de salud respectivo.
- d. **Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente:**
- Se requiere informe o declaración escrita del médico tratante, que el niño o niña se encuentre afectado por un cuadro clínico severo derivado de un accidente grave.
 - Se debe acreditar que el cuadro clínico implique riesgo vital o de secuela funcional severa y permanente que requiera rehabilitación intensiva para su recuperación.
 - Asimismo, se pide un documento o certificado que acredite que el niño o niña se encuentra hospitalizado o sujeto a un proceso de rehabilitación funcional intensiva o a cuidados especializados en el domicilio, más la licencia médica extendida por el médico tratante.

En todos los casos descritos, la licencia se aplicará por niños o niñas mayores de un año y menores de dieciocho años de edad, excepto en accidente grave en que serán causantes del beneficio los niños y niñas mayores de un año y menores de quince años de edad.

En el caso de un accidente grave, la licencia médica sólo podrá otorgarse a partir del día décimo primero de ocurrido el hecho.

¿Cuánto dura el permiso en caso de estado terminal?

El permiso para cada trabajador o trabajadora en los casos de fase o estado terminal de la vida durará **hasta producido el fallecimiento del hijo o hija**.

¿En los casos de accidente grave cuánto dura?

El permiso para cada trabajador o trabajadora por accidente grave tendrá una duración máxima de hasta cuarenta y cinco días, en relación al evento que lo generó, contados desde el inicio de la primera licencia médica.

¿Pueden usar el permiso el padre y la madre al mismo tiempo?

Si el padre y la madre son trabajadores con derecho al seguro **podrán hacer uso del permiso conjunta o separadamente**, según ellos lo determinen.

¿Se puede usar el permiso en media jornada?

Sí, se podrá usar por media jornada en aquellos casos en que el médico tratante prescriba que el cuidado puede efectuarse bajo esta modalidad.

Las licencias médicas por media jornada en los casos de cáncer, trasplante de órgano sólido y fase o estado terminal de la vida podrán tener una duración de hasta treinta días cada una de ellas.

¿Puede traspasarse el permiso entre los padres?

Cualquiera de ellos podrá traspasar al otro la totalidad del permiso que le corresponde, respecto de los casos de cáncer o trasplante de órganos, cuando ambos padres sean trabajadores con derecho a las prestaciones del Seguro. Si es por accidente grave sólo se podrá traspasar hasta dos tercios del período total del permiso.

¿Cómo se calcula el monto de los subsidios?

- **Trabajadores dependientes:** El monto diario será el promedio de las remuneraciones netas y de los subsidios por incapacidad de origen común, laboral o maternal o bien de este seguro.
- **Trabajadores independientes:** el subsidio se calculará sobre la base de las rentas netas y subsidios percibidos dentro de los cinco meses anteriores más próximos al mes en que se inicia el permiso.

14. OTROS CASOS

BECADAS AUTOFINANCIADAS

Lamentablemente depende de cada universidad dado que no son funcionarias. Algunas universidades tienen reglamentos de corresponsabilidad como la Universidad de Chile:

https://www.uchile.cl/documentos/descargar-reglamento-de-corresponsabilidad_141300_0_3736.pdf

Y programas de acompañamiento como la Pontificia Universidad Católica:

<http://campussaludable.uc.cl/es/contenidos/Programa-Padres-y-Madres-UC/Actividades.html>

En otras universidades, sugerimos consultar en Departamento de Bienestar Estudiantil o similar.

ADOPCION

Todos los derechos de permisos y subsidios maternales también se aplican a los casos de adopción, tuición o cuidado personal de menores, siempre que se presente la resolución judicial correspondiente.

TUICIÓN LEGAL

El trabajador/a que tenga a su cargo el cuidado de un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la Ley N° 19.620 (ley de adopción), tendrá derecho al permiso posnatal parental.



Derechos maternales para Doctoras Mamás

Una breve guía con todo lo que
debes saber acerca de tus
derechos como trabajadora