



***Cumplimiento del beneficio legal
de Salas Cunas inclusivo
en la Armada de Chile***



Dirección de Bienestar Social de la Armada

Asistencia Educativa Jardines Infantiles y Salas Cunas

Mayor información en www.bienestarmada.cl



PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

SALA CUNA

Si usted tiene un hijo menor de dos años, la Institución a través del Servicio de Bienestar Social tiene el deber de otorgarle todos los beneficios que contempla el Código del Trabajo, Título II de la Protección a la Maternidad, Artículo 194 y siguientes, en relación de a maternidad.

A continuación le damos respuesta a inquietudes del beneficio:

¿Cómo la ley protege la maternidad?

Otorga derechos de descansos, subsidios y fueros a todas las trabajadoras embarazadas, otorga a los padres trabajadores un descanso por nacimiento del hijo, derechos y subsidios para la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado a un menor, entre otros.

¿Cuándo tengo derecho a sala cuna?

Cuando trabaja en una empresa que ocupa veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil. O en centros o complejos comerciales e industriales y de servicios, administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadoras.

Del servicio de salas cunas:

La Armada cumple lo que establece el Código del Trabajo, Título II de la Protección a la Maternidad, Artículo 194 y siguientes, entregando el servicio de Sala Cuna a su personal a través de:

- ◆ Salas Cunas del S.B.S.A.
- ◆ Convenios interinstitucionales de prestación de servicios, en las Salas Cunas del Ejército, Fuerza Aérea y Carabineros de Chile.
- ◆ Pago del servicio en establecimientos particulares reconocidos por el Ministerio de Educación y/o la JUNJI, en las ciudades en donde no existen instalaciones mencionadas anteriormente. En ningún caso podrá pagarse directamente el beneficio a la madre.

¿Cómo se solicita el beneficio?

La trabajadora deberá solicitar con 60 días de anticipación a su ingreso a la sala cuna, cualquiera sea su dependencia, vía mensaje naval al Departamento o Delegación de Bienestar Social correspondiente, el uso del beneficio que le corresponde, la jornada de atención requerida y la fecha exacta de ingreso a la Sala Cuna, con el propósito de oficializar el alta, sus respectivos pagos y/o cobros, y brindar el beneficio demandado. De igual forma, deberá comunicar cualquier modificación a la fecha establecida.

¿Cuándo es el ingreso a la sala cuna?

El ingreso a la sala cuna será una vez cumplidas las 12 semanas después del parto y según modalidad de post natal parental que la madre elija; 12 semanas con permiso completo o 18 semanas a media jornada, según lo establece el Código del Trabajo, Título II de la Protección a la Maternidad. El egreso será al cumplir los 2 años de edad, fecha en que se da término al beneficio de protección a la maternidad.

Como madre trabajadora, ¿a qué descansos tengo derecho?

- ◆ Prenatal: seis semanas antes del parto.
- ◆ Postnatal: doce semanas después del parto.
- ◆ Postnatal parental: doce o dieciocho semanas (dependiendo de si la madre se queda en casa o si regresa a trabajar por media jornada) después del postnatal recién mencionado.

¿Se pueden ampliar los permisos de pre y post natal?

Sí, en los siguientes casos:

- ◆ Descanso prenatal suplementario: en caso de enfermedad durante embarazo.
- ◆ 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.
- ◆ Descanso postnatal suplementario: en caso de enfermedad como consecuencia del parto.
- ◆ Si el niño o niña nace antes de la semana 33 de gestación, o si nace pesando menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal será de 18 semanas.
- ◆ En caso de partos múltiples, el descanso se extiende siete días por cada niño a partir del segundo.
- ◆ Si ocurren estas dos circunstancias simultáneamente, el descanso será el de mayor duración.

*Todos estos casos deberán ser acreditados por certificados del médico tratante.

¿Qué es el fuero maternal?

El derecho que tiene toda mujer trabajadora a no ser despedida por su empleador, sino con autorización del juez competente, quien sólo podrá concederla en los casos de las siguientes causales: vencimiento del plazo convenido, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o hechos imputables a la conducta del trabajador.

¿Cuánto dura el fuero maternal?

Todo el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso maternal (periodo de postnatal).

Si no me gusta la sala cuna que mi empleador me otorga, ¿puedo exigir el pago de una sala cuna externa?

No, si el empleador mantiene o paga una sala cuna determinada, usted debe llevar a su hijo a esa sala cuna. De lo contrario, deberá costearla usted misma.

Al volver al trabajo luego del postnatal, ¿puedo pedir permiso de salida para alimentar a mis hijos?

Sí, existe el derecho a la alimentación de los hijos hasta 2 años. Las madres trabajadoras disponen de una hora al día para dar alimento a sus hijos. Este derecho puede ejercerse de las siguientes formas a acordar con el empleador.

- ◆ En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo
- ◆ Dividiéndola, a solicitud del interesado, en dos bloques de media hora cada uno.
- ◆ También pueden retrasar el ingreso o salida en media o una hora.

Como padre, ¿tengo algún derecho?

Sí, los derechos del padre son:

- ◆ Permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto en días corridos, o distribuirlos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.
- ◆ Permiso pagado de cinco días en caso de que se le conceda la adopción de un hijo, 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.
- ◆ Derecho a sala cuna mantenida o financiada por la empresa en que trabaja, si es que ya es exigible al empleador (es decir, si en la empresa ya hay 20 ó más trabajadoras mujeres) habiéndosele confiado al padre el cuidado personal de un menor de 2 años por sentencia judicial.
- ◆ 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, fuero maternal, derecho a sala cuna y subsidio correspondiente.

Si adopto un hijo, ¿tengo derecho a la protección de maternidad?

Sí, 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.

Cobertura del beneficio

◆ **Nuestras Salas Cunas**



Dirección: Errázuriz 449, Playa Ancha.

Teléfono: 2963765



Dirección: Sub Alessandri s/n, Viña del Mar.

Teléfono: 2884095



Dirección: Michimalongo s/n Las Canchas, Talcahuano

Teléfono: (041) 2745607

◆ **Salas Cunas Institucionales**

Ejército de Chile

Fuerza Aérea de Chile

Carabineros de Chile

◆ **Salas Cunas particulares con Empadronamiento Junji**