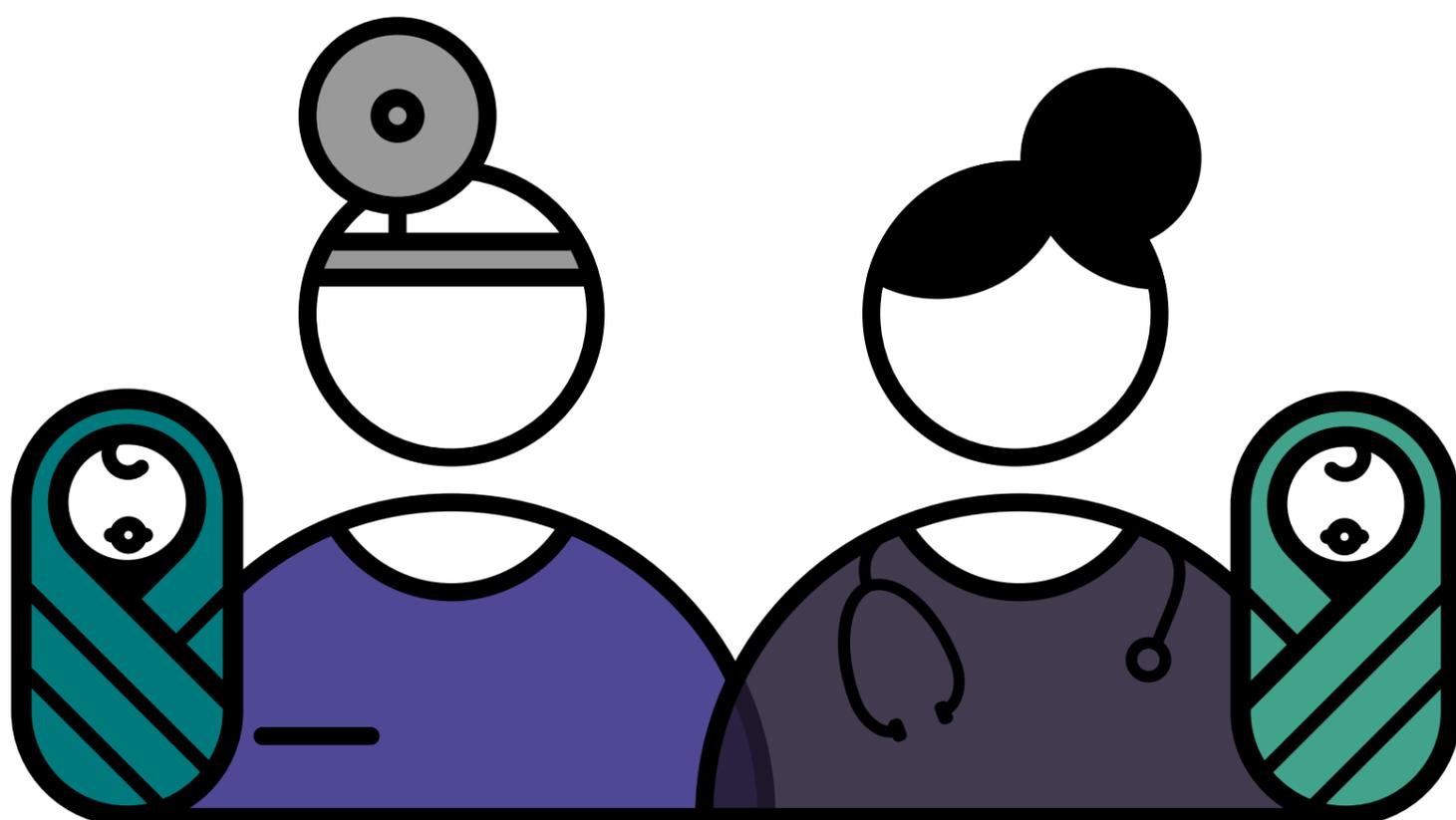




COLEGIO MÉDICO  
DE CHILE A.G.



FALMED



# MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Sobre la protección a la maternidad,  
paternidad y vida familiar  
en el trabajo médico

**PREGUNTAS FRECUENTES**



# Sobre la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar en el trabajo médico



## ¿QUÉ ES LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR?

Conjunto de normas que establece derechos irrenunciables para las trabajadoras y trabajadores, tendientes a proteger al hijo/a y a los padres, en atención al interés superior del menor. Este deber obliga al empleador a adoptar todas las medidas necesarias para proteger la maternidad, paternidad y vida familiar

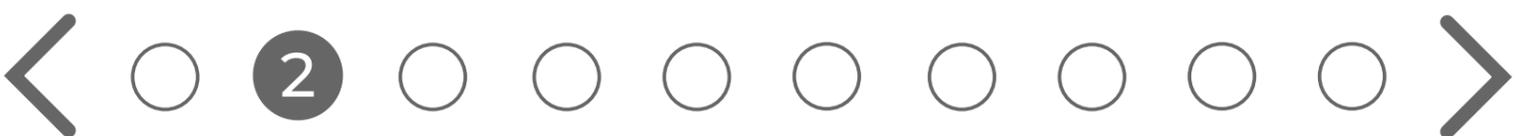
Es aplicable al sector privado de salud, administración pública, instituciones semifiscales, municipales, entre otras, y que dependan de cualquier empleador, acogidos a un sistema previsional.

## ¿A QUIÉNES SE APLICA ESTA PROTECCIÓN DE DERECHOS?

## ¿QUÉ DERECHOS COMPRENDE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR?

- Fuero laboral.
- Descansos de Maternidad.
- Derecho para alimentar al hijo/a menor de dos años.
- Derecho a sala cuna.
- Prohibición de realizar trabajos perjudiciales para la mujer en estado de embarazo.
- Permisos especiales.

## PREGUNTAS FRECUENTES



# Sobre la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar en el trabajo médico



- Es la protección especial que contempla la ley respecto de la mujer embarazada, consistente en la imposibilidad del empleador de poner término a su contrato de trabajo sin que exista autorización judicial previa. También tienen fuero quienes obtengan el cuidado personal de un menor.
- El fuero se inicia cuando empieza el embarazo y se extiende hasta un año expirado el descanso postnatal, sin contar el permiso postnatal parental.
- Solo se puede poner término a sus labores por causal legal, por vencimiento del plazo del contrato, conclusión del trabajo o servicio contratado o por conducta indebida de carácter grave debidamente acreditada del(la) trabajador(a).
- El fuero sólo protege la permanencia en el organismo; no así eventuales cambios de distribución de jornada.

## ¿QUÉ ES EL FUERO LABORAL?

## ¿QUÉ DESCANSOS POR MATERNIDAD EXISTEN?



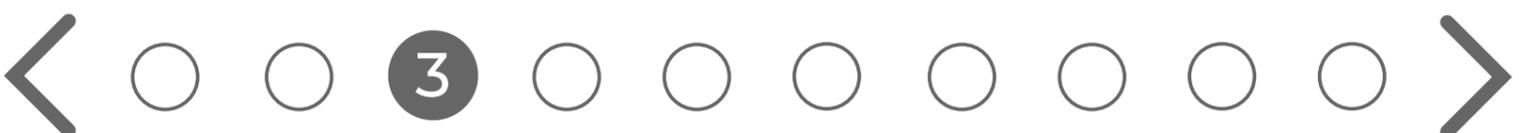
**PRENATAL:** Descansos que inicia seis semanas antes de la fecha de parto, determinada por certificado médico o del matrón o matrona. Si el parto se produce después de la fecha indicada, se prorroga el prenatal hasta que éste se produzca.

**POSTNATAL:** Descanso de 12 semanas con posterioridad al parto. Si el menor nace antes de la semana 33 de gestación o pesa menos de 1.500 gramos, se extiende por 18 semanas.

**POSTNATAL EXTENDIDO:** En caso de partos múltiples, el postnatal aumenta en siete días por cada menor, a partir del segundo.

**POSTNATAL PARENTAL:** Descanso adicional al postnatal, que pueden ser 12 semanas adicionales, o 18 semanas en que se reincorpora a medio tiempo.

## PREGUNTAS FRECUENTES



## ¿QUÉ SUCEDE CON LAS JEFATURAS EN EL PRE Y POST NATAL?

Cargos se mantienen inalterables

### ¿CÓMO DEBE MI EMPLEADOR/A CUBRIR MI AUSENCIA?



- Quien debe velar por cubrir los turnos nocturnos de mujeres en estado de embarazo es el empleador, por lo que legalmente, **no se le puede exigir a la embarazada** que consiga su **reemplazo** o **cubra los turnos** que le corresponderían (se puede pedir su colaboración, pero no es obligación).
- En el caso del **sector público**, la Ley señala que se podrá contratar personal que reemplace a los funcionarios que se encuentren imposibilitados a desempeñar su cargo por más de 30 días (si cuenta con los recursos presupuestarios disponibles). La **ley N°15.076** en específico, establece que el reemplazo se realizará según normas de cada institución.
- El **funcionario suplente** recibirá su sueldo más la diferencia de remuneración entre su cargo y el del reemplazado.

### ¿QUÉ ES EL BENEFICIO DE LACTANCIA?

- Los(las) trabajadores(as) disponen a los menos de **1 hora al día** para alimentar a sus hijos(as) menores de 2 años. Este beneficio es **irrenunciable**, y el tiempo de traslado se considera como “trabajado”, cuando el empleador está obligado a proporcionar sala cuna.
- No hay distinción entre **jornada diurna o nocturna** (aplica a turnos).

**Sólo trabajadoras de entidades que tienen obligación de contar con sala cuna:**

- Empleador paga el valor del pasaje de transporte (si traslado ocurre dentro de la jornada y **no** si adelanta salida o posterga ingreso).
- Ampliación del lapso de alimentación.

## PREGUNTAS FRECUENTES

## DERECHO A “SALAS CUNA”: OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE TENER SALAS ANEXAS E INDEPENDIENTES DEL LOCAL DE TRABAJO



### CASO EXCEPCIONAL:

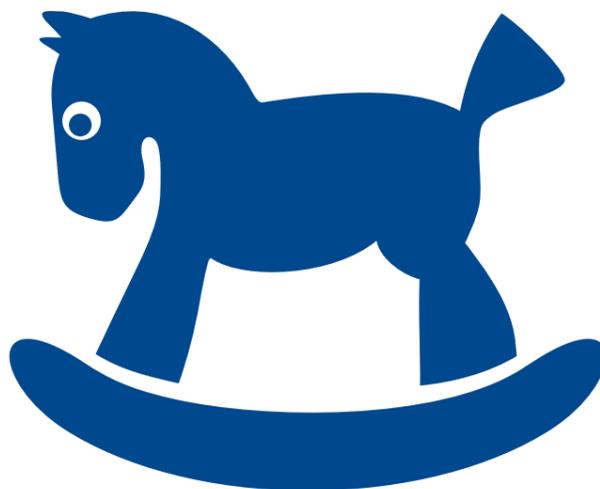
Si el hijo/a de la funcionaria presenta una condición de salud que requiera **cuidados especiales**, se cumplirá la obligación a través de un medio equivalente:

- Si por disposición médica debe permanecer en casa: sala cuna con atención domiciliaria.
- Si es una condición grave que requiera atención de salud especial: se entregará directamente a la funcionaria el dinero de cuerdo al presupuesto institucional.

Obligación del empleador siempre y cuando hayan **20 o más** trabajadoras, para alimentación y cuidados de hijos/as menores de **2 años** mientras las madres trabajan (o quien tenga el cuidado personal del menor de 2 años por sentencia judicial). Aplica en horario diurno y nocturno.

### Condiciones:

- Higiene y seguridad necesarias para funcionamiento
- En periodo de vacaciones, establecimientos educacionales pueden ser habilitados como sala cuna.
- Construcción y ampliación debe ser aprobada por comisión técnica correspondiente.
- Mantenimiento será de costo exclusivo del Órgano de la Administración del Estado (o Fisco) y deberá tener persona competente a cargo.
- Se cumple también si se pagan los gastos de sala cuna directamente al establecimiento. El empleador es el que designará el lugar y deberá costear el pasaje de transporte del menor.



## PREGUNTAS FRECUENTES

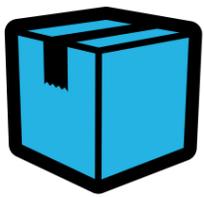
# Sobre la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar en el trabajo médico



## ¿QUÉ TIPO DE TRABAJO PUEDE REALIZAR LA MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO?

La mujer embarazada no puede ni debe ser obligada a realizar trabajos perjudiciales para su salud, debiendo ser trasladada a cumplir sus funciones, sin disminuir sus remuneraciones.

Se consideran como labores perjudiciales, por ejemplo:



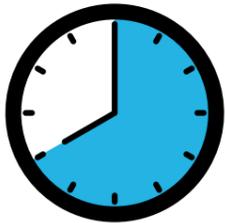
Levantar, arrastrar o empujar grandes pesos



Laborar en horario nocturno



Exigir esfuerzo físico, incluido permanecer largo tiempo de pie



Laborar en horas extraordinarias



El que la autoridad competente (matrona o médico) declare como inconveniente

En los casos en que se deba cambiar la jornada de la trabajadora, como en caso de tener **horario nocturno**, esta jornada se debe distribuir en horario diurno. Se entiende por horario nocturno el desarrollado luego de las 21:00 horas.

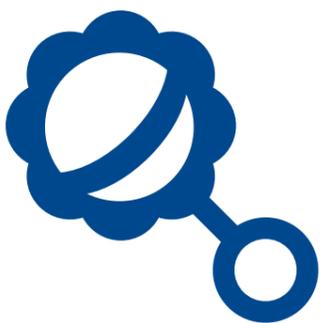
## ¿CUÁLES SON LOS PERMISOS ESPECIALES QUE SE RELACIONAN CON LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR?

- Permiso para el **padre por nacimiento del hijo(a)**: El padre tiene **5 días de permisos**, continuos o discontinuos, que puede hacer valer dentro del mes siguiente al parto.
- Permiso **por enfermedad grave del hijo menor de un año**: Permiso que se otorga, previo certificado médico del tratante del menor. Se remunera de la misma forma que el pre y postnatal. Puede tenerlo el padre o madre, a elección de esta última.
- Permiso **por tener cónyuge, conviviente civil o padres desahuciados o en estado terminal**: Mediando certificado médico, el(la) trabajador(a) podrá ausentarse en los mismos términos que el permiso por accidente grave o enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte del menor de 18 años.

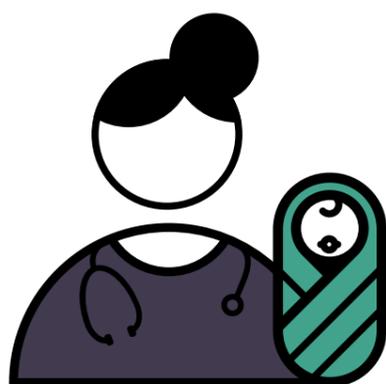
## PREGUNTAS FRECUENTES

## ¿CUÁLES SON LOS PERMISOS ESPECIALES QUE SE RELACIONAN CON LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR?

- Permiso **por accidente grave o enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte del menor de 18 años:** derecho que tienen los trabajadores a ausentarse por el número de horas equivalente a **10 jornadas de trabajo al año**, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan las partes. Si ello no es posible, podrá descontar un día de permiso por cada mes de sueldo.
- Permisos **por contraer matrimonio o celebrar acuerdo de unión civil:** todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio, desde el día de la celebración, o los días inmediatamente anteriores o posteriores a esa fecha. Solo exige aviso con **30 días** de anticipación y entrega dentro de 30 días siguientes del certificado de matrimonio o AUC.
- Permiso **por muerte de un hijo, cónyuge o conviviente civil:** Derecho a 7 días corridos de permiso pagado, a contar del fallecimiento. Es adicional al feriado anual, no se puede compensar en dinero, y es independientemente del tiempo de servicio.
- Permiso **por muerte del hijo en periodo de gestación, del padre o la madre del(la) trabajador(a):** Derecho a **3 días hábiles** de permiso pagado, contados desde el día del fallecimiento. Es adicional al feriado anual, no se puede renunciar y compensar en dinero, ejerciéndose con independencia del tiempo de servicio.



## PREGUNTAS FRECUENTES



## MATERNIDAD Y REMUNERACIONES EN PRE Y POST NATAL

**Funcionar@s públic@ y de las Municipalidades y Corporaciones Municipales: Se mantiene la integridad de las remuneraciones.**

Durante el pre y postnatal, se mantiene en atención a que los artículos 111 del Estatuto Administrativo y 110 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, contemplan **la mantención de las remuneraciones durante la licencia médica**, y estos descansos se otorgan en base a ese instrumento. Además, la ley contempló la mantención de las remuneraciones durante el postnatal parental (art. 197 bis Cód. Trabajo).

### CÁLCULO DE REMUNERACIONES EN PRE Y POST NATAL COMÚN (SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO):

#### TRABAJADORA DEPENDIENTE:

Promedio de la remuneración mensual neta (bruto, debiéndose descontar cotizaciones previsionales e impuestos personales) o el monto del subsidio percibido los 3 meses anteriores al mes de inicio de la licencia médica.

#### TRABAJADORA INDEPENDIENTE:

Promedio de la remuneración mensual neta o el monto del subsidio percibido los 6 meses anteriores al mes de inicio de la licencia médica.

### TOPE DIARIO SUBSIDIO:

#### TRABAJADORA DEPENDIENTE:

Promedio de 3 remuneraciones netas /dividido en 90 (rentas percibidas antes del 7° mes de inicio de la licencia).

#### TRABAJADORA INDEPENDIENTE:

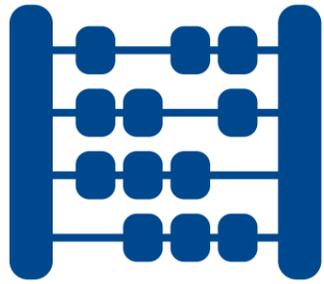
Promedio de 3 remuneraciones /dividido en 90 (rentas percibidas antes del 8° mes de inicio de la licencia)

El monto diario no puede ser inferior a la trigésima parte del 50% del ingreso mínimo para fines no remuneracionales

Estas fórmulas aplican **para prenatal, postnatal, postnatal parental y permisos por enfermedad grave del niño o niña menor de un año.**

En el último caso, no se impone el límite del monto diario del subsidio.

### PREGUNTAS FRECUENTES



## EJEMPLO DE CÁLCULO REMUNERACIONES

1º) El subsidio se otorga sobre la base de la licencia por reposo post natal y conforme a las Instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

2º) Calcular Subsidio Diario: Sueldo promedio/30 DÍAS

3º) Hacer dos cálculos. Se aplica el de menor valor.

### A) PRIMER CÁLCULO:

Se considera fecha de inicio de licencia (por ejemplo, 30 de octubre de 2013) y se consideran los sueldos de los tres meses anteriores a esa fecha, entonces:

1) Sueldo septiembre de 2013: \$ 1.053.604

2) Sueldo agosto de 2013: \$ 569.316

3) Sueldo julio de 2013: \$ 533.371

- Sumar los tres sueldos: \$ 2.156.291

- Dividir por 3 para obtener el promedio (que es \$ 718.764)

- Dividir ese valor por 30 para obtener promedio diario: \$ 23.959.

### B) SEGUNDO CÁLCULO

Se cuentan los siete meses anteriores de octubre y, se averigua el sueldo de los tres meses anteriores a ese período:

a) Sueldo de febrero de 2013: \$ 1.116.681

b) Sueldo de enero de 2013: \$ 1.161.681

c) Sueldo de diciembre de 2012: \$ 1.161.681

PROMEDIO: \$ 1.116.681

PROMEDIO \$ 1.116.671 : 30 = \$ 38.956 (Sueldo promedio diario)

+ variación de IPC

IPC septiembre 2013 = 0,5= 110,65

IPC febrero 2014 = -0,5= 108,82

} 110,65 : 108,62 = 1,0168

\$ 1.168.681 X 1,0168 = \$1.135.441 + 113.544 (10%) = \$1.248.985 : 30 = \$41.633

La Ley indica aplicar como monto subsidio, el menor resultado de los calculados. Por lo tanto:

a) Monto subsidio mensual: \$ 718.764

b) Monto subsidio diario: \$ 23.959

## PREGUNTAS FRECUENTES



## BECARIAS Y MATERNIDAD

### ¿RIGE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD RESPECTO DE LAS BECARIAS?

En atención a que el artículo 1 del Decreto 507 (Reglamento de Becarios) establece que la beca no constituye cargo o empleo, a las becarias **solo se le aplican las disposiciones de las leyes 18.834** (Estatuto Administrativo) y **N°15.076** (Estatuto para los Médico-Cirujanos, Farmacéuticos o Químico-Farmacéuticos, Bio-Químicos y Cirujanos Dentistas) **que el propio reglamento señale.**

### ¿QUÉ BENEFICIOS SE RECONOCEN A LAS BECARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD?

Las becarias gozarán del beneficio de **sala cuna**, siempre que la beca sea financiada por un Servicio de Salud o sea una beca Ministerial.

Así lo establece el artículo 13 del Reglamento de Becarios.

Por su parte, el artículo 14 del mismo Reglamento, reconoce el **derecho a gozar de los permisos por maternidad**, la que debe remitirse a la Dirección del Servicio de Salud que corresponda y comunicar a los Directores(as) del campo clínico y del centro formador.

En cuanto a la **remuneración** por este periodo, el mismo artículo establece que la becaria continuará percibiendo su estipendio.

El periodo durante el cual la becaria estuvo con pre y postnatal, **corresponde a tiempo del programa de formación**, por lo que debe ser recuperado. La forma de recuperar dicho tiempo la determinará el centro formador junto con el Servicio de Salud o Subsecretaría de Redes, según corresponda, por lo que se prorrogará la duración de la beca inicialmente fijada.



#### ¿OTRAS PREGUNTAS?

2 2770 8800 / 600 8 325633  
[udelam@colegiomedico.cl](mailto:udelam@colegiomedico.cl)

#### PREGUNTAS FRECUENTES

