



Protección a la Maternidad



Dirección de Recursos Humanos
Departamento Bienestar del Personal

- **Licencia Prenatal**

Este beneficio se orienta a proteger la salud de la mujer trabajadora en los días previos al nacimiento del hijo o de la hija.

- ✓ Comienza a regir 6 semanas antes de la fecha de parto estimada.
- ✓ La licencia médica permitirá la ausencia de la mujer en el trabajo, hasta la fecha de nacimiento del hijo o de la hija.
- ✓ El uso de este beneficio es de carácter obligatorio e irrenunciable.

- **Licencia Postnatal**

Este beneficio se otorga en forma inmediatamente posterior al nacimiento del hijo o hija.

- ✓ Se extiende por 12 semanas.
- ✓ Permite la recuperación de la mujer trabajadora y la protección de la salud del/la recién nacido/a.
- ✓ El período de descanso es de carácter obligatorio e irrenunciable.

En caso de fallecimiento de la madre durante o después del parto, el padre asalariado tiene derecho al uso de esta licencia médica.

- **Proceso**

1. Extensión por parte del/la médico tratante de la licencia médica.
2. Presentación de la licencia por la trabajadora ante empleador/a. Dispone de dos días hábiles si se desempeña en el sector privado y tres días hábiles si es funcionaria del sector público.
3. Presentación de la licencia por empleador/a ante la entidad pagadora de los subsidios.

- **Licencia por Enfermedad Grave del hijo Menor de un Año.**

Toda mujer trabajadora tendrá derecho a este subsidio del Estado, cuando la salud de su hijo/a menor de un año requiera atención en el hogar con motivo de una enfermedad grave, circunstancia que debe ser acreditada mediante certificación médica.

En el caso de que tanto el padre como la madre sean trabajadores, cualquiera de ellos, y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio maternal.

También tiene derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un/a menor de un año de edad, respecto al cual se le haya otorgado legalmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección.

Las licencias médicas por enfermedad grave del hijo/a menor de un año se deben emitir por un período de hasta 7 días corridos, prolongables por igual período. Cuando las licencias prorrogadas sobrepasen un total de 30 días seguidos, el reposo posterior que se conceda podrá extenderse por todo el período que el/la médico tratante estime necesario.

- **Rol de la Superintendencia de Seguridad Social.**

El Subsidio Maternal y por Enfermedad Grave del Hijo/a Menor de un Año es un beneficio que forma parte del Régimen de Subsidios por Incapacidad Laboral.

Dichos subsidios son cargo del Fondo Único de Prestaciones Familiares (F.U.P.F.) y Subsidios de Cesantía (S.C.), constituidos por aportes fiscales que se fijan en la Ley de Presupuestos del Sector Público. La administración financiera, la formulación, ejecución de su presupuesto y la tuición y fiscalización del F.U.P.F. y S.C. corresponden a la Superintendencia de Seguridad Social.

Asimismo, y en materias de orden contenciosa, las trabajadoras que hayan sido afectadas por resoluciones de rechazo de licencias maternas, ya sea por su Isapre o por la COMPIN, podrán reclamar a la Superintendencia de Seguridad Social, entidad que dictaminará sobre la procedencia de las resoluciones adoptadas por las entidades pagadoras de subsidios.

- **¿Qué documentos debo adjuntar?**

- ✓ Carta dirigida a la autoridad de la Superintendencia de Seguridad Social indicando:
 - a) Breve exposición del motivo de su reclamo.
 - b) Datos identificatorios completos (nombre, RUT, domicilio, teléfono)
 - c) Institución en contra de la cual se reclama.
- ✓ Fotocopia de la resolución o notificación de la entidad en contra de la cual se reclama
- ✓ Fotocopia de cédula de identidad
- ✓ Fotocopia íntegra por ambos lados de la licencia médica reclamada
- ✓ Informes del/la médico tratante.

Protección a la Maternidad

Existe en nuestro país un sistema de protección a la maternidad que comprende el cuidado antes, durante y después del embarazo en los aspectos de descanso, mantención de la remuneración y cuidado del niño/a en caso de enfermedad grave, **beneficio que puede ser usado por el padre.**

Su alcance corresponde a todas las trabajadoras dependientes del sector público o privado, y a aquellas trabajadoras independientes acogidas a algún sistema previsional.

No obstante, cualquier estipulación en sus contratos de trabajo, deberán conservárseles sus empleos durante los períodos de Pre y Post Natal.

Ley 20.166 (Ley de Amamantamiento)

Esta ley reconoce a la madre trabajadora el derecho irrenunciable de disponer, al menos, de una hora al día para alimentar a sus hijos e hijas menores de dos años, esté o no su empleador/a obligado a mantener una sala cuna

Debe acordarse con empleador/a, algunas de las siguientes formas para ejercer este derecho:

- En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- Dividiendo en dos porciones de tiempo los 60 minutos otorgados por ley.
- Se puede salir o entrar una hora antes o después, respectivamente.
- Pago para traslado por cuenta de su empleador/a.



UNIVERSIDAD DEL BIO-BIO
DIRECCION DE RECURSOS
HUMANOS
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR
DEL PERSONAL