	Procedimiento de Protección a la Maternidad Alsea Creado con fecha: Julio 2015 Actualizado Marzo 2016

I. Protección a la Maternidad

Objetivo: Aplicar la legislación chilena que protege la maternidad y difundir sus beneficios.

¿Cómo la ley protege la maternidad?

1) Otorgando derechos de descansos especiales (Pre y Post Natal)

2) Otorgando Subsidios especiales (pago de licencias médicas durante los descansos)

3) Otorgando "fuero" a todas las trabajadoras embarazadas y hasta un año después que termine el post natal (Fuero: es la imposibilidad de ser despedida sin permiso judicial)

4) Otorgando a los padres trabajadores un descanso por nacimiento del hijo/a.

5) Otorgando derechos y subsidios para la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado a un niño/a (incluye Padres Adoptivos)

6) Cuidando la salud de la embarazada de tal forma que no realice trabajos considerados perjudiciales para la salud

7) Beneficio de Sala Cuna, derecho de Alimentación y Movilización

1.- Descansos especiales (Pre y Post Natal)

- Prenatal: Período de descanso vía licencia médica que comienza seis semanas antes del parto. ¿Cómo se pide? La trabajadora debe asistir a su médico para solicitar la licencia médica correspondiente, según el certificado otorgado en el mes 5º de gestación y luego hacerla llegar dentro de los dos primeros días de su inicio al Área nómina

- Postnatal: Período de descanso vía licencia médica que comienza el día del parto. ¿Cómo se pide? La trabajadora recibirá la licencia médica correspondiente una vez efectuado el parto y luego hacerla llegar dentro de los dos primeros días de su inicio al Área nómina.

- Postnatal parental: Período de descanso que puede comenzar una vez terminado el descanso post natal, dura Doce o dieciocho semanas (dependiendo si la madre toma licencia jornada completa o si regresa a trabajar por media jornada)

  ¿Cómo se pide? La trabajadora deberá contactarse con su empleador un mes antes que termine su post natal para dar aviso qué modalidad de descanso escogerá, entre Parental completo (doce semanas) o Parental media Jornada o Parcial (dieciocho semanas). Para formalizar se completa un **Formulario de "Permiso Parental extendido" (Anexo 1)** en la Oficina de RRHH.
  En caso que la trabajadora NO informe lo anterior, se asume que tomará Parental completo, es decir, no volverá a trabajar hasta 12 semanas más.
  La trabajadora debe informar a su Sistema de Salud de este proceso y por su parte RRHH también reportará la información.

1.1 Permisos especiales

1.2 Cuando una trabajadora embarazada o madre de un menor de edad no esté sujeto a beneficios o permisos legales que contemple la ley para el cuidado de los menores Ej: permiso pre y post natal. Podrá acceder a permisos especiales para ausentarse de sus funciones en caso que la salud de su hijo lo requiera, siendo respaldado este permiso por un certificado médico (no necesariamente licencia) e informado previamente a su jefatura directa.

La ausencia por estos permisos será considerada hora no trabajada, pero no será causante de carta de amonestación o sanción.

2.- Subsidios especiales

Es el pago de las licencias médicas que otorgan los respectivos sistemas de salud y se calcula sobre el promedio de las remuneraciones, subsidios o ambos, que haya percibido la trabajadora los últimos tres meses anteriores a la licencia pre natal.
Se paga directamente en Fonasa o Isapre.

3.- Fuero Maternal

Fuero es la imposibilidad de ser despedida sin permiso judicial, esto quiere decir que el empleador no puede despedir a una trabajadora embarazada durante los respectivos descansos de maternidad que le correspondan, salvo si se dan las circunstancias de faltas graves al contrato de trabajo, teniendo en este caso el empleador que contar con autorización judicial para proceder al despido (el juez competente podrá conceder el despido en casos especiales: 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 período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso maternal postnatal básico (12 semanas luego del nacimiento del hijo(a))

4.- Descanso y beneficios para padres trabajadores por nacimiento del hijo/a

- Permiso pagado por cinco días en caso de nacimiento de un hijo/a, podrá ser utilizado desde el momento del parto en días corridos, o distribuirlos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento
- Permiso pagado por 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 la madre decide traspasarle semanas, pudiendo traspasar un máximo de seis semanas a jornada completa. 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 si por sentencia judicial, se le ha confiado el cuidado personal de un niño/a 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/a, el fuero maternal y el subsidio correspondiente.

5.- Derechos y subsidios para trabajadores que tengan a su cuidado a un niño/a.

Licencia y subsidio para la madre o el padre que tengan hijo/a menor de 1 año con enfermedad grave acreditada con certificado médico

Padres adoptivos: Todos los derechos de permisos y subsidios maternales también se aplican a los casos de adopción, tuición o cuidado personal de niños/as, siempre que se presente la resolución judicial correspondiente.

6.- Cuidado de la salud de la embarazada

En caso que una embarazada se vea expuesta a actividades laborales consideradas por la ley como riesgosas deberá acercarse a su jefatura directa o al Área de RRHH para explicar su caso, que se evalúe su situación y tomar medidas reparatorias, dentro de las que puede estar el ser trasladada o reubicada en otra labor que no tenga tales características. En este proceso la remuneración de la trabajadora no sufrirá disminución.

Procedimiento para atender riesgos en el embarazo:

En caso de tener alguna indicación especial o condición especial de embarazo por parte de matrona o médico tratante, la trabajadora deberá presentar un certificado en original a su Gerente de Tienda quien lo derivará a la Gerencia de RRHH para que se pueda abordar cada caso en particular (realizar entrevista personal de RRHH con trabajadora)

Este certificado se puede presentar en cualquier momento del embarazo

6.1- Funciones Operativas que no puede realizar la Embarazada en tienda/local/restaurante

- Cargar, arrastrar o empujar bolsas/recipientes de basura
- Levantar mesas, sillas y cualquier otro mobiliario
- Cargar bandejas de productos
- Realizar movimientos reiterativos en barra Ej: Sacar y guardar cajas de leche del refrigerador
- Realizar trabajos en altura EJ: subir a escalera

Nota: Los locales dispondrán de una silla para uso en barra de la embarazada quien podrá realizar funciones en caja por el tiempo necesario.

7.- Beneficio de Sala Cuna, derecho de Alimentación y Movilización

La Compañía establece convenios y paga Salas Cunas externas, que cuenten con autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (Junji) y que hayan firmado Convenio de prestación de servicios con ésta.
La información de cada convenio se encuentra en el área de RRHH de la compañía, debiendo acercarse la trabajadora para recibir esta información a lo menos un mes antes de su regreso al trabajo.

Si la trabajadora quiere optar por una sala cuna externa sin convenio, deberá presentar su caso a RRHH para evaluar un nuevo convenio o forma distinta de financiamiento.

En caso que el menor no pueda asistir a Sala Cuna por motivos de salud o fuerza mayor (documentado) se podrá financiar el costo de una cuidadora o un bono compensatorio,

presentado un certificado médico de un doctor u otro profesional que respalde esta situación, debiendo ser actualizado cada 06 meses.

El monto máximo de estas asignaciones no superará el costo de los convenios vigentes de Sala Cuna.

¿Cómo obtener el beneficio de Sala Cuna?

1- Tomar contacto con su Jefatura directa, área de RRHH con un mes de anticipación, antes de su reintegro laboral
2- Escoger Sala Cuna en convenio
3- Enviar certificado de nacimiento para poder coordinar el ingreso del niño/a
4- Coordinar con Sala Cuna escogida proceso de adaptación
5- Formas de pago directamente Empleador- Sala Cuna

Derecho de Alimentación: Las madres trabajadoras disponen de una hora al día para dar alimento a sus hijos de hasta 2 años de edad. Puede ser distribuido de la siguiente manera:

1) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo
2) Dividiéndola, a solicitud del interesado, en dos bloques de media hora cada uno
3) También pueden retrasar el ingreso o adelantar la salida en media o una hora al ingreso o salida de la jornada.

Movilización: El empleador debe pagar el valor de los pasajes por el transporte que deba utilizar la trabajadora para la ida y regreso del hijo/a a la Sala Cuna, sólo entre Sala Cuna y trabajo y viceversa.

La forma de obtener esta asignación es que la trabajadora lo solicite por escrito (vía mail) al área de RRHH con copia a su gerente de local, indicando dirección de sala cuna y de su local respectivo. Se comenzará a pagar desde que la trabajadora lo solicite, no es retroactivo ya que se evalúan las condiciones del momento, pidiendo los respaldos que justifiquen el pago de este traslado.