



***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](http://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 maternos 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**