POLITICA DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

I.- ANTECEDENTES

La protección a la maternidad como normativa legal, tratada en el titulo II, Libro 1°, del Código del Trabajo en los artículos 194 al 208, reglamentación dentro de la cual se establecen derechos de descansos, subsidios y fueros a todas las trabajadoras embarazadas y con hijos menores de dos años, otorga a los padres trabajadores un descanso por nacimiento del hijo, y derechos y subsidios para la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado a un menor determinados por sentencia judicial.

Todas las empresas e instituciones públicas y privadas, incluso los centros comerciales y malls, deben cumplir con la ley y respetar derechos que son irrenunciables para sus destinatarios.

II.- OBJETIVO

Establecer un marco normativo y de buenas prácticas que garantice la equidad y homogeneidad en la entrega de los beneficios vinculados a la protección a la maternidad. Esta política busca generar y responder las necesidades y dificultades que puedan existir en Metro, generando transversalidad entre las distintas áreas.

III.- ALCANCE

La siguiente política se aplicara a:

- Todas aquellas trabajadoras que se encuentren embarazadas.
- Todas aquellas trabajadores o trabajadores que adopten un hijo.
- Todas aquellas trabajadoras que tengan hijos menores de dos años.
- Todas aquellas trabajadoras y/ o trabajadores que tengan niños menores de dos años, que por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal de éste.

IV.- PRINCIPALES FIGURAS LEGALES ASOCIADAS A LA MATERNIDAD. DEFINICIONES.

1. Fuero Maternal

a) Definición

El fuero maternal es el derecho que tiene la mujer que se encuentra protegida por los beneficios por maternidad. Consiste en la imposibilidad, por un período determinado,

de ser despedida de su trabajo o que el empleador o quien lo represente ponga término a la relación laboral, sin una autorización judicial previa.

Podrán a su vez gozarlo los padres que tengan derecho a hacerlo por causales legales o por la cesión del permiso postnatal parental que haga la madre del menor al padre en los términos que se explican posteriormente.

b) Consideración

El fuero se prolongará hasta el plazo de un año desde que finaliza el descanso maternal, no incluye el permiso postnatal parental.

2. Trabajo en estado de embarazo

a) Definición

El artículo 202 del Código del Trabajo establece que durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro tipo de labores que no pongan en peligro su salud ni la del menor en gestación.

Dentro de las hipótesis que señala el artículo citado, se determina la improcedencia del trabajo nocturno respecto de las trabajadoras en estado de gravidez o embarazo, cualquiera sea el cargo que ellas ocuparen.

b) Consideración: normas especiales en Metro S.A.

- Ninguna trabajadora embarazada de Metro podrá ejercer funciones laborales, en horario de turno noche (22.00- 07.00 hrs)

3. Descansos y permisos por maternidad

a) Definición.

De conformidad con lo establecido en el artículo 195 del Código del Trabajo, la trabajadora tiene derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él, este último denominado "descanso maternal" para efectos de este instrumento.

Terminado el descanso maternal, por aplicación del artículo y 197 bis del mismo texto legal, la trabajadora tendrá derecho a acceder a un descanso extendido de maternidad, denominado Permiso Postnatal Parental ("postnatal parental") en los términos que se describen posteriormente. Este mismo permiso, en las formas que determina la ley, podrá ser gozado por el padre del menor.

Así, los permisos antes señalados corresponderán a los siguientes:

- **Prenatal:** seis semanas antes del parto.
- **Postnatal** (descanso maternal)**:** 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, el permiso de 18 semanas se entenderá cuando la mujer hace uso de la facultad concedida por ley de trabajar durante media jornada, posibilidad del padre de contar con semanas *transferidas* por la madre, con todos los derechos laborales que ésta tenga: fuero, pago subsidio, etc.

Los permisos antes señalados son considerados como derechos irrenunciables por parte de trabajadores y empleadores, por lo que queda absolutamente prohibido durante dichos períodos el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

b) Consideración postnatal parental

i) Trabajadora que desee reintegrarse por media jornada en su Post natal parental.

Sin perjuicio de las normas convenidas mediante convenios colectivos de trabajo sobre reinserción laboral post nacimiento, la ley regula la posibilidad de la trabajadora de reintegrarse laborando media jornada a contar del término de su descanso maternal. Para poder exigir este beneficio, la trabajadora deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Dar aviso al empleador mediante carta certificada enviada al domicilio de la Empresa, comunicando su decisión de reincorporarse por media jornada. Este aviso debe darse con una antelación mínima de 30 días antes del término del descanso maternal (primeros 3 meses postnatal).

- Este aviso deberá enviarse con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

ii) Traspaso de semanas al padre del menor.

En caso que ambos padres sean trabajadores, podrá la madre traspasar voluntariamente al padre del menor el número de semanas del postnatal parental dentro de los límites que señala la ley.

En dicho caso, la madre podrá ceder parte de su permiso al padre del menor para hacerse efectivo a contar de la séptima semana del post natal parental y hasta el término del periodo (hasta la 12ª semana de descanso postnatal parental).

Con todo, deberá el padre del menor dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora.

4. Pagos de Subsidios por maternidad

Metro S.A. pagará los subsidios correspondientes a quienes sean por ley beneficiarios de los permisos y licencias por los conceptos antes referidos (maternidad y cuidado del menor) de acuerdo a los términos y lineamientos que indica nuestra legislación laboral.

Con todo, Metro asegura el anticipo del subsidio maternal con cargo al pago del mismo, comprometiéndose además a dar pago íntegro de la remuneración convenida, sin aplicación de los topes máximos considerados por la normativa.

5. Derecho de dar alimento

a) Definición

Nuestra legislación laboral regula dentro de las normas de "protección a la maternidad" antes referidas el derecho a dar alimento al hijo menor de dos años,

- El permiso será de, a lo menos, una hora diaria.
- Lo podrán gozar las trabajadoras una vez se reintegren a sus labores luego del descanso maternal y permiso postnatal.
- El tiempo señalado se considerará como efectivamente trabajado.
- Se otorgará a toda madre con hijos menores de 2 años de edad.
- Podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.
- Se otorgará igualmente a las trabajadoras madres de hijos adoptivos o que tengan el cuidado personal del menor por sentencia judicial.

- En caso que la trabajadora tenga a su hijo en sala cuna provista y autorizada por el empleador, el tiempo de traslado hacia ese recinto será considerado como tiempo trabajado y se pagará el valor de los pasajes si existieren costos de transporte no cubiertos por la carta de servicio. Dichos pasajes son equivalentes al valor de la locomoción colectiva pública.

Además, el artículo 206 dispone formas convencionales por las cuales una trabajadora podrá gozar del tiempo referido para dar alimentación a su hijo, proponiendo para este caso las siguientes alternativas para ejercer este derecho, a saber:

- En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

La trabajadora deberá optar por una de dichas alternativas, o bien aquella que en conjunto con el empleador determinen para el caso en específico. Para tales efectos, la decisión tomada por ambas partes constará en un acuerdo formal que fijará la opción convenida para el goce de este permiso, de modo que pueda compatibilizarse razonablemente, mediante este pacto, su derecho de alimentar al menor con las obligaciones laborales fijadas en el contrato de trabajo.

En el caso que la trabajadora tenga más de un hijo menor de dos años, el tiempo de una hora para dar alimentos será por cada hijo en esta condición.

b) Consideración

i) Para todos los efectos este permiso se ejercerá sobre el tiempo de permanencia real contratado.

ii) En caso de trabajadoras, que producto de ausencia, requieran de reinserción laboral, el permiso en comento se otorgará dentro del tiempo programado para esta actividad siempre y cuando éste no se torne incompatible con las labores que deba cumplir al momento de su reinserción.

iii) Deberá procurarse que durante el tiempo de uso de este permiso las trabajadoras no realicen trabajos nocturnos a excepción que expresamente ella lo solicite. Lo que deberá formalizarse por escrito y el documento remitirse al Departamento de Personal.

iv) Es responsabilidad de las jefaturas velar por la equidad en la administración de este permiso y cumplir con los procedimientos que de ella se desprendan.

6. Derecho a Sala Cuna

a) Definición

De conformidad con lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, el empleador que ocupa 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, tiene la obligación de proveer salas cunas con el fin que las trabajadoras puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras trabajan. Ahora bien, el empleador puede dar cumplimiento a la obligación antes señalada a través de tres alternativas:

i) Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo;

ii) Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica; y

iii) Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento que haya designado el empleador para que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

b) Consideración

i) Las trabajadoras de Metro en este caso podrán elegir la sala cuna para su hijo de acuerdo a los convenios vigentes, la que deberá cumplir con los requisitos y estándares establecidos por Metro S.A. incluyendo el rol JUNJI.

ii) Los trabajadores que tengan niños menores de dos años, que por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal de éste, tienen derecho a sala cuna. Según artículo 203 del Código del Trabajo

iii) El los Contratos Colectivos del Trabajo vigentes se establece que "la Empresa pagará un bono de atención y cuidados a domicilio de los hijos menores de 2 años a aquellas trabajadoras que por fuerza mayor, debidamente acreditada, estuvieren impedidas en los hechos de hacer uso del beneficio de sala cuna, estipulado en el artículo 203 del Código del Trabajo, con el objeto que puedan dejarlos en sus hogares mientras estén trabajando".

Como requisito para acceder al pago de este bono, la madre deberá presentar un certificado médico del pediatra que recomiende el cuidado del menor en el hogar.

Este se otorgará al término del descanso post natal a quien cumpla las condiciones antes mencionadas, por los períodos en que la trabajadora preste efectivamente servicios y hasta que el menor cumpla dos años de edad. Este beneficio es incompatible con el derecho a sala cuna.

7. Vestuario

Metro en su política de "Entrega y Uso de Uniforme Corporativo, Ropa De Trabajo y Vestuario de Seguridad" establece que en el caso de trabajadoras que se encuentren embarazadas y estén asociadas al uso de uniforme corporativo o ropa de trabajo, se les hará entrega de vestuario maternal, en una sola temporada, invierno o verano, de acuerdo a la temporada en la cual realizará su trabajo embarazada.

Las prendas a considerar serán pantalones o faldas, blusas o poleras, lo anterior según corresponda al tipo de vestuario asignado. Para ello la trabajadora será responsable de solicitarlo con su Jefatura con dos meses de anticipación al quinto mes de embarazo y la jefatura directa deberá solicitarlo a la encargada de asignación de vestuario de Calidad de Vida.

8. Ley 20.761 Permiso de alimentación para el padre:

(vigente 22 de julio 2014)

Agréguense en el artículo 206, los siguientes incisos:

"En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores."

CONDICIONES ESPECIALES PARA SOCIAS DEL SINDICATO DE TRABAJADORES N°1

El convenio colectivo del Sindicato n°1, suscrito en 25 de Junio 2013, estableció en su artículo 27, Reinserción Post Natal, el desarrollo de una comisión, con el objetivo de revisar, dialogar y acordar las condiciones de maternidad de las trabajadoras asociadas a su sindicato.

Con esto se trabajó en una comisión bipartita conformada por representantes de los trabajadores y ejecutivos de la administración, los cuales, durante el transcurso de dos meses vienen a acordar condiciones para la maternidad, en particular para trabajadoras jefe de estación y/o cargos operativos presentes en este sindicato.

En detalle se establecen los siguientes puntos:

Condiciones previas al prenatal:

1. La trabajadora embarazada se desempeñará en el horario que la ley le permite, es decir, entre las 7:00 y las 22:00 horas. Específicamente el turno 1 será desde las 7:00 a 15:00 horas y el turno 2 será desde las 13:59 a las 21:59 horas. Esta condición rige desde que la trabajadora presenta su certificado de gestación a su supervisor, informándole de su estado de embarazo.

2. La trabajadora podrá ser asignada en una estación de menor complejidad, cercana a su domicilio, de acuerdo a las posibilidades que permita la operación. En cualquier caso, la trabajadora mantendrá su bono de categoría (A1 ó A).

3. Con los nuevos horarios definidos para este periodo, no aplicará el uso del radio taxi de acuerdo a la política vigente.

4. La trabajadora en esta condición, mantendrá el pago de sus horas con recargo, mientras su jornada se encuentre desplazada producto del artículo 202 del Código del Trabajo.

Condiciones posteriores al postnatal:

1. La trabajadora podrá ser asignada en una estación de menor complejidad, cercana a su domicilio, de acuerdo a las posibilidades que permita la operación. En cualquier caso, la trabajadora mantendrá su bono de categoría (A1 ó A).

2. Las trabajadoras que opten por el beneficio de sala cuna, mantendrán su rotación, y podrán acceder a tener una jornada con horario intermedio, cuya jornada de trabajo será desde las 09:00 a 18:00 horas.

3. El menor que cumpla dos años de edad y asista a sala cuna, la Empresa mantendrá el pago de la mensualidad de la misma, hasta que termine el año calendario en curso.

4. Metro otorgará dos horas diarias de permiso a las madres que cuenten con el permiso legal de alimentación; por lo que estas dos horas contemplan el permiso de alimentación y el de traslado. El uso de este permiso se podrá implementar al inicio o al final del turno, a solicitud de la trabajadora, manifestándolo para todo el período.

5. Cambio de jornada en caso justificado:

   La trabajadora con el fin de asegurar los cuidados del menor, podrá solicitar a su jefatura directa cambio de turno. En función de las necesidades y condiciones operativas del servicio, la Subgerencia de línea podrá aprobar o rechazar dicho requerimiento.

6. Media jornada para padres:
   Los trabajadores según lo dispuesto en el artículo 27 del convenio colectivo, podrán asistir al control mensual de sus hijos durante su primer año de vida, control denominado "control del niño sano" u otra denominación semejante. Dicho permiso se hará efectivo hasta un máximo de medio día, lo que deberá compatibilizarse con las necesidades del servicio.

por EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS METRO S.A.

Carolina Soto Abarca
'Gerente de Recursos Humanos (S)

por el SINDICATO DE TRABAJADORES METRO S.A.

Eugenio Valenzuela Arriagada
Presidente

Mónica Bustamante Cárdenas
Secretaria

Luis Sandoval Moya
Tesorero

Carlos Antiguay Araya
Director

Pedro González Iturra
Director

Washington Muñoz Aguilar
Director

Eric Campos Bontá
Director

Santiago, 24 de febrero de 2014