

## **POLITICA DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD**

### **I.- ANTECEDENTES**

La protección a la maternidad como normativa legal, tratada en el título 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 trabajadoras 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.

## **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)

## BENEFICIOS EN PROTECCION DE LA MATERNIDAD

En el marco de la Política de Maternidad, Metro S.A. y la Federación de Sindicatos de Metro S.A., han consensuado una serie de beneficios con el solo fin de que nuestras trabajadoras embarazadas y con hijos menores de dos años puedan contar con beneficios más allá de los que establece la ley, propendiendo a la transversalidad de beneficios para nuestras trabajadoras.

Atendido los distintos estamentos que convergen en nuestra empresa, se aunaron las miradas para analizar de acuerdo a sus funciones y particularidades los beneficios que les serían más beneficiosos para las trabajadoras.

### **1.- Respecto a las trabajadoras que prestan funciones en estamentos de servicios:**

#### 1.1. Trabajadoras embarazadas:

- a) 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.
- b) 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).
- c) 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.
- d) Atendido que por disposición del artículo 202 del Código del Trabajo se desplaza el horario de la jornada de trabajo de la mujer embarazada, la empresa mantendrá el beneficio de radio taxi regulado por la Política de Movilización del personal operativo, a todas aquellas trabajadoras que ya contaban con este beneficio y que por ley, la empresa se ve obligada a desplazar el horario de ingreso de su jornada de trabajo, es decir, aquellas trabajadoras que ingresen hasta las 07:30 am seguirán contando con el radio taxi.

## 1.2. Respecto a las trabajadoras que se incorporan de su Postnatal:

- a) 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);
- b) 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.
- c) El menor que cumpla dos años de edad y asista a la sala cuna o sea beneficiario del bono de atención y cuidado del hijo menor de dos años, se le extenderá dicho beneficio pagado por la Empresa, hasta que termine el año calendario en curso.
- d) 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.
- e) 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.
- f) Los trabajadores con hijos menores de dos años, 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.

## **2.- Respecto a las trabajadoras que prestan funciones en estamentos de tráfico:**

### 2.1.-Las Trabajadoras embarazadas:

- La Trabajadora embarazada se desempeñará en el horario que la ley permite, es decir, entre las 07:00 y las 22:00 horas. Adicionalmente, respetándose las condiciones contractuales individuales, la Empresa garantizará 1 hora de reducción sobre la permanencia de su jornada completa. Lo anterior también beneficia a las conductoras part-time que

asistan a un servicio de jornada completa. Esta condición rige desde que la trabajadora presenta su certificado de gestación a su supervisor, informando de su estado de embarazo. Cabe señalar que las trabajadoras del turno 1 no podrán terminar su jornada después de las 15:00 horas y las del turno 2 no podrán iniciarla antes de las 14:00 horas.

- Una vez que la conductora presenta el certificado de embarazo (extendido por médico o matrona), su remuneración variable se pagará, tomando como mínimo el promedio de los servicios realizados en los tres últimos períodos de pago al momento de presentar el certificado de embarazo.
- Mantendrá el pago de sus horas con recargo, mientras su jornada se encuentre desplazada producto del artículo 202 del Código del Trabajo.
- Atendido que por disposición del artículo 202 del Código del Trabajo se desplaza el horario de la jornada de trabajo de la mujer embarazada, la empresa mantendrá el beneficio de radio taxi regulado por la Política de Movilización del personal operativo, a todas aquellas trabajadoras que ya contaban con este beneficio y que por ley, la empresa se ve obligada a desplazar el horario de ingreso de su jornada de trabajo, es decir, aquellas trabajadoras que ingresen hasta las 07:30 am seguirán contando con el radio taxi.
- Desde la semana 25 de embarazo la conductora prestará servicios de OT, y se le asegura una permanencia a pagar según su jornada de trabajo por contrato, manteniendo la reducción de 1 hora en su jornada y una carga de conducción efectiva de 5.50 horas.
- Posibilidad de adelantar las funciones de OT (dejar de conducir) previo certificado médico que acredite dificultades en su estado de embarazos y evaluación del médico contralor.

## 2.2. Respecto a las trabajadoras que se incorporan de su Postnatal:

- El menor que cumpla dos años de edad y asista a la sala cuna o sea beneficiario del bono de atención y cuidado del hijo menor de dos años, se le extenderá dicho beneficio pagado por la Empresa, hasta que termine el año calendario en curso.
- 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, pudiendo solicitar modificarlo eventualmente en casos excepcionales, previa coordinación con su jefe.

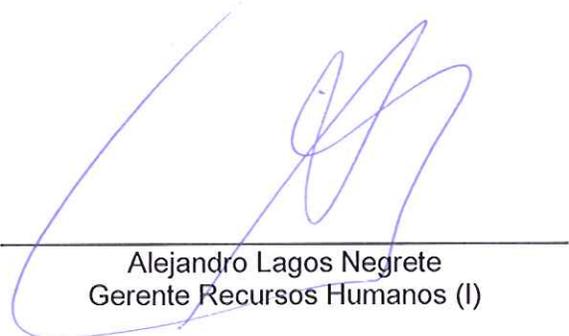
- Desde que la conductora se reincorpora y hasta que el menor cumpla 2 años de vida, su remuneración variable se pagará, tomando como mínimo el promedio de los servicios realizados en los tres últimos períodos de pago al momento de presentar el certificado de embarazo.
- Cambio de jornada en caso justificado, 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.
- Medio día de permiso remunerado para el padre, para acompañar a su hijo en el control de niño sano, una vez al mes hasta el primer año de vida del hijo, este beneficio no es acumulativo. (debe presentar el trabajador el certificado de nacimiento)
- Las trabajadoras que se reincorporen a reinserción laboral al séptimo mes, prestando servicios a un 50% de su jornada, se les reducirá en 1 hora esta jornada de reinserción.
- Tendrán derecho igualitario el trabajador viudo o quien tenga la tuición del menor por sentencia judicial.

### **III.- Principales tareas como OT25S**

Con el fin de facilitar y poner en conocimiento de las trabajadoras embarazadas y sus jefaturas, se acordaron en conjunto algunas tareas que pueden realizar nuestras conductoras desde la semana 25 de embarazo, es decir, desde que dejan de prestar servicios de conducción hasta que hacen efectivo su derecho de descanso de prenatal y son las que se indican a continuación:

- Apoyo al supervisor de conductores.
- Realizan las tareas administrativas (EJ: anotar coche P/N2/R, realizar inventario en los PMLS).
- Ayuda en proceso de entregas (Minimanuales, actualizaciones de sueldos base, Chalecos reflectantes, etc.)
- Revisión de inventarios de útiles PML/ PMT.
- Ayuda en proceso de validación y entrega de hojas de conducción.
- Verificación de stock de hojas de conducción.
- Ingreso solicitudes de vacaciones, licencias médicas.

por EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS METRO S.A.



---

Alejandro Lagos Negrete  
Gerente Recursos Humanos (I)

por FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE METRO S.A.



---

Eugenio Valenzuela Arriagada  
Presidente