

NORMAS DE PROTECCIÓN A LA  
MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA  
VIDA FAMILIAR: Actualiza normativa.

CIRCULAR N° 001819

SANTIAGO, 29 de enero de 2018.-

**I. INTRODUCCIÓN.**

La necesidad de adecuar y complementar la normativa institucional, impartiendo instrucciones relativas a la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar; que se encontraban contempladas en la Orden General N° 2.324, de fecha 10.03.2015, derogada por la Orden General N° 2548, de fecha 29.01.2018.

**II. NORMATIVA APLICABLE.**

**En el ámbito Legal:** Las normas legales que consagran la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar, se encuentran contenidas en el Título II, del Libro II, del Código del Trabajo, quedando sujeto a las mismas, los servicios de la Administración del Estado, entre ellos, Carabineros de Chile, por expresa disposición del artículo 194, del referido cuerpo normativo.

**En el ámbito institucional:** La Orden General N° 1.447, de fecha 24.01.2002, publicada en el B/O N° 3895, que aprueba la Directiva para la suscripción del beneficio de sala cuna para hijos del personal de Carabineros en establecimientos particulares, modificada parcialmente por su similar N° 1.836, de fecha 30.09.2008, publicada en el B/O. N° 4.243; y la Circular N° 1.734, de fecha 22.06.2012, de la Dirección de Bienestar, publicada en el B/O. N° 3920, que imparte instrucciones para el pago de beneficios de salas cunas no afectas a convenio.

**III. GENERALIDADES.**

**1. Concepto:** Se entiende por protección a la maternidad, paternidad y vida familiar, el conjunto de derechos que la normativa laboral otorga, antes y después del parto, tendientes a compatibilizar las obligaciones laborales de los padres, con el cuidado y protección del hijo, independiente de si éstos, cumplen sus funciones en jornada completa o parcial.

**2. Extensión de la protección de maternidad, paternidad y vida familiar:** Algunos de los derechos que la normativa laboral otorga, se extienden también, en beneficio del adoptante, y a favor de quien se le haya otorgado, por sentencia judicial, el cuidado personal de un(a) niño(a), cuando se dan a su respecto los presupuestos y requisitos particulares, que para cada caso se señalan.

### **3. Funcionarios beneficiados:**

Institucionalmente, la normativa que se comenta tiene aplicación respecto de cualquier funcionario que preste servicios bajo subordinación y dependencia en Carabineros de Chile, independientemente de su calidad y vinculación jurídica, esto es, personal de planta institucional, llamados al servicio, trabajadores a jornal o a trato, personal contratado por resolución y afectos al régimen del Código del Trabajo.

Respecto de aquellos contratados bajo la modalidad a honorarios, estas disposiciones se aplicarán solamente, si existe pacto expreso en su contrato.

**4. Irrenunciabilidad de derechos:** Las normas sobre protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar, son irrenunciables y por tanto deben ser irrestrictamente respetadas y aplicadas en su exacta dimensión, considerando al efecto que, se infringe la ley, cuando no se otorga el beneficio, como asimismo, cuando se concede el derecho en casos o situaciones no contempladas en ella.

**5. Prohibiciones:** No se podrá condicionar a la ausencia o existencia de un embarazo, en alguna de las acciones siguientes:

a) Exigir que se acredite de cualquier forma, la ausencia de embarazo para materializar la contratación de una mujer, su permanencia en el empleo o la renovación de su contrato de trabajo;

b) La circunstancia de estar embarazada, no puede significar obstáculo alguno para el desarrollo de la carrera profesional del personal femenino.

## **IV. INSTRUCCIONES.**

De conformidad a lo establecido en el Código del Trabajo, a la mujer que se encuentre en estado de gravidez, debidamente acreditado por certificado médico o de matrona, se le confiere los siguientes derechos:

**1. Derecho a descanso maternal** (artículo 195, inciso 1° y 3°): Consiste en el descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él.

Si la madre muriera en el parto o durante el periodo de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él, que sea destinado al cuidado personal del hijo, corresponderá al padre, o a quien le fuere otorgada la custodia del niño.

**2. Derecho a descanso prenatal suplementario** (artículo 196): Consiste en un reposo adicional al descanso maternal, cuya duración será fijada en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas, si durante el embarazo, se produjere enfermedad como consecuencia de éste.

**3. Derecho a prórroga del descanso prenatal** (artículo 196 inciso 2°): Consiste en prorrogar el descanso prenatal, hasta

el alumbramiento y desde la fecha de éste, si el parto se produjere después de las 6 semanas siguientes a la fecha en que la mujer, hubiere comenzando el descanso de maternidad, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

#### **4. Derecho a descanso postnatal**

**(artículo 195 inciso 1°):** Consiste en un descanso de maternidad que comienza con el alumbramiento y se extiende hasta las 12 semanas siguientes a éste.

#### **5. Derecho a prórroga del descanso postnatal**

**(artículo 196 inciso 2° y siguientes):** Consiste en prorrogar el descanso postnatal, por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención preventiva o curativa, si como consecuencia del alumbramiento se produce enfermedad, comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal.

Quando el parto se produjere antes de iniciada la semana 33 de gestación, o si el niño al nacer, pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal será de 18 semanas.

En caso de partos de dos o más niños, el periodo de descanso postnatal se incrementará en 7 días corridos, por cada niño nacido, a partir del segundo.

Si concurren ambas circunstancias, la duración del descanso postnatal será aquella que posea una mayor extensión.

#### **6. Derecho a postnatal parental**

**(artículo 197 bis):** Consiste en un permiso por el tiempo inmediatamente siguiente, al periodo del descanso postnatal, consistente en:

- a. 12 semanas, si la funcionaria elige la modalidad de jornada completa, o
- b. 18 semanas, si la funcionaria elige la modalidad de media jornada.

Para ejercer el derecho del postnatal parental en la modalidad de media jornada, la funcionaria deberá dar aviso a su Jefatura directa, mediante una comunicación escrita, enviada con a lo menos 30 días corridos de anticipación, al término del periodo postnatal. Si no efectúa dicha comunicación o la ejerce fuera de plazo, deberá hacer uso del permiso postnatal parental de 12 semanas, en modalidad de jornada completa.

Se deberá recibir dicha comunicación, con certificación de la fecha de su recepción y se entregará copia de ello a la funcionaria. Una vez que la funcionaria haya manifestado su voluntad respecto de la forma de ejercer el postnatal parental, no podrá ser modificada.

En caso de que la funcionaria elija la modalidad de media jornada, la Jefatura respectiva, estará obligada a acceder a la misma, salvo que por la naturaleza de sus funciones y las condiciones en que aquellas se realizan, éstas últimas solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que cumplía con anterioridad al inicio de su permiso prenatal. En este último caso, la negativa a dicha modalidad deberá ser siempre fundada, e informada por el Jefe directo, mediante

Resolución a la funcionaria, dentro de los 3 días hábiles de recibida la comunicación. La referida Resolución, deberá ser notificada personalmente o remitida por carta certificada al domicilio que se indique en la presentación, dejando registro de ello.

En contra de la negativa del Jefe, procederán sólo los recursos de reposición y jerárquico establecidos en el artículo 59, de la Ley N° 19.880. Sin perjuicio de lo anterior, los mandos deberán resolver los recursos interpuestos, antes de la fecha de inicio del postnatal parental, a objeto de evitar que se afecte el ejercicio del referido periodo de descanso.

En el caso, en que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que la funcionaria indique. Las semanas utilizadas por el padre, deberán ubicarse en el período final del permiso.

Cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del niño por sentencia judicial, le corresponderá a éste, el permiso postnatal parental.

En caso de que el padre funcionario fuere, quien ejerza el derecho al postnatal parental, en cualquiera de las dos modalidades, deberá dar aviso a su Jefe directo con a lo menos 10 días de anticipación, a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, debiendo remitir dentro del mismo plazo copia, también al Jefe o empleador de la madre. Se deberá certificar la fecha de recepción del aviso y entregar copia al funcionario.

**7. Derecho a certificación médica gratuita (artículo 196 inciso final):** Consiste en que se expidan gratuitamente, los certificados médicos o de matronas, cuando se trate de acreditar cualquiera de las materias señaladas en los numerales anteriores, y se soliciten a profesionales que por cualquier concepto perciban remuneraciones del Estado.

**8. Derecho a subsidio maternal (artículo 198):** Consiste en el derecho de toda mujer, que se encuentre en el periodo de descanso de la maternidad, o en los descansos suplementarios y de plazo ampliado, antes analizados, a recibir un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán, las imposiciones de previsión y descuentos legales y particulares que correspondan.

**9. Derecho a permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año (artículo 199):** Consiste en el permiso para ausentarse del trabajo, cuando la salud de su hijo menor de un año, requiera de atención en el hogar, con motivo de enfermedad grave. Dicha circunstancia, deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del niño.

La madre, cónyuge o conviviente civil, o a quienes se le haya entregado el cuidado personal de un niño por resolución judicial, tendrán derecho al permiso y al subsidio correspondiente por el periodo que el respectivo servicio determine.

En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos.

Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido, o él tuviere el cuidado personal del niño por sentencia judicial.

**10. Derecho a permiso para la atención de un hijo menor de 18 años afectado por accidente o enfermedad terminal en su fase final o grave, aguda y con probable riesgo de muerte (artículo 199 bis):** Consiste en el permiso para ausentarse del trabajo, cuando la salud de su hijo menor de 18 años, requiera la atención personal de sus padres, con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte.

Este permiso se otorgará por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella, en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales, además le corresponderá el subsidio correspondiente por el periodo que el respectivo servicio determine.

El accidente o enfermedad deberán ser acreditadas, mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño.

En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá ejercerlo en jornadas completas, parciales o combinación de ambas. Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere el cuidado personal del niño por sentencia judicial, o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su cuidado personal.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por la funcionaria/o, primeramente, con cargo a los días administrativos, luego podrá imputarse a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso de este permiso, o a horas extraordinarias, cuando corresponda.

**11. Derecho a permiso para los padres de hijos con capacidades diferentes (artículo 199 bis):** Consiste en el permiso para ausentarse del trabajo, cuando un hijo con capacidades diferentes, requiera atención y/o cuidados personales necesarios para su salud e integridad física o psicológica.

Los derechos y mecanismos de restitución señalados en el numeral anterior, serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6º, de la ley N° 20.422, de un menor de edad con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de 6 años, con la determinación diagnóstica del médico tratante.

Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual multidéficit, o bien presente, dependencia severa.

En todo caso, de la ausencia al trabajo, se deberá dar aviso al jefe directo dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho.

## **12. Derecho a desarrollar otras labores**

**(artículo 202):** Consiste en realizar otras labores, sin reducción de sus remuneraciones, cuando durante el periodo de embarazo se desarrollen habitualmente trabajos considerados como perjudiciales para la salud, o del niño que está por nacer. Se entiende como trabajo perjudicial para la salud, todo aquel que:

- Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- Se ejecute en horario nocturno; y,
- La autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Institucionalmente, dándose alguno de los presupuestos de la norma trascrita, la Jefatura respectiva deberá disponer de inmediato, que la funcionaria desempeñe otras labores, que no sean perjudiciales para su estado de gravidez.

## **13. Derecho a fuero maternal (artículo**

**201):** Es el derecho, desde el inicio de su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso postnatal, excluido el permiso postnatal parental, al pago de sus remuneraciones y a la imposibilidad de que la Institución o quien la represente, ponga término a la relación laboral, salvo en los casos que exista una autorización judicial previa, o tenga lugar una causal legal de cese, en que no se requiera dicha autorización, de conformidad a la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República atingente a la materia (aplica Dictamen N° 35.365 del 2002).

**a) Objeto:** Proteger a la mujer funcionaria, durante su estado de gravidez y hasta un año después del término del descanso postnatal, en lo referido a su estabilidad en el empleo y al pago de remuneraciones, con el objeto de impedir el término de su relación laboral, salvo en los casos y formas que autorice la ley.

### **b) Beneficiarios:**

- Madre funcionaria.
- Padre, cuando haga uso del permiso postnatal parental, por un periodo equivalente al doble de su duración, a contar de los 10 días anteriores al comienzo de éste, y no podrá exceder de 3 meses. También en caso de muerte de la madre, en el parto o durante el periodo posterior a éste, a menos que sea privado por sentencia judicial del cuidado del niño.

- Adoptantes, o a quienes por resolución judicial, se les conceda el cuidado personal del niño. La forma de computar el plazo de un año, durante el cual goza de fuero, se contará la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe al funcionario/a el cuidado personal del niño. Este cesará de pleno derecho, desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez, que decide poner término al cuidado personal, o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción.

Asimismo, resulta necesario aclarar que este beneficio, tiene aplicación respecto de cualquier trabajador/a que preste servicios en Carabineros de Chile, bajo subordinación y dependencia, independientemente de su calidad y vinculación jurídica, esto es, personal de planta institucional, llamados al servicio, trabajadores a jornal o a trato, personal contratado por resolución y afecto al régimen del Código del Trabajo. Respecto de aquellos contratados bajo la modalidad

a honorarios, estas disposiciones se aplicarán solamente, si existe pacto expreso en su contrato.

Tratándose del personal C.P.R. o de trabajadores a jornal o a trato, además de lo indicado en el párrafo precedente, al vencimiento de sus respectivos contratos, éstos, deberán ser renovados hasta el término del fuero maternal.

**c) Duración del fuero maternal:** Desde el inicio del embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de postnatal, excluido el permiso postnatal parental. Por regla general y salvo que exista una licencia de descanso post natal suplementario, el fuero se prolonga hasta que el hijo cumpla un año y 84 días de edad.

**d) Extensión:** La protección que otorga el fuero maternal implica lo siguiente:

**1. Prohibición de despido, a menos que concurra una causal legal de cese, o se cuente con la autorización previa del juez competente, en los casos que corresponda.**

**1.1. Causal legal de cese:** Tal como ha manifestado la Contraloría General de la República, los alejamientos que dispone la ley, operan con prescindencia de las normas de inamovilidad en el empleo, entre ellas, el fuero maternal, ya que dicha estabilidad dice relación con la facultad discrecional que poseen determinadas autoridades para poner término a las funciones, pero no es aplicable cuando el cese se origina en un imperativo legal, como acontecería, por ejemplo, con la separación definitiva del servicio por eliminación en el proceso calificadorio, sanción disciplinaria expulsiva aplicada a consecuencia de un sumario o investigación administrativa, o declaración de imposibilidad física para permanecer en el servicio entre otras (aplica Dictámenes Nros. 82.475, de 2015; 86.469, de 2016 y 12.829, de 2017).

**1.2. Despido previa autorización judicial:** De conformidad a lo establecido en el inciso primero, del artículo 174 del Código del Trabajo, y previa autorización del juez competente, la Institución podrá poner término al contrato de una funcionaria sujeta a fuero maternal, en las causales que expresamente se señalan en dicho precepto.

**2. De esta manera, en aquellos casos en que se hubiere dispuesto el término del contrato de trabajo del o la dependiente sujeto a fuero maternal, sin haber concurrido una causal legal de cese o sin haberse requerido la autorización judicial previa, procederá su reincorporación.**

**3. La Institución deberá pagar al trabajador/a indebidamente separado/a de su cargo, la remuneración correspondiente a todo el periodo en que permaneció alejado de su trabajo, siempre que en ese tiempo, no hubiese tenido derecho a subsidio. Este derecho debe hacerse efectivo, dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el cese de sus funciones.**

**14. Derecho a sala cuna (artículo 203):** Todo establecimiento, institución o servicio que cuente con 20 o más trabajadoras o funcionarias de cualquier edad o estado civil, debe contar con salas cunas, consistentes en instalaciones anexas e independientes del local o lugar de trabajo, en donde las mujeres pueden dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén trabajando.

En el evento que la Institución, por cualquier motivo, no disponga de sala cuna en los términos previstos anteriormente, el citado texto legal señala, que cumple con dicha obligación, si paga los gastos de sala cuna, directamente al establecimiento al cual, la dependiente lleve a sus hijos menores de dos años.

Son beneficiarios de este derecho, tanto la madre funcionaria, como aquel funcionario o funcionaria a quien, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del niño menor de dos años, y siempre que la Institución cuente con 20 o más funcionarias de cualquier edad o estado civil. En caso de fallecimiento de la madre, el padre funcionario tendrá derecho a sala cuna, siempre que éste, no haya sido privado del cuidado personal del niño por sentencia judicial.

El otorgamiento de este derecho, se encuentra regulado a través de la siguiente normativa interna:

- Orden General N° 1.447, de fecha 24.01.2002, que aprueba la Directiva para suscripción del beneficio de sala cuna para hijos del personal de Carabineros en establecimientos particulares, modificada parcialmente mediante su símil N° 1.836, de fecha 30.09.2008.
- Circular N° 1.734, de fecha 22.06.2012, de la Dirección de Bienestar, que imparte instrucciones para el pago de este beneficio en aquellos casos en que no hubiere convenio.

En ambos casos, se exige como requisito indispensable para cursar el pago, que la sala cuna respectiva, cuente con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

Asimismo, el artículo 203 de Código del Trabajo, establece que, la Institución debe pagar el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse, para la ida y regreso del niño a la sala cuna respectiva.

Al respecto, es dable precisar que, tal como ha manifestado la Contraloría General de la República a través del Dictamen N° 18.667 de 2008, el valor de los pasajes que la Institución debe pagar a la madre funcionaria por el transporte que emplee para la ida y regreso de su hijo menor de dos años, a la sala cuna respectiva, se refiere únicamente al transporte desde el establecimiento laboral de la misma, hasta la sala cuna y viceversa, y no a las expensas inherentes al traslado de la trabajadora y del niño, entre su hogar y el servicio en el que la madre se desempeña.

De esta manera, no resulta procedente el pago de pasajes en aquellos casos en que la funcionaria deja a su hijo menor de dos años en la sala cuna, antes de su ingreso laboral y luego de su salida, lo retira.

Finalmente, es dable precisar que tienen derecho a este beneficio, no sólo la madre funcionaria, sino también aquellos funcionarios a quien, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del niño menor de dos años, y siempre que la Institución cuente con 20 o más funcionarias de cualquier edad o estado civil. Igualmente, al padre funcionario, en caso de haber fallecido la madre y siempre que éste, no haya sido privado del cuidado personal del niño por sentencia judicial.



**15. Derecho a permiso del padre por nacimiento o adopción (artículo 195 inciso 2º):** Consiste en el derecho del padre, a 5 días hábiles de permiso pagado, en caso de nacimiento de un hijo.

Este permiso podrá ser utilizado a elección del padre en los siguientes casos:

- Desde el momento del parto, caso en que deberá usar la totalidad de los días en forma continua, excluyendo el descanso semanal, o
- Distribuidos dentro del primer mes de vida de su hijo, contado desde la fecha del nacimiento. En este caso, podrá usar los días de permiso, en forma discontinua, pero no podrá sobrepasar la utilización total de ellos, la fecha en que el niño cumpla un mes de vida.

Este permiso, en las mismas condiciones señaladas, corresponde también al padre que se encuentra en proceso de adopción, y en este caso el permiso, se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del niño.

El permiso de cinco días concedido, por nacimiento o adopción de un hijo, se otorga por el hecho del nacimiento, independiente del número de hijos nacidos.

**16. Derecho de quién tiene a su cuidado un niño o adolescente, menor de edad por habersele otorgado judicialmente el cuidado personal del niño como medida de protección, o dentro del proceso de adopción (artículo 199 inciso 2º):** Consiste en el derecho del funcionario/a, que tenga a su cuidado un niño o adolescente menor de 18 años de edad, por habersele otorgado judicialmente su cuidado personal, por medida de protección, o dentro del proceso de adopción, a gozar del descanso de postnatal parental, con el correspondiente subsidio.

Si el niño tuviera menos de 6 meses, previo al descanso postnatal parental, tendrá derecho a permiso postnatal y al subsidio hasta por 12 semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso, el funcionario/a deberá acompañar una declaración jurada de tener bajo su cuidado personal al causante del beneficio, y un certificado del tribunal que haya otorgado el cuidado personal del niño, como medida de protección, o dentro del proceso de adopción.

**17. Derecho a alimentar al hijo menor de dos años (artículo 206):** Consiste en disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a los hijos menores de dos años. Podrá ser ejercido en la sala cuna o en el lugar en que se encuentre el niño y, para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado efectivamente.

Este beneficio, puede ejercerse desde que la funcionaria termina su descanso posnatal parental y hasta que su hijo cumpla 2 años de vida, en las siguientes modalidades, a acordar con su Jefatura:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo,
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones, y

- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Resulta aplicable a toda funcionaria que tenga hijos menores de dos años, (o el padre funcionario que hace uso del beneficio), aun cuando, no goce del derecho a sala cuna, cualquiera sea su vínculo o calidad jurídica y no puede ser renunciado en forma alguna.

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, deberá ser comunicada por escrito a ambos Jefes, con a lo menos 30 días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre.

El padre funcionario ejercerá el referido derecho, cuando tuviere el cuidado personal del niño por sentencia judicial ejecutoriada, y cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

También ejercerá este derecho la funcionaria/a, al que se le haya otorgado judicialmente el cuidado personal de conformidad con la ley N° 19.620 sobre adopción o como medida de protección, de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores.

El derecho de alimentación a hijos menores de dos años, debe entenderse concedido por cada hijo que se tenga en esa condición, como sucede con aquellos nacidos de un parto múltiple. Así lo ha manifestado la Contraloría General de la República, indicando que la circunstancia de que la madre tenga, más de un hijo en edad de ser atendido en su alimentación, significa necesariamente que ésta, se encuentra en una situación diversa de aquella, que sólo tiene un hijo en esa condición, toda vez que requiere de mayor tiempo para alimentar a dos o más hijos, que a uno solo (aplica Dictamen N° 59.795 de 2006).

**18. Derecho a disponer del tiempo empleado para trasladarse a dar alimentos a los hijos menores de dos años (artículo 206 inciso 4°):**

El derecho a alimentar al hijo menor de dos años, señalado en el numeral precedente, se ampliará al tiempo que la madre deba destinar para su traslado, cuando ésta, hubiere optado por la modalidad de ejercer el derecho de alimentación durante la jornada laboral, y por tanto, deba trasladarse al lugar donde se encuentra su hijo y regresar posteriormente a su lugar de trabajo (aplica Dictámenes Nros. 73.094, de 2015 y 92.477, de 2016, entre otros, de la Contraloría General de la República).

En la situación descrita previamente, la Institución deberá pagar el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre. Al respecto, a través de Dictámenes Nros. 3.801, de 1995; 37.158, de 2009 y 61.479, del mismo año, el Órgano Contralor ha precisado que la expresión "pasajes" antes aludida, supone usar los medios usuales para desplazarse de un lugar a otro, constituidos por la locomoción colectiva, no extendiéndose, por ejemplo, al uso de taxi u otros medios similares.

Este derecho no procede en aquellos casos en que las funcionarias, para dar alimentos a sus hijos menores de dos años, opten

por adelantar o postergar, en el lapso de tiempo correspondiente, al inicio o al término de la jornada de trabajo, por entenderse que no regresarán a su lugar de trabajo.

**19. Derecho a permiso por matrimonio civil o acuerdo de unión civil (artículo 207 bis):** Todo el personal Institucional que contraiga matrimonio o acuerdo de unión civil, tendrá derecho a 5 días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual e independientemente del tiempo de servicio. Se podrá utilizar, a elección del funcionario/a, en el día del matrimonio o del acuerdo de unión y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El funcionario/a deberá dar aviso de cuando hará uso del derecho a su Jefe, con 30 días de anticipación, y deberá presentar dentro de los 30 días siguientes a la celebración, el respectivo certificado de matrimonio o de acuerdo de unión civil emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

## **V. OTRAS CONSIDERACIONES.**

1. Los Mandos respectivos deberán otorgar las facilidades a las madres funcionarias que tengan hijos entre 84 días y 2 años de edad, para que realicen jornadas de trabajo, entre las 08:30 a 18:00 horas, de lunes a viernes, evitando los acuartelamientos, servicios nocturnos, especiales y de 24 horas.

2. El personal femenino institucional, podrá hacer uso de la tenida de uniforme maternal intracuartel, invierno - verano, para ser utilizado durante el periodo de embarazo.

Para los efectos señalados, deberán realizar la solicitud del uniforme maternal a través del link *intranet.carabineros/maternidad*, dispuesto para estos efectos, en la página web Institucional, debiendo ser gestionado oportunamente por la funcionaria embarazada, y utilizado cuando por su estado de gravidez, no sea factible el uso del uniforme femenino.

El uniforme maternal, solo podrá ser utilizado en los términos establecidos en la Orden General N° 2.266 de fecha 06.05.2017, que autoriza y dispone el uso de la tenida maternal intracuartel invierno y verano, exclusivamente en los servicios policiales intracuartel y ceremonias oficiales internas, quedando expresamente prohibida su utilización en calidad de franco y/o fuera del Cuartel.

3. Se debe considerar que, respecto a las Aspirantes a Oficiales y Carabineras Alumnas que queden embarazadas mientras se encuentren cursando sus estudios en las escuelas matrices respectivas, en virtud de los principios que regulan el funcionamiento de las instituciones de educación superior, resulta aplicable la suspensión de los mismos, mediante la autorización correspondiente, permitiendo su posterior reintegración, en la forma y condiciones que determine el plantel educacional. Lo anterior de conformidad a lo manifestado por la Contraloría General de la República, a través del Dictamen N° 71.871 de 2014.

4. Habida consideración de los requisitos establecidos en la Orden General N° 2.456, de fecha 30.12.2016, que imparte instrucciones para el otorgamiento y control de la alimentación por cuenta fiscal, y que

establece como condición el cumplimiento de al menos 10 horas de servicio, para efectos de recibir Alimentación por Cuenta Fiscal, y que el ejercicio de todo derecho vinculado a la maternidad, no puede ni debe provocar desmedro económico a quien lo ejerce, las funcionarias podrán optar al derecho de alimentación por cuenta fiscal, cuando se encuentren haciendo uso del derecho de alimentación al hijo menor de 2 años, siempre que completen una jornada laboral de al menos 10 horas, considerando para estos efectos, el tiempo de alimentación como trabajado.

5. A través de la Intranet Institucional, en el ícono de la Dirección Nacional de Personal, se podrá tener acceso directo al link "Maternidad, Paternidad y Vida Familiar", donde además de conocer la actual normativa, se podrá ingresar al buzón de reclamos y solicitudes, referente a los diversos temas tratados en esta Circular, siendo un canal de comunicación directo con el Alto Mando Institucional.

**PUBLÍQUESE EN EL BOLETÍN OFICIAL.**

**Por Orden del General Director.**



**RAFAEL JIMENEZ SALAZAR**  
General de Carabineros  
**DIRECTOR NACIONAL DE PERSONAL (SUBRGTE.)**