

CIRCULAR CONJUNTA

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

N.º 41949

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

N.º 362

Imparte instrucciones para aplicación de la ley N.º 17.928, publicada en el D.O. de 10.5.73, que amplía el descanso post-natal de seis semanas a doce semanas.

SANTIAGO, 1.º de Junio de 1973

La ley N.º 17.928, publicada en el Diario Oficial de 10 de mayo de 1973, ha modificado el régimen de descanso post-natal de las mujeres trabajadoras establecido en el Código del Trabajo y en el D.F.L. N.º 338, de 1960, en los siguientes puntos:

Ambito de aplicación del régimen de protección a la maternidad.

307 del Código del Trabajo por el siguiente:

En el artículo 1.º, se ha reemplazado el inciso primero del artículo

“La protección a la maternidad se regirá por las disposiciones del presente Título y quedan sujetos a ellas los servicios de la Administración Pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las Municipalidades y todos los servicios y establecimientos o empresas industriales, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado”

El nuevo texto del inciso primero del artículo 309 del Código del Trabajo, ha fijado el ámbito de aplicación de las normas sobre protección a la maternidad contenidas en el Título III de dicho Código, precisando la redacción del texto anterior en términos que consagran la aplicación universal-referida a las mujeres trabajadoras de tales normas.

Reforma del sistema del Código del Trabajo.

En el artículo 2.º se modifica el artículo 309 del Código del Trabajo, sustituyéndose en su inciso primero, las palabras “de seis semanas después de él” por “de doce semanas después de él” y suprimiéndose su inciso segundo, que autorizaba la prórroga por seis semanas del subsidio maternal post-natal, si el cuidado del niño lo requería.

De tal manera, el texto definitivo del artículo 309 señalado, es el siguiente:

“Las empleadas y obreras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y de doce semanas después de él.

“Estos derechos no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puerperas. Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario, deberán reservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos”.

Con esta innovación, el período ordinario de descanso post-natal que era de seis semanas, se ha extendido a doce semanas posteriores al parto.

Consecuentemente con lo anterior, se ha suprimido la ampliación del período de descanso post-natal de seis semanas que se contemplaba para aquellos casos en que el cuidado del niño así lo requería.

De este modo, en la actualidad el período de descanso post-natal corresponde a doce semanas posteriores al parto, sin que sea necesaria la concurrencia de otra causal que no sea el hecho del parto.

Cabe hacer presente que mantiene su plena vigencia la norma del inciso 3.º del artículo 310 del Código del Trabajo, con la salvedad que la prolongación del descanso puerperal que allí se con-

templa sólo procederá cuando la enfermedad producida a consecuencia del alumbramiento impide el regreso al trabajo luego del período de doce semanas de descanso post-natal.

Es también útil consignar que el beneficio del artículo 312 Bis del Código del Trabajo que permite a la mujer trabajadora, madre de un niño menor de un año, gozar de permiso y de subsidio cuando por causa de enfermedad grave del recién nacido, éste requiere de atención en el hogar, se mantiene plenamente vigente.

En cambio, el beneficio de excepción establecido en el artículo 99 de la ley N.º 17416, respecto de la extensión del período de descanso post-natal de las mujeres que han tenido un parto múltiple, ha quedado prácticamente sin efecto, pues el régimen común contempla ahora un período de descanso superior, que indudablemente se aplica también en estos casos.

Reforma del régimen del Estatuto Administrativo.-

La ley en estudio, modifica también el artículo 96 del D.F.L. N.º 338 de 1960, reemplazando en su inciso 1.º la frase "seis semanas después del parto" por "doce semanas después del parto" y en su inciso final sustituyendo la frase "seis semanas posteriores al parto" por "doce semanas posteriores al parto".

De consiguiente, el texto definitivo del artículo 96 señalado ha quedado de la siguiente manera:

"La mujer empleada tendrá derecho a licencias por embarazo por un período de seis semanas antes y doce semanas después del parto, con goce total de sus remuneraciones.

"Para hacer uso de la licencia por embarazo anterior al parto las interesadas deberán presentar la solicitud correspondiente al Jefe Superior del Servicio, acreditando que el estado de gravidez ha llegado al período que justifique la licencia, por medio de un certificado médico o de matronas, autorizado por el Servicio Médico Nacional de Empleados.

"Si el parto se produjere antes de las seis semanas de esta licencia se entenderá que expira el día del parto. Si se produjere después, la licencia por embarazo se prorrogará hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará la licencia de doce semanas posteriores al parto, el que se acreditará por certificado médico o de matrona, autorizado por el Servicio Médico Nacional de Empleados".

A las referidas modificaciones del régimen estatutario son aplicables las mismas observaciones señaladas para el Código del Trabajo, de suerte, pues, que el período de descanso post-natal se ha ampliado de seis a doce semanas después del parto, sin perjuicio de la eliminación de la prórroga de dicho descanso en seis semanas, en los casos en que el cuidado del niño lo requería. A su vez, mantienen su vigencia y alcance respecto de las funcionarias públicas, los beneficios previstos en el inciso 3.º del artículo 310 y en el artículo 312 Bis del Código del Trabajo, analizados precedentemente, y ha quedado en el hecho sin aplicación para dichas funcionarias, la ampliación especial derivado de un parto múltiple, establecido en el artículo 99 de la Ley N.º 17.416, en virtud de la prórroga a doce semanas del descanso post-natal común.

Efectos inmediatos de la Ley N.º 17.928.-

La ley N.º 17.928 rige desde el día 10 de mayo de 1973, fecha de su publicación en el Diario Oficial. Como la ley no contiene disposiciones que regulen las situaciones transitorias que puedan derivarse de su aplicación inmediata, sus efectos en el tiempo deben determinarse conforme a las reglas generales del Derecho.

Como las normas de la ley en examen son de orden público, ellas deben aplicarse "in actum", vale decir, a todas aquellas situaciones en que puede materializarse el interés social trascendente

Partiendo de la base interpretativa anterior, cabe examinar algunas de las situaciones que pueden presentarse en la práctica; tanto para las mujeres trabajadoras afectas al Código del Trabajo como para las regidas por el Estatuto Administrativo:

a) Aquellas mujeres cuyo parto se ha producido antes del día 14 de febrero de 1973, no tienen derecho a acogerse a la extensión del descanso post-natal, toda vez que a la fecha en que entró en vigencia la ley 17.928, ya se habría cumplido el período de doce semanas, contado desde el parto.

b) En cambio, aquellas trabajadoras cuyo parto se haya producido el día 14 de febrero de este año o posteriormente, tienen derecho a gozar de los beneficios de la ley en examen por el tiempo necesario para complementar el período de descanso de doce semanas contado desde la fecha del parto.

Al respecto, cabe distinguir las siguientes situaciones:

1.- En primer lugar, se presenta el caso de mujeres que han alumbrado entre el 14 de febrero y el 28 de marzo y que, por lo mismo, al día 10 de mayo de 1973 ya habían completado el período de descanso de seis semanas que regía a la sazón.

En este caso, procede la aplicación del nuevo régimen a contar del 10 de mayo, pero sólo por los días necesarios para completar el período de doce semanas actualmente vigente, contado desde la fecha del parto.

Así, respecto de una mujer que ha alumbrado el día 14 de febrero, ha tenido derecho a gozar de descanso sólo hasta el día 10 de mayo, en el cual se completa el período de doce semanas.

Como es posible que en estos casos haya tenido lugar la prórroga del descanso post-natal, cabe precisar que tal prórroga o ampliación en nada hace variar lo anteriormente señalado. En efecto, los días que faltan para completar doce semanas desde el parto.

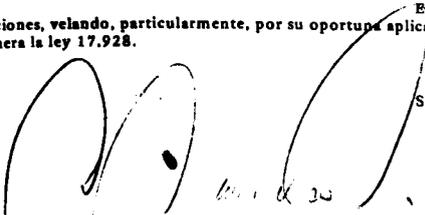
2.- Finalmente, se presenta el caso de aquellas mujeres que, al 10 de mayo de 1973 se encontraban en goce del período de descanso ordinario de seis semanas.

En este caso, corresponde extender automáticamente el período de descanso, por el tiempo necesario para completar las doce semanas desde el parto.

Ejemplo: Si el parto se ha producido el día 3 de mayo, el descanso post-natal será de doce semanas contadas desde tal fecha, esto es, terminará el día 27 de julio.

Esas Jefaturas se servirán dar la más amplia publicidad a estas instrucciones, velando, particularmente, por su oportuna aplicación, sobre todo respecto de las situaciones que en lo inmediato genera la ley 17.928.

Saluda atentamente a Ud.,



HECTOR HUMERES MAGNAN
CONTRALOR GENERAL



CARLOS BRIONES OLIVOS
SUPERINTENDENTE