

**STCLA, por más de 30 años
cuidando a las y los
Tripulantes.**

Guía

Para

Mamás



¡Bienvenida a la Guía para Mamás!



Si estás pensando en tener hij@s, estás embarazada o ya tuviste a tu guagua, esta guía fue hecha pensando en ti.

Este material pretende ser un apoyo y una herramienta útil, donde esperamos ayudarte a resolver las dudas que se presenten a lo largo de tu embarazo en el área laboral.

La guía te acompañará durante tu embarazo, pre y post natal y los primeros meses de tu hij@. Te orientaremos en el proceso de reintegro, la elección de rol maternal, tus remuneraciones y los distintos beneficios alcanzados como sindicato para cada una de ustedes.

Hace más de 30 años, en una industria compuesta en su gran mayoría por mujeres, STCLA apostó por el cuidado de las y los tripulantes. Después de todos estos años, mantenemos vigente nuestro compromiso y es por eso que, esperamos que esta guía sea de gran ayuda en esta experiencia tan personal y única.

Un abrazo,
Directiva STCLA





Índice



<u>Durante tu embarazo</u>	<u>4</u>
<u>Prenatal</u>	<u>7</u>
<u>Postnatal</u>	<u>7</u>
<u>Reintegro</u>	<u>11</u>
<u>Rol Maternidad</u>	<u>12</u>
<u>Sala Cuna</u>	<u>16</u>
<u>Remuneraciones</u>	<u>20</u>
<u>Contrato Colectivo</u>	<u>24</u>



**Por más de 30 años cuidando
a las y los tripulantes de
Chile**

Durante tu embarazo



01 Primer mes



- Infórmale a tu jefe y a Soporte_ACT_TIERRA_tc@latam.com quienes te asignarán un área en tierra, de preferencia en SAB.
- Tienes la opción de optar a una jornada de trabajo parcial, en ese caso recibirás el 50% de tu remuneración correspondiente a tu trabajo en tierra.
- Revisa tu plan de salud en tu Isapre para ver en qué lugares tienes mejor cobertura.
- Si estás en FONASA, revisa dónde hay convenio para bono PAD.

El Bono PAD (Pago Asociado a Diagnóstico) es un beneficio que te ayuda a ti y a tus cargas poder acceder a distintos paquetes de prestaciones y atenciones en salud pagando un precio fijo y conocido, lo que aplica para distintas intervenciones quirúrgicas o procedimientos.





05 Quinto mes



- A partir de este mes puedes inscribir a tu hij@ como carga prenatal en la Caja de Compensación. También puedes hacerlo una vez que nazca tu hij@ presentando el Formulario de Solicitud de Asignación Familiar y el certificado de nacimiento.

Formulario Solicitud de Asignación Familiar



07 Séptimo mes



- **Carga médica:** el plazo para inscribir a tu hij@ como carga familiar en tu ISAPRE o FONASA es **a partir de la semana 28 hasta 30 días después del nacimiento.**





07 Séptimo mes



- Si lo inscribes a partir del séptimo mes de tu embarazo, debes adjuntar un certificado médico con la siguiente información: FUR (fecha de última regla), FPP (fecha probable del parto) y fecha de concepción. Luego, cuando tu hij@ haya nacido, debes actualizar sus datos de forma presencial o en línea a través de las Sucursales Virtuales, presentando el respectivo certificado de nacimiento y de autorización de cargas legales, cuando proceda.
- L@s recién nacid@s, hij@s de afiliad@s a una ISAPRE, tendrán derecho a los beneficios dependiendo de la fecha en que sean inscritos en la referida Isapre.
- L@s recién nacid@s, hij@s de afiliad@s a FONASA, causantes de asignación familiar del padre o la madre, deberán a la brevedad ser acreditados como carga familiar del respectivo afiliado, en cualquiera de las sucursales del FONASA a lo largo del país.
- Si quieres saber más sobre cómo inscribir a tu hij@ recién nacid@ a FONASA o ISAPRE visita el sitio de la Superintendencia de Salud en:

www.supersalud.gob.cl



Prenatal



Prenatal



- Tu prenatal comienza 6 semanas antes de tu fecha probable de parto.
- Tu doctor te dará una licencia médica de 42 días. **El plazo de entrega de ésta es máximo dos días hábiles contando como primer día aquel de inicio del reposo.** Si tu licencia es manual debes mandarla a licenciasmedicas@latam.com.

Postnatal



Postnatal



- Tu postnatal empieza desde el nacimiento de tu hij@. Tu doctor te dará una licencia médica por 84 días (12 semanas). Si es manual debes mandar tu licencia a licenciasmedicas@latam.com.





Postnatal



- Si el parto es antes de la semana 33 de gestación o si tu hij@ al nacer pesa menos de 1,500 g, tu postnatal será de 18 semanas. En caso de partos múltiples, tu postnatal aumentará 7 días corridos a partir del nacimiento de tu segund@ hij@.
- Recuerda inscribir a tu hij@ en el seguro complementario lo antes posible y como beneficiario de Staff Travel en RH Connect.

Formulario Inscripción Seguro Complementario

- **Para El Padre Trabajador**
Tendrá derecho a un **permiso pagado de 5 días** en caso de nacimiento, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto y hasta que tu hij@ cumpla 30 días. Podrá hacerlo de forma continua, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Esto corresponde a días laborales.





01 Primer Mes de tu Hij@



Desde este mes las mujeres trabajadoras tienen derecho a elegir el **Permiso Postnatal Parental**, que se inicia inmediatamente a continuación del reposo postnatal. Debido a las características de nuestro trabajo, el permiso que aplica es el total, por lo que no tienes que hacer ningún trámite para obtenerlo. Si ambos padres son trabajadores, el padre puede hacer uso de este permiso si la madre así lo decide, pero sólo a contar de la séptima semana.

Permiso Postnatal Parental Total: 12 semanas luego de tu licencia de postnatal, durante el cual recibirás un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad (sin la diferencia de subsidio si la tuvieras). Este permiso considera el total de tu jornada diaria.

Permiso Postnatal Parental Parcial: 18 semanas donde se trabaja medio día. Se recibe el 50% del subsidio cuya base de cálculo será la misma de aquel por descanso de maternidad, considerando la diferencia de subsidio si la hubiera.

Para más detalles puedes ingresar a RH Connect/ Mis otros beneficios/ Nacimiento de un hijo/ Permiso postnatal.





06

Sexto mes de tu Hij@



- Revisa la información y tramitación del beneficio de sala cuna en RH Connect/ Maternidad - Paternidad/ Sala Cuna.
- La "Ley de Protección a la Lactancia Materna y Amamantamiento" aplica desde el fin del postnatal hasta los dos años de tu hij@ en todas tus actividades de tierra (Reno, Reva, Reca).



02

Dos Años de tu Hij@



- Fin del período de lactancia. (Derecho de los padres y madres trabajadores para que dispongan de, al menos, una hora diaria para alimentar a sus hij@s menores de dos años durante la jornada laboral).



Cláusula Sexagésimo Cuarta: Opción De Rol Maternidad Y Beneficio De Sala Cuna



Reintegro



Si tu hij@ tiene menos de dos años, tu derecho de alimentación está vigente, por lo que los horarios de tus cursos de reintegro terminarán una hora antes y la empresa te proveerá el servicio de movilización a este horario.

- Recuerda revisar antes de volver a volar que tu pasaporte y visa estén vigentes.





Rol Maternidad



Si vuelves a volar **antes que tu hij@ cumpla 8 meses** podrás elegir entre todas las opciones y sus combinaciones, y mantenerlas hasta que tu hij@ cumpla 2 años.

Si vuelves a volar **después que tu hij@ cumpla 8 meses**, podrás elegir entre las opciones 1, 4, 5 y 6, y sus combinaciones, manteniéndolas hasta que tu hij@ cumpla 2 años de edad.

1.- Rol ruta completa, donde te programarán en el límite inferior del promedio de las horas de vuelo de tu categoría.

2.- Rol sin pernoctada fuera de la base de residencia habitual del trabajador.

3.- Rol sin vuelos los fines de semana
Esta alternativa no afecta el descanso de 106 horas, las que deben comprender cuatro días íntegros y consecutivos que incluye sábado y domingo.

4.- Rol con pernocte acordado fuera de la base de residencia habitual del trabajador. Con este beneficio puedes limitar la cantidad de pernoctes y la duración de ellos.





Rol Maternidad



5.- Rol sin turnos, además de no programarte turnos, si se te programan días “blancos”, estos no pueden ser activados, y no podrán realizarte cambios de actividad a tu rol programado. **Esta opción de Rol debes agregarla dentro de tus preferencias ya que no se genera de manera automática.**

6.- Rol quincenal, sujeto a las siguientes condiciones:

- Tu fin de semana de 106 horas de descanso está dentro de la quincena de descanso.
- El trabajo en días feriados se entiende compensado durante la quincena libre o de descanso.
- La quincena del mes será asignada por la compañía según necesidades operacionales.
- Las horas de vuelo totales no podrán exceder las 50 horas en un mes calendario.





Rol Maternidad



- No realizarás actividad de tierra durante la quincena sin vuelo, a excepción de tu revalidación de licencia de vuelo, la que será programada durante tu quincena libre.
- En caso que presentes una licencia médica que considere parte o la totalidad de los días de la quincena que no tiene rol de vuelo ni actividades en tierra programadas, mantendrás el derecho al pago del mayor valor entre el rol efectuado y el programado para el mes calendario en que presentaste la licencia médica.



Cómo Combinar las Opciones de Rol



- a. Rol con pernocte acordado lo puedes combinar con Rol sin vuelo los fines de semana o rol quincenal.
- b. Rol sin turnos lo puedes combinar con todas las opciones.
- c. Rol sin pernocte con rol sin vuelos en fin de semana o rol quincenal.





Cómo Combinar las Opciones de Rol



- Cualquier opción que selecciones se mantendrá por al menos 3 meses. Cualquier cambio debes avisarlo a tu jefatura al menos 30 días antes de la fecha de publicación del rol respectivo. No podrás realizar más de 3 cambios durante el periodo de vigencia del beneficio.
- Si presentas licencia médica por más de 30 días consecutivos o por más de 15 días en dos meses consecutivos, deberás escoger nuevamente tu opción cuando te reintegres según la edad de tu hij@.

Desde tu reintegro hasta que tu hij@ cumpla 2 años, con cualquiera de las opciones anteriores, **te pagarán el mayor valor entre:**

- 50 hrs. de vuelo en cada mes calendario.
 - o
- Las horas efectivamente voladas o programadas según corresponda por comparación de rol, más el valor correspondiente a 10 horas de vuelo.





Sala Cuna



Luego del postnatal, cuando decidas mandar a tu hij@ menor de dos años a una sala cuna, deberás elegir entre las dos alternativas que te ofrece la empresa. Este beneficio se hará extensivo para los trabajadores que enviuden o aquellos con sentencia judicial con custodia de l@s menores hasta los dos años.

1.- Salas Cunas (Sodexo): Puedes acceder a una sala cuna que cuente con un rol JUNJI vigente y convenio LATAM. Debes pedir el listado de jardines por comuna a través de RH Connect y una vez que hayas decidido el jardín, debes completar el formulario ingresando a RH Connect/ Maternidad - paternidad/ Bono sala cuna/ Formularios.

- Para ingresar a tu hij@ indica: fecha de ingreso, adjunta ficha de ingreso y certificado de nacimiento.
- Para retirar a tu hij@ completa el formulario de retiro adjunto.





Sala Cuna



- Para cambiarl@ indica: nombre, RUT, Sala cuna a la que asiste, fecha en que dejará de asistir. Luego, completa el formulario de ingreso a la nueva Sala Cuna (si hay cobro de matrícula, la debes pagar directamente, se contempla sólo un pago de matrícula anual).

[Ficha Ingreso Sala Cuna](#)

[Formulario Retiro Sala Cuna](#)

La empresa pagará las mensualidades directamente a la institución educativa, por lo que no recibirás bono de sala cuna. Recuerda que este beneficio contempla el pago de una matrícula anual.

A través de la Caja de Compensación, podrás recuperar hasta el 50% de la matrícula, trámite que se hace a través de RH Connect/ Solicitudes/ Caja compensación.





Sala Cuna



2.- Beneficio Bono Sala Cuna: En aquellos casos en que no exista en tu localidad sala cuna inscrita en la JUNJI, la empresa te pagará un bono compensatorio de **\$307.609** brutos para el cuidado de tu hij@ en tu casa.

De igual forma, **te pagarán el bono si** la salud de tu hij@ es incompatible con la asistencia a la Sala Cuna o cumple funciones en horario nocturno o que, **por el sistema de turnos que desempeñas**, no es factible acceder a las salas cunas con rol JUNJI. Este beneficio permanecerá vigente mientras se mantengan las condiciones que dieron lugar a su otorgamiento.

Para obtenerlo manda la solicitud por RH Connect. Tienes que adjuntar el certificado de nacimiento, el formulario de solicitud del bono de sala cuna y certificado médico en caso que aplique por salud de tu hij@.

[Formulario Bono Sala Cuna](#)





Sala Cuna



IMPORTANTE:

- De ser aprobado el bono, el pago se realiza al mes siguiente de la solicitud.
- Si estás recibiendo pago del bono y decides enviarlo a Sala Cuna, antes de inscribir debes comunicar a Servicios al Personal y esperar respuesta para continuar con el cambio.

Para todos estos trámites, debes avisar con 30 días de anticipación, realizándolos por RH Connect.



Remuneraciones



Pago de Pre y Postnatal



Los meses que trabajes en tierra te pagarán tu sueldo base, gratificación, bono de antigüedad, bono vuelo superior a 12 hrs. y un promedio de los variables de los últimos 3 meses efectivamente volados.

Cuando optas por una jornada parcial, recibirás el 50% de tu remuneración que te corresponde por tu trabajo en tierra.

Para el pago de tu pre y postnatal, es importante que sepas que el subsidio equivale a la totalidad de tu asignación, descontándose las imposiciones previsionales y descuentos legales. Este pago lo realiza FONASA o tu ISAPRE.

Para el cálculo del subsidio se considera el promedio de tu remuneración mensual en los 3 meses anteriores al inicio del descanso maternal, sin importar si fueron meses efectivamente volados.

A diferencia de una licencia médica por enfermedad, una licencia médica maternal se tiene que realizar sobre la base de dos periodos distintos.





Pago de Pre y Postnatal



Base de cálculo 1

Para determinar la primera base de cálculo se consideran las remuneraciones imponibles de los 3 meses anteriores más próximos al inicio de tu prenatal, sin importar si fueron efectivamente volados o no.

Para calcular el promedio tienes que considerar tu renta imponible de cada mes y descontar la cotización de AFP, de Salud (el Plan de Salud en UF o el 7% dependiendo del que sea mayor) e impuesto único cuando corresponda.

Si en alguno de los meses existen licencias presentadas se debe sumar al valor.

Para obtener la remuneración promedio de este período se deben sumar los tres valores y dividir por 90 (correspondiente a los 30 días de los tres meses).





Pago de Pre y Postnatal



Base de cálculo 2

Para el cálculo del segundo período, se deben considerar las remuneraciones imponibles de los tres meses calendarios más próximos anteriores al séptimo mes que antecede al del inicio de la licencia médica.

Luego de conocer los meses a considerar, el cálculo se obtiene a partir de las remuneraciones imponibles de cada mes y se procede a descontar la cotización de AFP, de Salud e impuesto único cuando corresponda. Si en alguno de los meses existen licencias se debe sumar al valor neto el subsidio pagado por estas licencias.

Para obtener la remuneración promedio de este período se deben sumar los tres valores y dividir en 3, sumar la variación del IPC acumulado del año, e incrementarlo en un 10%. Luego se debe obtener el subsidio diario, el cual consiste en dividir la renta promedio en 30.

La ley determina que estos valores deben compararse y se pagará el monto más bajo por día de licencia maternal.





Pago de Pre y Postnatal



Nuestro Contrato Colectivo considera esta diferencia y en la Cláusula Décimo Primera especifica que “para el caso del cálculo de las eventuales diferencias cuando se trate de subsidios por licencia maternal, la compañía utilizará como base de cálculo los meses efectivamente volados en régimen normal, vale decir, sin considerar los meses en que la trabajadora haya hecho uso de beneficios de jornada especial”

Gracias a esta protección la empresa te pagará la diferencia que pudiera producirse entre el 100% de la remuneración mensual y el subsidio que pague tu ISAPRE o FONASA, de manera que no sufras una disminución en tu renta líquida mensual.

Asimismo, la empresa pagará los tres primeros días de licencia cuando ésta se otorgue por menos de diez días. Para estos efectos, se entenderá como remuneración mensual un monto equivalente al promedio de los últimos tres meses efectivamente volados.



Contrato Colectivo



23° Asignación Natalidad



Una vez que tu hij@ nazca puedes pedir el bono de natalidad de **\$160.161** brutos por cada hij@, el cual te pagarán con la liquidación del mes siguiente al que hayas presentado el certificado de nacimiento a través de RH Connect.



32° Movilización



Si recibes el bono de movilización, al estar con pre y post natal, o por licencia médica laboral, no perderás tu cupo y podrás retomarlo en cuanto te reintegres a vuelo.

Si trabajas en tierra por motivo de tu embarazo, recibirás una asignación mensual de movilización por un monto de **\$107.649** líquidos, el que se pagará proporcionalmente considerando los días hábiles de trabajo en el mes correspondiente. Esta asignación es temporal y se mantendrá hasta el día que comience la licencia pre natal.





32° Movilización



Alternativamente a dicho bono, si te asignan trabajar en el Aeropuerto, Base de Mantenimiento o Edificio Corporativo, podrás acceder a movilización compartida hacia y desde el lugar de trabajo y su domicilio, en cuyo caso dejarán de percibir la asignación mensual de movilización.



60° Libres Adicionales



Al estar con licencia por maternidad, se aplicará la siguiente regla:

- a) Si tienes **hasta 120 días** anuales de ausencias tendrás todos los LAD, vale decir, 2 días compensables y cuatro días no compensables.
- b) Si tienes **entre 121 y 240 días** anuales de ausencias tendrás cuatro LAD, 2 días de permiso compensable y dos días no compensables.
- c) Si tienes **241 o más días** anuales de ausencias no tendrás derecho a ninguno de los días de permiso con goce de remuneraciones.





Bono y Asignaciones



El bono anual por resultados financieros (Cláusula 51), la asignación de marzo (Cláusula 20), asignación de Fiestas Patrias (Cláusula 21) y la asignación de Navidad (Cláusula 22) serán pagados según estipula nuestro Contrato Colectivo mientras dure tu licencia maternal.

- Todos los beneficios antes mencionados podrán ser usados por los padres que sean objeto de la cesión de permiso de alimentación.



