
OBJ.: Imparte directrices, orientaciones y regula la integración de las mujeres uniformadas en la Armada.

REF.: a) Ley N° 18.948, “Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas”.
b) Ley N° 20.303, “Crea una planta de Tropa Profesional para las Fuerzas Armadas”.
c) Ley N° 20.609, “Establece medidas contra la discriminación”.
d) D.L. N° 2.306, “Dicta normas sobre reclutamiento y movilización de las Fuerzas Armadas”.
e) D.F.L. (G.) N° 1 de 1997, “Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas”.
f) D.F.L. N° 1 del 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Código del Trabajo).
g) Reglamento Complementario D.L. N° 2.306, “Dicta normas sobre reclutamiento y movilización de las Fuerzas Armadas”.
h) Reglamento Complementario del D.F.L. (G.) N° 1 de 1968, “Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas”.
i) D.S. (SSG) N° 11 de 2008, “Selección de Soldados Conscriptos para las Fuerzas Armadas”.
j) Separata de actualización del Libro de la Defensa Nacional 2002, “Participación de las Mujeres en las Fuerzas Armadas”.
k) Política Militar, en libro de la Defensa Nacional 2017.
l) Directiva D.G.P.A. Ord. N° 002/T.
m) Directiva D.G.P.A. Ord. N° 003/M.

I.- INTRODUCCIÓN.

A.- La presente Directiva establece directrices orientadas a operativizar las bases de la Política de Defensa Nacional en materia de integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas:

- 1.- Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- 2.- Integración.
- 3.- Competencia Profesional.
- 4.- Equidad.
- 5.- Liderazgo.
- 6.- Planificación.

B.- El propósito es fijar doctrina respecto de su implementación, teniendo en consideración los principios de “no discriminación” y de “protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” establecidos en la normativa legal vigente (Ley N° 20.609 y Título II del Código del Trabajo, respectivamente).

C.- La aplicabilidad del Código del Trabajo respecto de esta última materia, resulta pertinente y vinculante, en la medida que el D.F.L. (G) N° 1 de 1997, “Estatuto del Personal de las FF.AA.” y la Ley N° 18.948 “Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas” no contemplan normas relativas a este aspecto.

ORIGINAL

- D.- Los Mandos y el personal aportarán con su conocimiento y experiencia para enriquecer aquellos aspectos que, estando insuficientemente tratados en esta Directiva y en los cuerpos normativos antes señalados, necesiten ser precisados.
- E.- La presente Directiva no agota “todas” las situaciones a las que puedan verse enfrentados los Mandos y el personal, por lo que su contenido no reemplaza el “buen criterio” y “sentido común” que deben emplear en el ejercicio de sus funciones.

II.- DIRECTRICES.

TÍTULO 1

BASES DE LA POLÍTICA DE INTEGRACIÓN DE LA MUJER A LA ARMADA

A.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

- 1.- La DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA ARMADA (D.R.H.A.), velará para que en los concursos de admisión se garantice la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres. Lo anterior, asegurando a cada persona que sus posibilidades de ingresar a la Institución están determinadas, principalmente, por las competencias y méritos individuales.
- 2.- En los concursos de admisión no se aplicarán exámenes que conlleven exigencias físicas sin antes verificar, mediante certificado médico, si el/la postulante reúne las condiciones de salud necesarias para rendirlos.
- 3.- La DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN DE LA ARMADA (D.E.A.) incluirá en las mallas curriculares de los cursos de formación matriz, de especialidad, y en las correspondientes para Tropa Profesional y el Servicio Militar, unidades temáticas referidas al contenido de las Directivas D.G.P.A. que rigen la integración de la mujer uniformada en la Institución.

Asimismo, verificará especialmente que los programas de cursos de formación y/o de capacitación incluyan unidades temáticas destinadas a evitar situaciones de bullying, acoso sexual, discriminación por razones de género, entre otras. Deberá, asimismo, considerar tópicos relativos a fraternización, sexualidad responsable, paternidad y maternidad en su relación con el desarrollo y proyección de la carrera naval, entre otros.

- 4.- El desarrollo profesional del personal en la Armada, con independencia de su sexo, se regirá por las normativas que regulan la carrera naval, con la sola excepción de las especialidades que se indican, las que estarán restringidas para mujeres:

ORIGINAL

- a.- Especialidad de Submarinos.
 - b.- Escalafón de Infantería de Marina, excepto la Especialidad de I.M. Músicos.
 - c.- Especialidad de Comandos y Buceo Táctico.
 - d.- Especialidad de Faros, hasta el año 2020.
- 5.- La DIRECCIÓN GENERAL DEL PERSONAL DE LA ARMADA (D.G.P.A.) mantendrá actualizadas las especialidades de excepción antes citadas, en función del desarrollo organizacional y de las estructuras que implemente la Institución. Para esto último -el desarrollo de estructuras en UU.RR.-, se deberá considerar como factor referencial de planificación una proporción de entre el 15% y 20% de mujeres, manteniendo el rango cercano al límite mayor y 85% a 80% de hombres, según corresponda.
- 6.- La D.R.H.A. deberá difundir la información relativa a las opciones de desarrollo profesional en la Armada, asegurando que hombres y mujeres puedan acceder a ellas en condiciones de igualdad. Este procedimiento tendrá especial relevancia cuando se trate de Operaciones de Paz en el marco del Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución ONU N° 1325 -“Mujeres, Seguridad y Paz”-, cursos extrainstitucionales en el país y en el extranjero, intercambios con Armadas de otros países y transbordos para ejercer cargos en Misiones y Agregadurías Navales.
- 7.- En este mismo orden de ideas y a fin de favorecer el desarrollo profesional del personal, se podrá transbordar mujeres a cualquier Unidad o Repartición cuando esto resulte funcional al cumplimiento de su misión y cuenten con los espacios de habitabilidad adecuados.
- 8.- Los Mandos de UU.RR. con dotaciones mixtas considerarán siempre en sus procesos de planificación, el brindar igualdad de oportunidades para adquirir experiencia profesional a hombres y mujeres.
- 9.- A las UU.RR. acondicionadas para recibir dotaciones mixtas, se destinarán Oficiales, Gente de Mar mujeres, preferentemente de a dos por categoría. Mismo criterio deberá ser aplicado en el caso de las servidoras Tropa Profesional y Conscriptos mujeres.

B.- INTEGRACIÓN EN LA CARRERA PROFESIONAL.

- 1.- En cumplimiento del principio de “Integración en la carrera profesional”, la D.R.H.A. procurará la conformación mixta de grupos y equipos desde la etapa de formación hasta su posterior desempeño profesional.
- 2.- Los Mandos de dotaciones mixtas adoptarán las medidas necesarias para no excluir al personal femenino al momento de designar puestos de guardias, faenas, maniobras marineras o en terreno, etc., a fin de favorecer su integración plena como miembro de la dotación.
- 3.- Los Mandos adoptarán las medidas necesarias para que las relaciones interpersonales entre personal de distinto grado, categoría, antigüedad y sexo, sea conforme a las regulaciones que establece la Ordenanza de la Armada y la Directiva D.G.P.A. Ordinaria N° 016/C.

ORIGINAL

- 4.- Los Mandos asegurarán la existencia de espacios separados para hombres y mujeres, que permitan un nivel de privacidad adecuado y el resguardo de la línea de Mando entre personal del mismo sexo. La misma consideración tendrán con el personal de distinta categoría.

C.- COMPETENCIA PROFESIONAL.

- 1.- En las distintas funciones básicas de la Gestión de Personal -Ingreso, Desarrollo y Retiro- los criterios que se exijan para cada puesto deberán ser, fundamentalmente, los de competencia profesional y méritos personales. Estas competencias (conocimientos, méritos y destrezas) deberán estar establecidas en el perfil del cargo/puesto correspondiente, debiéndose aplicar los mismos estándares para hombres y mujeres.
- 2.- Las excepciones a lo anterior, deberán estar justificadas en caso de una evidente necesidad de establecer una diferencia, basada en criterios objetivos derivados del cumplimiento de la misión de la Unidad o Repartición de la cual se trate.

D.- EQUIDAD EN EL TRATO.

- 1.- Los Mandos adoptarán las medidas necesarias para que, tanto las decisiones que impactan al personal como la designación para desempeñar una función o la imposición de una sanción determinada, se fundamenten en el mérito individual, las circunstancias del asunto y el sentido de justicia, evitando el trato preferencial para las mujeres o los hombres en su caso. No es indispensable que dicho trato sea idéntico, sino justo.
- 2.- Las condiciones laborales y distribución del trabajo para hombres y mujeres deberán ser equivalentes.

E.- LIDERAZGO.

- 1.- El proceso de integración de mujeres en la Institución y su evolución desde códigos tradicionales en materia de relaciones de género a una mayor diversidad y flexibilidad, no puede prescindir del liderazgo. En su condición todo líder debe implicar a sus seguidores en la misión y visión en materia de género en las Fuerzas Armadas. Además de contribuir, con su ejemplo y esfuerzo, a que la Institución logre consolidar con éxito este proceso.
- 2.- Para enfrentar los desafíos que puedan presentarse en este ámbito, será necesario buscar soluciones innovadoras y eficientes, como también, mantener un ambiente de respeto por todos los individuos que resguarde el derecho a la integridad personal y que posibilite tanto el desarrollo profesional como el cumplimiento de las misiones encomendadas.

F.- PLANIFICACIÓN.

- 1.- El hecho que la Armada esté integrada por hombres y mujeres debe considerarse como un elemento permanente en la planificación. Esto exige a las dotaciones y en especial a los Mandos, enfrentar desafíos como el continuar articulando medidas que aseguren el cumplimiento de la misión mientras, simultáneamente, se concilia la vida privada, familiar y profesional del personal.
- 2.- En tal sentido, los Mandos deberán instar a su personal para que posean un proyecto de vida concreto y “comunicable”, que les permita visualizar de manera oportuna el impacto de decisiones, tales como, formar una familia y tener hijos durante el desarrollo de su carrera, a fin de que esta sea armonizada durante el desarrollo de la propia carrera adoptada por el personal.
- 3.- Al respecto, el personal institucional deberá tener presente que los ascensos, promoción y desarrollo de carrera, están condicionados por el cumplimiento de los requisitos pertinentes y exigencias propias del área de desempeño; todos ellos normados en el Estatuto del Personal de las FF.AA. y en la reglamentación institucional.

TÍTULO 2**COMPATIBILIZACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR**

- 1.- Los principios que rigen los transbordos y en especial, los de matrimonios o acuerdos de unión civil, en los que ambos cónyuges o convivientes civiles, pertenecen a las FF.AA., jefes de familias y personal soltero, viudo o separado con familiares dependientes a su cargo, son los siguientes:
 - a.- Cumplimiento de la Misión: prioridad en la satisfacción de necesidades del servicio y operativas por sobre los requerimientos individuales.
 - b.- Competencias requeridas para el cargo/puesto.
 - c.- Individualidad: la Institución dispone los transbordos caso a caso y de manera individual, aun cuando ambos cónyuges o convivientes civiles, sean servidores institucionales.
 - d.- Relación Jerárquica: los matrimonios de servidores institucionales no deberán ser transbordados a la misma Unidad o Repartición, y por ningún motivo podrá existir una relación directa en el desempeño de sus funciones. Lo mismo se aplica en aquellos casos en que ambos servidores sean convivientes civiles.
 - e.- Redes personales de apoyo o plan de atención de cargas familiares: los servidores institucionales con obligaciones parentales serán responsables de contar con redes personales de apoyo para cuidar a sus hijos o a terceros (personas dependientes a su cargo), a fin de compatibilizar sus funciones laborales en la Institución con sus compromisos familiares.

ORIGINAL

- 2.- Tratándose de personal naval ligado entre sí por matrimonio o por acuerdo de unión civil, se propiciará el transbordo de ambos, solo cuando las dotaciones referenciales de las UU.RR. de la Zona Naval de la cual se trate así lo permitan y siempre y cuando esto no afecte al servicio, ni implique una relación funcional directa entre cónyuges o convivientes civiles. Para estos efectos, se requiere el procedimiento establecido en la Directiva señalada en m) de la referencia.
- 3.- En el caso de los transbordos de matrimonios y/o convivientes civiles, se priorizarán los requisitos y beneficios del cónyuge o conviviente civil con mayor rango jerárquico.
- 4.- En todo caso y conforme lo establece el inciso final del artículo 146° del Estatuto del Personal de las FF.AA., en las destinaciones a las que hace referencia, sean dentro del territorio nacional o en el extranjero, solo uno de los cónyuges tendrá derecho a percibir asignación por cambio de residencia, asignación familiar y derecho de pasajes y fletes. Este derecho también corresponde a aquellos servidores que hayan celebrado unión civil, ya que el conviviente civil se asimila al cónyuge para efectos del pago es esta asignación, correspondiéndole si cumple con todos los requisitos legales.
- 5.- En la eventualidad en la que uno de los cónyuge o conviviente civil sea transbordado al extranjero, el otro cónyuge o conviviente civil podrá solicitar “permiso sin goce de remuneraciones”, para acompañarlo (a), conforme se establece en la Directiva D.G.P.A. Ordinaria N° 001/F, Párrafo III.- PERMISOS, letra B.-, número 1.-.
- 6.- Cuando el o la cónyuge o conviviente civil transbordado al extranjero pertenezca a otra rama de la Defensa o de Orden y Seguridad, la D.R.H.A. hará oportunamente las coordinaciones pertinentes con su similar de la Institución que corresponda para operativizar el transbordo antes señalado.

TÍTULO 3

EMBARAZO Y MATERNIDAD

A.- GENERALES.

- 1.- El cuerpo normativo que rige la protección de la maternidad está especificado en el Código del Trabajo, Título II del Libro II, “De la Protección a la Maternidad, Paternidad y la vida Familiar”, artículo 194° y siguientes.
- 2.- En ese marco y como en toda actividad profesional, existen en la Armada tareas, puestos o cargos que implican riesgos para la salud de la mujer embarazada y que, por lo mismo, ameritan la adopción de medidas en forma oportuna para evitar situaciones indeseadas.

- 3.- Durante la vigencia de un estado de emergencia o de catástrofe constitucional no se pueden restringir derechos y libertades diferentes a los que digan relación con los de locomoción y reunión. Por consiguiente, resultan totalmente aplicables todas las normas de protección a la maternidad, entre las que se incluye el fuero maternal.
- 4.- Las normas sobre protección de la maternidad no se aplican a las Cadetes, Grumetes y Conscriptos.

B.- RESPONSABILIDADES.

1.- DIRECCIONES TÉCNICAS DEPENDIENTES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL PERSONAL DE LA ARMADA.

- a.- La D.S.A. es la autoridad de salud institucional responsable de pronunciarse respecto de las actividades, puestos o cargos riesgosos para la salud de la mujer y de vigilar los factores ocupacionales que comprometen el estado de embarazo y maternidad de las servidoras.
- b.- La D.E.A. en coordinación con la D.S.A. y el SERVICIO RELIGIOSO DE LA ARMADA (S.R.A.), planificarán la realización de instancias de capacitación en materias, tales como, sexualidad responsable, control de natalidad, paternidad y maternidad, planificación familiar, autocuidado, enfermedades de transmisión sexual y otras materias que sean necesarias, al personal naval durante su proceso formativo.
- c.- La DIRECCIÓN DE BIENESTAR SOCIAL DE LA ARMADA (D.B.S.A.) asegurará que el servicio de “sala cuna” sea compatible con la jornada de trabajo, la que incluye actividades operativas y guardias de puerto o en tierra, en horario diurno y nocturno, y jornada de trabajo de lunes a domingo. Del mismo modo, la D.B.S.A. mantendrá actualizada la Directiva D.G.P.A. Ordinaria N° 010/S que “Dicta normas para otorgamiento de beneficio de sala cuna gratuita al personal femenino de la Institución” y las Directivas D.B.S.A. N° 02 – BS/0305/01 y N° 02 BS/0305/02.

2.- MANDOS.

- a.- Los Mandos tendrán presente que en la Institución la autoridad competente para establecer cuáles son las actividades, puestos o cargos riesgosos, será la DIRECCIÓN DE SANIDAD DE LA ARMADA (D.S.A.).
- b.- Asimismo, considerarán que las limitaciones o restricciones derivadas del estado de gravidez, no deben influir en la calificación del personal. En relación al aspecto físico o de presentación personal, deberán tener en consideración que desde el inicio del embarazo y hasta seis meses después del parto, el eventual sobrepeso adquirido no debe ser causal de informes o evaluaciones negativas.

9-31/3 - 002/M - 8

ORDINARIO

Respecto de los periodos de calificación y ante ausencia del servicio o de desempeño efectivo durante un periodo inferior a seis meses, generadas por esta condición, estas deberán registrarse por lo establecido en el Art. 77° del D.F.L. (G) N° 1 de 1997, Directiva D.G.P.A. Ord. Ns° 002/C, 8/C y 029/C.

- c.- Adoptarán medidas para minimizar los riesgos para la salud de la embarazada, en actividades del servicio y de esa manera disminuir los peligros del menor en gestación y de los hijos lactantes.
- d.- Respetarán estrictamente las licencias y prescripciones médicas del facultativo tratante de la embarazada, a fin de garantizar su salud y la de la criatura en gestación.
- e.- Autorizarán a las servidoras solteras en estado de gravidez que lo requieran, para usar la habitabilidad que les corresponde en su Repartición mientras dure su embarazo. Lo anterior, de no contar con familiares u otro lugar de residencia, en la localidad en las que efectuará sus controles médicos.

3.- PROFESIONALES DE LA SALUD.

El personal del área de sanidad deberá asesorar a los Mandos en orden a advertir sobre actividades del servicio y ambientes físicos donde se realizan, que sean considerados riesgosos para la salud de la mujer embarazada, conforme a las directrices elaboradas por la D.S.A.

4.- EMBARAZADAS Y SERVIDORAS/ES CON CUIDADO PERSONAL O TUICIÓN DE UN MENOR.

Será responsabilidad de las servidoras embarazadas y de quienes tengan el cuidado personal o tuición de un menor lo siguiente:

- ✱ a.- Confirmar cualquier sospecha de encontrarse embarazadas e informar de su condición al respectivo Mando, adjuntando certificado emitido por un profesional especialista (médico o matrona) el que, en el caso del personal femenino de planta, deberá ser institucional. Entregar esta información constituye para el servicio una novedad importante, pues podría involucrar situaciones riesgosas para la salud de la mujer embarazada y del niño en gestación. En períodos de comisión o destinación en condición de aislamiento (Ej. Faros aislados) en los que no se tenga acceso a este tipo de prestación de salud, bastará con que la servidora reporte esta condición, no resultando necesario adjuntar el certificado de salud, de manera inmediata.
- b.- Recuperar el estándar físico que requiere el cumplimiento de sus funciones, en un plazo no superior a los seis meses después del parto.
- c.- Mantener informado al Mando de su Unidad o Repartición, de la evolución de su estado.

CORRECCIÓN N° 2

- d.- Mantener informado al Mando de su Unidad o Repartición si se encuentra en proceso de obtener el cuidado personal o tuición de un/a menor.

C.- ACTIVIDADES ACADÉMICAS Y EMBARAZO.

1.- Personal de Planta en Curso.

- a.- El personal de Planta que se encuentre realizando cursos reglamentarios en los cuales la malla curricular exija el cumplimiento de actividades físicas y que presente certificado médico indicando que ha iniciado su período de embarazo, comprobado médicamente, será dispensado transitoriamente de esas prácticas, debiendo cumplirlas en forma posterior para obtener la aprobación del curso.
- b.- Sin embargo, si el embarazo presenta riesgos para su salud o la de su futuro hijo/a, será separada del curso, hasta cumplir el período postnatal parental. Esto último, siempre y cuando, el cumplimiento de los cuidados de hijos menores de dos años dispuestos por Ley, le permita seguir el programa normal del curso.
- c.- Si el curso al que se refiere la letra a) precedente constituye un requisito de ascenso, la promoción al grado superior se efectuará una vez que el curso sea aprobado.
- d.- El personal femenino deberá tener presente las situaciones señaladas y la forma como pueden afectarles, tomando en cuenta que los períodos posteriores al parto para cumplir con el derecho de cuidados y alimentación del menor son de hasta dos años.

2.- Postulantes para ingresar a las Escuelas Matrices, Aspirantes a Oficiales de los Servicios y a Tropa Profesional.

- a.- Las postulantes tienen la obligación de acreditar con certificado médico o declaración jurada su estado de gravidez cuando estuviere en conocimiento de ello.
- b.- La postulante que se encuentre en estado de gravidez, en ningún caso estará autorizada para ejecutar las pruebas físicas, ni las de instrucción militar establecidos como requisito de ingreso.
- c.- La Institución efectuará o requerirá la realización de los exámenes médicos correspondientes para la detección o constatación del embarazo, previo consentimiento informado de la postulante.

3.- Cadetes y Grumetes en curso.

- a.- La Cadete o Grumete que presente atraso de un mes en su período menstrual y tuviera sospecha de encontrarse embarazada, deberá confirmarlo de manera inmediata consultando a un facultativo que lo certifique. De verificarse su estado de gravidez, deberá

CORRECCIÓN N° 2

9-31/3 - 002/M – 10

ORDINARIO

informarlo a la brevedad a su superior inmediato, objeto se puedan adoptar las medidas pertinentes que garanticen su cuidado y el del menor en gestación.

- b.- Una vez confirmado el estado de embarazo, la entidad académica correspondiente tomará las siguientes acciones:
 - 1) Suspender su participación en curso hasta por un plazo máximo de 4 semestres académicos. Esta situación deberá ser regulada en el Reglamento interno de cada uno de los establecimientos educacionales, garantizando que no exista discriminación arbitraria.
 - 2) Otorgar a la Cadete o Grumete permiso especial en su domicilio “por embarazo”.
 - 3) Emitir un certificado de aprobación de asignaturas, a fin de que a su reincorporación la Cadete o Grumete pueda completar la malla curricular exigida para ser promovida de curso.
 - 4) Al reintegro, efectuar las validaciones correspondientes de las asignaturas cursadas.
- c.- Durante el permiso, la alumna deberá mantener informado a su Oficial de División de las novedades respecto de lo siguiente:
 - 1) Domicilio en el que se encuentra.
 - 2) Teléfonos de contacto.
 - 3) Condición de salud.
- d.- Para reincorporarse a la Escuela o Academia correspondiente, la alumna deberá efectuar lo siguiente:
 - 1) Presentar certificado médico que acredite su estado de salud gineco-obstétrico.
 - 2) Presentar certificado médico pediátrico del recién nacido o lactante.
 - 3) Rendir examen psicofísico del Servicio de Medicina Preventiva de la Armada que acredite que su estado de salud es compatible con las exigencias del régimen interno.

En caso de que el embarazo no llegue a término, deberá cumplir con lo señalado en los puntos 1) y 3) precedentes, Este último, siempre y cuando, su último examen de medicina preventiva tenga más de un año de vigencia.
- e.- Todo reintegro debe efectuarse al inicio del año académico o inicio del semestre, según la fecha de interrupción de estudios, a fin de completar los requisitos exigidos en la malla curricular del curso suspendido.
- f.- Una vez reintegrada, la alumna estará sometida al régimen común de la respectiva Escuela o Academia.

g.- Se debe tener en consideración que:

- 1) Las Cadetes y Grumetes no se encuentran afectas a las normas de protección a la maternidad (descanso, derecho de alimento, salas cuna, etc.). Estas son aplicables sólo al personal de planta.
- 2) Las Cadetes y Grumetes suspendidas “por embarazo” no pierden durante ese período la calidad de alumno regular y tienen derecho a percibir la asignación de alumno.
- 3) Las Cadetes y Grumetes tienen derecho a asistencia médica de cargo fiscal, en los establecimientos e instalaciones sanitarias de las FF.AA., en tanto mantengan la calidad de tales, en los términos de lo dispuesto en el artículo 10, letra a), de la Ley N° 19.465. Lo anterior, no comprende las prestaciones asociadas al embarazo.

h.- Respecto de las atenciones médicas, se deberá tener presente que los controles de embarazo y puerperio son impartidos por la red médica del Servicio Nacional de Salud a todas aquellas madres que lo requieran, por formar ello parte del Programa Materno Infantil del Estado.

D.- EMBARAZO Y DEBERES MILITARES DE SERVIDORAS CON VÍNCULOS INSTITUCIONALES CON DURACIÓN IGUAL O MENOR A CINCO AÑOS ESTIPULADOS POR LEY.

SERVICIO MILITAR:

- 1) Respecto del Servicio Militar, se debe tener en cuenta que las mujeres que la realizan, le resultan aplicable la regulación específica reglamentaria propia del Servicio Militar Obligatorio.
- 2) Las mujeres que cumplen el Servicio Militar no desarrollan un empleo en la Institución, sino que cumplen voluntariamente con una carga pública establecida en la Constitución Política, por el que reciben en pago de un incentivo económico no imponible, que no tiene carácter de remuneración. En ese sentido, normativamente no es posible extender a las Conscriptos la aplicación del fuero maternal ni las restantes normas de maternidad consagradas en el Código del Trabajo.
- 3) El Servicio Militar Femenino tendrá una duración de veintidós meses y se realizará en Reparticiones Navales del ámbito naval y marítimo, a lo largo del territorio nacional, en la modalidad “Conscripción Ordinaria”. Este proceso se compone de una primera etapa básica, de Instrucción de Reclutas (CENIR), en modalidad internado y una segunda etapa de desarrollo profesional en UU.RR. de cualquiera de las Zonas Navales.

9-31/3 - 002/M – 12

ORDINARIO

- 4) El proceso de instrucción militar, así como la enseñanza y aprendizaje, es el mismo para mujeres y hombres.
- 5) Las jóvenes que están en vías de ser madres o que lo sean, quedarán excluidas o exentas del cumplimiento del Servicio Militar, de acuerdo a lo establecido en los Arts. 17° y 42° del D.L. N° 2.306 y Art. 144° del Reglamento Complementario del D.L. N° 2.306.
- 6) Durante el período de cumplimiento del deber militar, la Conscripto que quede embarazada, deberá informarlo a su mando a la brevedad posible, presentando el correspondiente certificado médico. Lo anterior, a fin de que se adopten las medidas necesarias para la protección de la madre y de la criatura que está por nacer.
- 7) La confirmación del embarazo podrá efectuarse en las Unidades Ejecutoras del Sistema de Salud Naval (SISAN) de acuerdo al Plan de Prestaciones de Salud N° 7, y una vez confirmado, se deberá informar al Administrador Financiero del Sistema de Salud de la Armada (AFISAN), para que efectúe las coordinaciones de derivación al Sistema de Salud que corresponda.
- 8) La Conscripto en instrucción o que desempeña funciones derivadas del Servicio Militar, que resulte embarazada durante este período, será licenciada anticipadamente por esta causal, dado que su cumplimiento no resulta compatible con esta condición.
- 9) En todo caso, la Conscripto que haya aprobado satisfactoriamente al menos el periodo de instrucción individual, obtendrá valer militar, de acuerdo a lo estipulado en el Art. 136° del Reglamento Complementario del D.L. N° 2.306.

TROPA PROFESIONAL:

- 1.- Las servidoras Tropa Profesional se desempeñarán como personal de planta por un periodo de cinco años y gozarán de los mismos beneficios y derechos de maternidad de este segmento.
- 2.- Estas servidoras tendrán además las mismas responsabilidades, debiendo informar a su Mando de un estado de embarazo, especialmente cuando se desempeñen en actividades que puedan comprometer su condición, lo que incluye la fase de capacitación.
- 3.- Transcurridos los cinco años y al momento de resolver la disolución del vínculo con una servidora Tropa Profesional se deberá constatar si goza de fuero maternal (laboral), dado que no es suficiente el cumplimiento de plazo máximo de nombramiento como Tropa Profesional para poner término esa relación laboral.
- 4.- En estas circunstancias, si por aplicación del fuero se supera el plazo máximo de cinco años de nombramiento, se puede solicitar oportunamente la autorización previa ante el juez competente, a través del procedimiento de desafuero descrito en la letra J.- de la presente Directiva.

CORRECCIÓN N° 2

- 5.- De disponerse el retiro absoluto de la Institución, esto debe ser sustentado y debidamente notificado a través de una Resolución D.G.P.A., que lo disponga de esa manera, antes de dejar de pagar remuneraciones y benéficos de seguridad.

E.- ACTIVIDADES PROFESIONALES Y EMBARAZO, PERMISOS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LACTANCIA.

- 1.- El Código del Trabajo en su Art. 202° señala: “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 trabajo que no sea perjudicial para su estado”.
- 2.- Conforme a lo anterior, se deberá dar cumplimiento a lo siguiente:
- a.- Los embarcos y actividades de vuelo o aéreas serán considerados perjudiciales o inconvenientes para la mujer embarazada.
 - b.- Las mujeres embarazadas no deberán cumplir transbordo o comisiones a Unidades a Flote.
 - c.- Las mujeres en estado de embarazo que estén prestando servicio a bordo, serán trasladadas a tierra a un puesto que permita aprovechar los conocimientos y experiencia adquirida y que no sea perjudicial para su estado.
 - d.- Los cambios de puesto por embarazo, serán sin perjuicio de las remuneraciones y beneficios económicos de su puesto o Unidad de origen, hasta el término del postnatal parental.
 - * e.- Los aislamientos, tanto geográficos (Ej.: Faros aislados) como clínicos, en estado de embarazo y lactancia, no son recomendables y serán causa de dispensa para cumplir destinaciones en estas circunstancias.
 - f.- Si durante el período de embarazo la autoridad declara Estado de Excepción Constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el Mando ofrecerá a la servidora durante el tiempo que dure el referido Estado de Excepción Constitucional, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la servidora consienta en ello. Si la naturaleza de las funciones de la Servidora no es compatible con esta modalidad de trabajo, el Mando, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la asignará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para la servidora.

(Se entenderá por Aislamiento Clínico, todas aquellas Unidades y/o Reparticiones que se encuentren distantes igual o mayor a 100 Kilómetros y/o 50 Millas Náuticos del Centro de Asistencia Médica institucional de mediana y/o alta complejidad, o de algún Centro Asistencial de Salud extra-institucional con convenio, de las mismas características).

3.- Además de lo anterior, la servidora embarazada, desde el momento del diagnóstico, no deberá realizar las actividades operativas que a continuación se indican, u otras similares, debiendo ser trasladada a labores administrativas que no sean perjudiciales para su estado:

- a. Guardias nocturnas.
- b.- Sección antidisturbios.
- c.- Dispositivos de seguridad.
- d.- Patrullaje de recintos portuarios en embarcaciones o motos de agua.
- e.- Operaciones de búsqueda y salvamento.
- f.- Operaciones de policía marítima.
- g.- Combate de incendios y derrames de productos químicos en naves y terminales marítimos.
- h.- Patrullajes terrestres, marítimos y aéreos, en general.
- i.- Tareas de orden público durante un estado de emergencia, desastre y/o catástrofe.

4.- Se podrá comisionar al personal femenino en estado de gravidez, dentro del territorio nacional, siempre y cuando su aptitud para traslados y estadía en el lugar de destino sea evaluada y autorizada por un médico institucional.

5.- Respecto del personal acogido a descanso y permiso por maternidad, paternidad y vida familiar y conforme a lo establecido en el Código del Trabajo, artículos 195°, 196°, 197° bis, 199°, 199° bis y 200°, se deben observar las siguientes disposiciones:

- a.- Derecho irrenunciable a descanso por maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.
- b.- Derecho irrenunciable a descanso postnatal de dieciocho semanas por partos prematuros o de un incremento de siete días corridos a partir del segundo hijo (a) por partos múltiples.
- c.- Durante los períodos de descanso de maternidad, queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.
- d.- A continuación del permiso postnatal, la servidora tiene derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas o de dieciocho semanas en caso de reincorporarse a sus labores por la mitad de su jornada de trabajo. y al traspasar parte de ese derecho al padre a partir de la séptima semana. En este contexto, es importante que informe si el padre es funcionario Armada y si se acogerá al beneficio de permiso postnatal parental.
- e.- Derecho a descanso de doce semanas y a un permiso postnatal parental por hijo/a adoptivo/a menor de seis meses y a permiso postnatal parental por hijo/a adoptivo/a mayor de seis meses y menor de dieciocho años.
- f.- Licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año y permiso por accidente grave o enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte del hijo menor de dieciocho años.

6.- Concluido el descanso maternal y permiso postnatal parental, el alta de la servidora será autorizada por el médico especialista.

CORRECCIÓN N° 2

- 7.- El Código del Trabajo, en su artículo 206°, establece que las madres tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a los hijos menores de dos años (derecho de alimento), que podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna o en el lugar en el

que se encuentre el menor, en algunas de las modalidades dispuestas por Ley y acordada con el Mando:

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

Este período para dar alimento se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la Servidora.

- La Contraloría General de la República por medio del Dictamen N° E121618, de fecha 13 de julio de 2021, advirtió que, el derecho de las madres trabajadoras del sector público, a ocupar una hora de su jornada ordinaria diaria para dar alimentación a su hijo o hija menor de dos años, contenido en el artículo 206 del Código del Trabajo, debe extenderse a lo menos durante una hora en el lapso de ocho o nueve horas en que se extiende la jornada ordinaria de trabajo, de tal manera que la obligación de asistir presencialmente al trabajo no impide que el menor sea alimentado por su madre durante ese período.

- 8.- El derecho de alimento es de carácter irrenunciable. 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 previamente por escrito a ambos empleadores o Mandos, con lo menos treinta días de anticipación mediante documento firmado por la madre y el padre, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, si alguno de los padres se encuentra afecto a las normas del Código del Trabajo.

También el Servidor que sea padre, podrá ejercer este derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Del mismo modo, podrá hacer uso de él la Servidora o Servidor 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 a la Ley de Menores, derecho que se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados anteriormente.

- 9.- El derecho de alimento tiene como objetivo la protección del menor, asegurando que la madre pueda dedicarse a su cuidado y alimentación durante el tiempo que le otorgan las disposiciones legales pertinentes, razón por la cual se debe dar cabal cumplimiento a esa norma, no teniendo facultades legales a la autoridad administrativa para denegar o impedir el ejercicio del mismo.

CORRECCIÓN N° 2

No obstante, de no producirse acuerdo sobre la forma de ejercer el mencionado beneficio, es menester buscar la alternativa que, satisfaciendo el bien jurídico protegido por este derecho, se concilie con el debido cumplimiento de la respectiva función pública y la eficiente e idónea administración de los medios públicos.

En el evento en que, por la naturaleza de las funciones prestadas, el Mando determine que no se puede acceder a la modalidad solicitada por la madre, sino que a una distinta, dicha decisión deberá constar por escrito, señalando los fundamentos de la misma en los términos indicados, atendido a que se trata de una restricción a un beneficio legal.

Debe ser solicitado con una antelación prudente, de modo tal que el empleador pueda efectuar las gestiones pertinentes a fin de aceptar la modalidad requerida sin alterar el buen funcionamiento del servicio.

- ✱ 10.-El personal que esté haciendo uso de este derecho, no deberá ser transbordado **ni** comisionado a bordo de una Unidad a Flote **o a Faro asilado**, hasta que su hijo cumpla dos años de edad.
- 11.-Del mismo modo, en estas circunstancias, el personal no podrá cumplir comisiones al extranjero o en el territorio nacional en una zona distante a su residencia, sala cuna o lugar donde se encuentre el menor.
- ✱ 12.-Cuando afecte el rendimiento operativo de la Unidad, la D.R.H.A. reemplazará a aquel personal de dotación de una Unidad a Flote desembarcado por embarazo y/o por cuidado de un hijo menor de dos años. En su lugar, se procurará destinar a otra persona con el mismo grado de especialización y entrenamiento. **Situación que también se considerará para las destinaciones de personal a Faros aislados.**
- 13.-Cualquier situación de excepción relativa a embarco y actividades de vuelo y períodos de aislamiento, deberá ser evaluada por la D.S.A. y resuelta por la D.R.H.A. (Por ejemplo, período de reparaciones de Unidades a Flote o cumplimiento de requisitos de ascenso).

F.- SERVICIO DE GUARDIA PARA SERVIDORAS EMBARAZADAS Y/O CON HIJOS/AS MENORES DE DOS AÑOS.

- 1.- El personal embarazado solo estará exento de aquellas guardias y actividades que se entiendan perjudiciales para su estado, de acuerdo a lo que indica el Código del Trabajo, artículo 202° y la Directiva D.G.P.A. Ord. N° 001/F, título V.-, letra A, N° 9. De esta manera, las servidoras embarazadas solo podrán ser asignadas a guardias o servicios diurnos. Lo anterior cuando no sea necesario que permanezca de pie o realice esfuerzos que pudiesen afectar su condición.
- 2.- Durante el período de embarazo, el uso de uniforme se regirá conforme a lo establecido en los Reglamentos de Uniformes de Oficiales y de Gente de Mar y Tropa Profesional.

3.- Adicionalmente, los Mandos, al momento de planificar las guardias y actividades exigidas a las servidoras con hijos menores de dos años, deberán tener en consideración el derecho “de alimento” y el “de sala cuna”. Estos son dos derechos de carácter irrenunciables establecidos para proteger el cuidado del hijo en su primer período de vida y que el empleador está obligado a cumplir de acuerdo a lo consignado en la Ley. (Art. N°s. 203° y 206° del Código del Trabajo)



- a.- El “derecho de alimento”, que concede permiso a la madre para disponer, a lo menos, de una hora al día dar alimento a los hijos menores de dos años de edad. **Considerando que el personal que efectúa guardias o turnos de 24 horas, tiene derecho a alimentar al menor de dos años una hora por cada lapso de ocho horas, en alguna de las modalidades previstas en el artículo 206 del Código del Trabajo.**
 - b.- El “derecho de sala cuna”, que obliga al empleador a disponer de un lugar (Sala Cuna) para que las madres puedan dar alimento a sus hijos y en el que puedan dejarlo mientras trabajan.
- 4.- Ambos beneficios deben abarcar toda la jornada de trabajo exigida, lo que incluye días Sábado, Domingo e incluso festivos, así como también los horarios nocturnos si a la servidora le corresponde cumplir sus funciones de esa manera. El grado de cumplimiento de lo anterior, dependerá de cada Servicio, considerando para tal efecto demanda y oferta cuantificados, a través de los Departamentos y Delegaciones de Bienestar Social respectivos.
- 5.- Es responsabilidad del Empleador dar cumplimiento a esta norma legal, a través de los servicios gestionados por la Dirección de Bienestar Social de la Armada. En aquellos casos en que las opciones para otorgar Sala Cuna a través de la D.B.S.A. resulten impracticables, el Mando directo podrá buscar dentro de sus prerrogativas una alternativa de solución, dentro de las cuales podría considerarse modificar la jornada de la servidora para que cumpla con sus obligaciones en horario y días en que el servicio de bienestar respectivo esté en condiciones de otorgar el beneficio.
- 6.- En el cumplimiento de funciones que se asignan en un estado de emergencia, desastre o catástrofe, las respectivas jefaturas pueden establecer criterios diferenciados a la hora de fijar la distribución de la carga laboral, tales como excluir a las servidoras con hijos menores de dos años de aquellos turnos de trabajo que sean incompatibles con el ejercicio de tales beneficios; o limitarlos a una cantidad de horas que los posibiliten, así como también cualquier otra medida que se estime conveniente, cuya finalidad sea el debido resguardo de éstos.
- 7.- Ante una situación de caso fortuito, que lleve aparejado el cierre de jardines infantiles y salas cuna, las jefaturas deberán excluir a las servidoras con hijos menores de dos años de aquellos turnos de trabajo presenciales, priorizando para ellas el desempeño de funciones en modalidad remota o de teletrabajo.

Modificado por Resolución D.G.P.A. Ord. N° 1035/0520/23299 Vrs., del 01-DIC-2021.

G.- MEDIDAS PREVENTIVAS DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

1.- Los Mandos adoptarán las siguientes medidas preventivas de higiene y seguridad industrial para personal en estado de gravidez, además de otras que pudiese indicar el sentido común, cuando los trabajos y las condiciones ambientales impliquen riesgos para la madre, el feto o ambos.

El personal en este estado estará exento de:

- a.- Realizar trabajos en altura.
 - b.- Participar en actividades deportivas.
 - c.- Participar en zafarranchos y ejercicios de entrenamiento militar.
 - d.- Integrar destacamentos de presentación en ceremonias militares.
 - e.- Realizar trabajos que impliquen exposición a metales pesados.
 - f.- Realizar trabajos que impliquen exposición a productos químicos peligrosos tales como solventes, plaguicidas, gases anestésicos y antineoplásicos.
 - g.- Realizar trabajos que impliquen exposición a presiones extremas (tales como buceo).
 - h.- Realizar trabajos que impliquen exposición ocupacional a ruido sobre 85 dB (A).
 - i.- Realizar trabajos que impliquen exposición ocupacional a vibraciones excesivas.
 - j.- Realizar trabajos en espacios confinados o en el que se sospeche o existan emanaciones de gases tóxicos.
 - k.- Realizar actividades que impliquen exposición ocupacional a radiaciones ionizantes de cualquier tipo.
- 2.- Efectuar operaciones de carga y descarga manual que implique levantar, empujar, transportar, portar, desplazar o arrastrar objetos pesados, de acuerdo a lo estipulado en los artículos N°s. 211-F, 211-I y 211-J del Código del Trabajo, entendiéndose por “carga” cualquier objeto, animado o inanimado, cuyo peso supere los 3 kilos (Decreto Supremo N° 63 de Trabajo y Previsión Social, año 2005).
- 3.- Las UU.RR. que requieran estudios y evaluaciones específicas por exposición a radiaciones ionizantes y no ionizantes, agentes químicos, físicos, biológicos y ergonómicos, deberán solicitarlas al Departamento de Prevención de Riesgos y Protección del Medio Ambiente de la D.S.A.
- 4.- Los Mandos podrán solicitar, como medida de protección, la realización de exámenes al personal femenino en Unidades a Flote, Unidades Aeronavales, Escuelas Matrices, Centros de Instrucción y Faros, para verificar el estado de embarazo, debiendo para ello ceñirse a lo siguiente:
- a.- Se debe efectuar a toda la dotación femenina que se encuentre próxima a realizar una labor que implique esfuerzo físico mayor al ordinario, o bien durante el período que involucre su realización.
 - b.- Debe disponerlo la autoridad ejecutiva a cargo de dicha labor.
 - c.- Tanto el procedimiento como el resultado deben ser reservados.
 - d.- El procedimiento debe ser realizado por personal de sanidad competente.

CORRECCIÓN N° 2

- e.- El personal puede negarse a la realización de un test de embarazo. En tales circunstancias, se debe dejar constancia por escrito y solicitar una “declaración jurada simple” en la que afirme que, estando en conocimiento que el embarazo es incompatible con el embarco y de las medidas administrativas adoptadas para resguardar la vida y salud del menor que está por nacer, declare que no se encuentra embarazada y que exime de responsabilidad a la Armada por los riesgos a los que voluntariamente se expone en caso de un eventual embarazo. Lo que deberá hacer de puño y letra propia.

H.- FUERO MATERNAL.

- 1.- El fuero maternal es una medida de protección que consiste en la imposibilidad de poner término al vínculo laboral sin autorización judicial previa, cualquiera sea la modalidad bajo la cual se estructura dicha relación laboral. Tiene como propósito garantizar que la madre trabajadora mantenga su fuente laboral, de manera que cuente con un medio de subsistencia económica para asegurar el debido cuidado de su hijo/a durante la primera etapa de vida de este.
- 2.- El personal femenino gozará de fuero desde el inicio del embarazo hasta un año después de expirado el descanso postnatal, excluido el permiso postnatal parental. En otras palabras, por regla general, el fuero se prolonga hasta cuando el hijo cumpla un año y ochenta y cuatro días de edad.
- 3.- Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a este, corresponderá al padre o a quien le fuera otorgada la custodia del menor, gozar del fuero establecido por el resto del permiso destinado al cuidado del hijo.
- 4.- También gozará de fuero laboral aquel padre que haga uso del permiso postnatal parental por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo, que con todo, no podrá exceder de tres meses; y aquellos padres adoptivos (Servidoras, Servidores, solteros o viudos) durante un año, desde la fecha de resolución que confíe el cuidado personal del menor y que otorgue la tuición.
- 5.- También gozará de fuero la Servidora o el Servidor soltero o viudo, que manifiesta judicialmente su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a la Ley de Adopción, por el plazo de un año contado desde la fecha de la resolución judicial que le haya confiado el cuidado personal o la tuición del menor de acuerdo a los artículos 19° y 24°, inciso 3°, respectivamente, de la citada ley (Artículo 201° del Código del Trabajo).
- 6.- Las servidoras que se encuentren con fuero maternal y cuyo término ocurra durante la vigencia de un estado de excepción constitucional de catástrofe o por calamidad pública, declarado por el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, o en el tiempo que éste fuere prorrogado, tendrán derecho a una extensión de dicho fuero hasta el término del mencionado estado de excepción constitucional. Lo que será también aplicable en los casos contemplados en el inciso tercero del Art. 195.- y en el inciso segundo del Art.- 201.- del Código del Trabajo, que aluden a los padres con cuidado personal o a otros con la tuición legal del menor, que cumplan con lo anterior.

- 7.- Respecto de quienes sean comprendidos en retiro por contraer enfermedad declarada incurable o enfermedad curable que los imposibilite temporalmente para el servicio y que se encuentren gozando del fuero laboral, dicho retiro se hará efectivo al término del referido fuero, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 21.129.
- 8.- El personal sujeto a fuero (mujer u hombre) podrá presentar una solicitud de renuncia al empleo, en la que deberá manifestar conocer los derechos que la Ley le reconoce y que no obstante ellos, solicita su separación del servicio bajo firma, debiendo la Institución aplicar las normas generales relativas a la renuncia del empleo.
- 9.- En esta circunstancia, se podrá producir la baja del servicio conforme a lo establecido en la Ley N° 18.948 “Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas”.
- 10.- Cuando el personal que goce de fuero incurra en faltas disciplinarias, la “Baja del Servicio” será de acuerdo a la normativa legal y reglamentaria vigente, previo al correspondiente procedimiento de desafuero seguido ante el juez competente. El Código del Trabajo, artículo 174°, establece, en lo pertinente, que en el caso de las trabajadoras sujetas a fuero laboral (maternal), el empleador no podrá poner término al contrato, sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4.- y 5.- del artículo 159° (vencimiento del plazo de contrato o conclusión del trabajo que dio origen al contrato, respectivamente), y en las del artículo 160° (tales como falta de probidad, vías de hecho contra el empleador por parte de la trabajadora, injurias, conducta inmoral del trabajador, negociaciones prohibidas a la trabajadora, ausentismo del trabajo, abandono injustificado del trabajo, etc.).
- 11.- Para ejecutar el procedimiento de desafuero, el Consejo de Defensa del Estado, quien representa los intereses fiscales ante los tribunales de Justicia, presentará previo requerimiento institucional, la solicitud ante el Juez del trabajo competente. Autorizado el desafuero se procederá con los trámites de retiro debiendo adjuntarse la sentencia correspondiente.
- 12.- Para lo anterior, en el caso del Personal de Planta (hombres y mujeres), la encargada de coordinar para estos efectos con el Consejo de Defensa del Estado será la D.R.H.A.

III.- DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.

Deróguese la Directiva D.G.P.A. Ord. N° 002/M, de fecha 04 de diciembre de 2012.

VIÑA DEL MAR, 14 de noviembre de 2019.

(Fdo.) Ricardo MARCOS Vivanco, Vicealmirante, Director General del Personal de la Armada.

CORRECCIÓN N° 2