

**POSTNATAL EXTENDIDO**  
**PERMISO POSTNATAL PARENTAL**  
**Ley N° 20.545**



## Protección de la Maternidad (de cargo del FUPF)

### Prenatal

Descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto

### Postnatal

Descanso de maternidad de 12 semanas después del parto. En caso de fallecimiento de la madre, el derecho le corresponde al padre.

### Enfermedad Grave del Hijo menor de un Año

Beneficio al que tiene derecho toda mujer trabajadora, cuando la salud de su niño menor de un año requiera atención en el hogar con motivo de una enfermedad grave, circunstancia que debe ser acreditada mediante certificación médica. En caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos, y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio maternal.

### Nueva Normativa

**Postnatal  
parental**

**Extensión del  
Postnatal**

**Ampliación  
Cobertura**

Para trabajadoras dependientes e independientes que cotizan al sistema previsional, con  
**Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio Cesantía**

# Nueva Normativa

**Ley N° 20.545**

**17 de octubre de  
2011**

Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental

**Dictamen de la  
Dirección del Trabajo  
(4052 /083)**

**17 de octubre de  
2011**

Fija sentido y alcance de los artículos 195, 196, 197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal

**Circular N° 2.777**

**18 de octubre de  
2011**

Subsidios Maternales. Imparte instrucciones para la aplicación de la Ley N° 20.545 a los organismos administradores del régimen de subsidios por incapacidad laboral (modificada por Circular N° 2.781)



## Características del permiso postnatal parental (PPP):

- **Derecho irrenunciable**

### **Duración:**

- 12 semanas (3 meses) adicionales al postnatal con subsidio de tope 66 UF (\$1.452.000 aprox.).
- 18 semanas adicionales al postnatal (4 mes y medio) reintegrándose al trabajo con la “mitad de la jornada”, con el 50% del subsidio correspondiente al postnatal (33 UF \$726.000 aprox.)

## Formalidades que debe cumplir la trabajadora para los siguientes casos:

- Reincorporarse al trabajo por la “mitad de la jornada”
- Trabajadoras afectas al artículo 22 inciso 2° (quienes pueden optar por el reintegro, conforme a lo acordado con su empleador)
- Traspaso de una parte del PPP de la madre al padre.

**Aviso** al empleador por Carta certificada

**Plazo** para enviar carta aviso al empleador por parte de la trabajadora: debe ser con **a lo menos 30 días corridos**, anterior al término del postnatal.

Enviar copia de la carta aviso a la Inspección del Trabajo

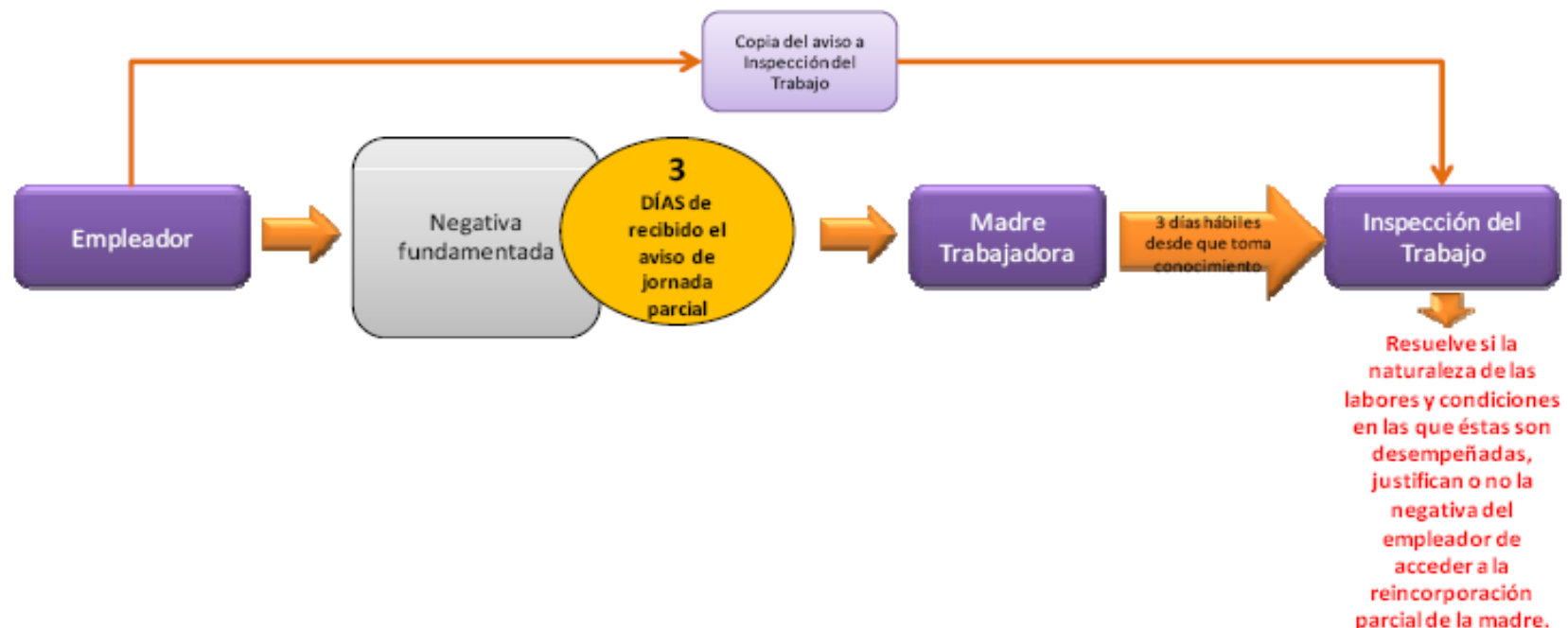
# Obligación de Empleador de reincorporar

Regla  
general

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora

Excepción

Por la naturaleza de las labores y las condiciones en que las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su descanso prenatal.



**EL EMPLEADOR DEBERÁ AVISAR A LA ENTIDAD PAGADORA DEL SUBSIDIO, ANTES DEL INICIO DEL PPP.**

**EN CASO DE QUE LA TRABAJADORA NO DE AVISO AL EMPLEADOR, DEBERÁ CUMPLIR EL PERMISO POSTNATAL PARENTAL DE LAS 12 SEMANAS, SIN POSIBILIDAD DE RENTEGRO AL TRABAJO ANTES DE ESTE PERIODO.**





## Traspaso del permiso postnatal parental (PPP) al padre:

### Características:

- La madre es la que elige la modalidad y plazos
- La elección solo puede ser desde la 7° semana del PPP y en este caso la madre puede cederle al padre la cantidad de semanas que ella señale.
- El padre también puede reincorporarse media jornada con el 50% del subsidio.
- El padre tendrá un subsidio calculado en base a sus remuneraciones.
- El empleador del padre NO podrá negarse al PPP, salvo en los mismos casos que para la madre.
- El padre también tendrá derecho a **Fuero**, el cual **tendrá una duración del doble de lo que dure el PPP**



## Requisitos:

- Ambos padres deben ser trabajadores
- El padre **solo puede usar el PPP en el período final del permiso**
- Plazos:
- El padre debe dar Aviso, a lo menos con 10 días corridos de anticipación al comienzo del uso del permiso a su empleador. Así como también debe enviar copia de aviso con el mismo plazo, al empleador de la madre y a la Inspección del Trabajo.
- **El empleador del padre debe avisar a las instituciones que paguen el subsidio antes que se inicie el PPP.**

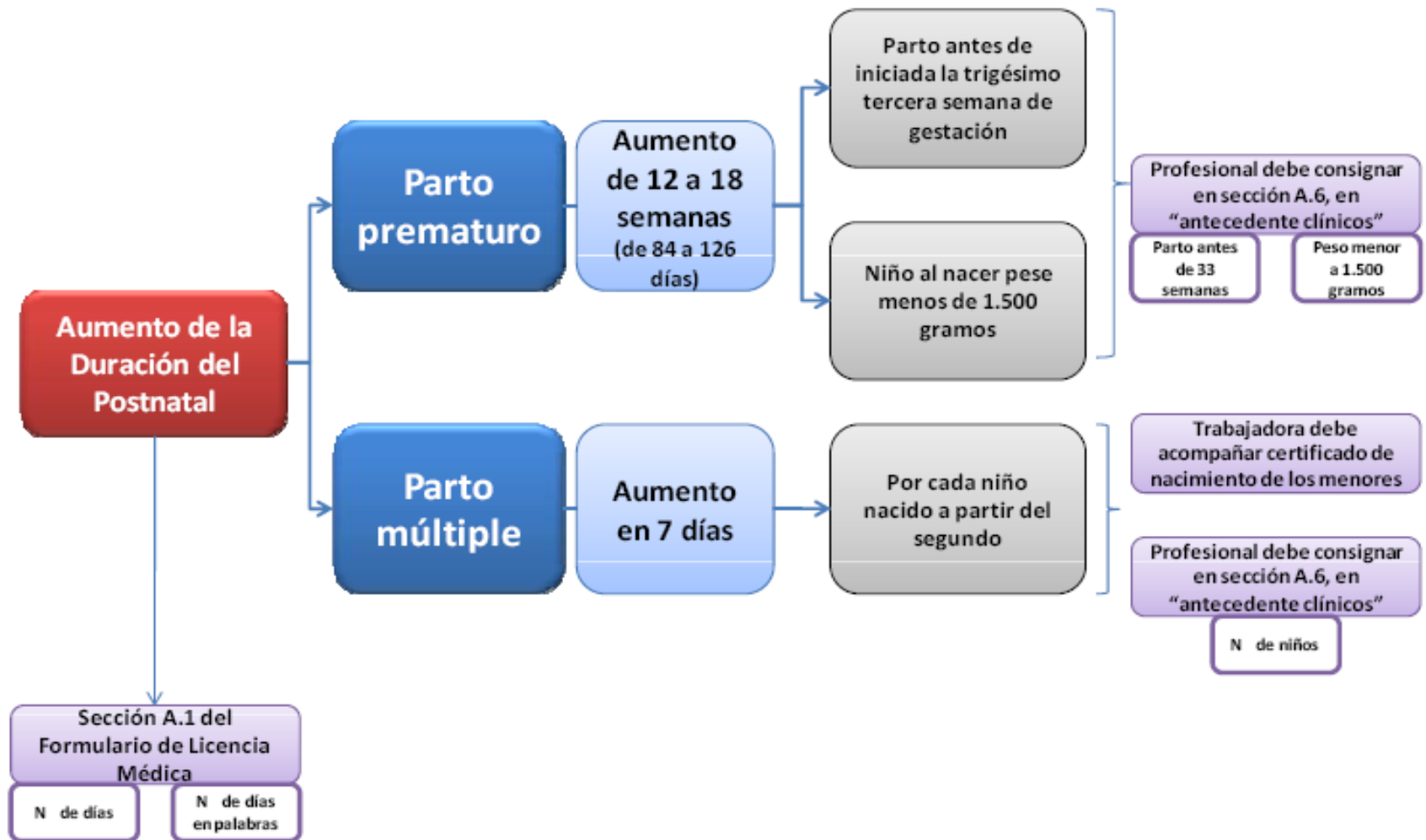
## Casos en que el padre podría utilizar los permisos postnatal y PPP

Si la madre muere durante el parto:	Postnatal 12 semanas
Si la madre muere durante el postnatal:	Saldo del postnatal
Si la madre muere durante el PPP:	PPP de 12 semanas o 18 semanas
Si el padre tiene la tuición o cuidado personal del hijo:	Postnatal y PPP, hasta 30 semanas
El padre que esté en proceso de adopción:	Postnatal y PPP hasta 30 semanas
Cuando la madre ceda parte del PPP:	PPP de 6 a 12 semanas como máximo

## Partos prematuros y/o múltiples Art. 196:

- **Prematuros:** Cuando el parto se produzca antes de las 33 semanas de gestación (8 meses) o cuando el peso del bebe sea menor a 1.500 gramos, **el período posnatal “normal” se amplía a 18 semanas (4 meses y medio).**
- En estos casos la madre podría llegar a tener **hasta 36 semanas de permiso, es decir, 9 meses** (las 18 semanas del postnatal “normal” y las 12 o 18 semanas del PPP).
- **Múltiples:** parto de dos o más niños. El período de postnatal “normal” se amplía en **7 días corridos** por cada niño a contar del segundo.
- Cuando concurrieren simultáneamente ambas circunstancias, la duración del descanso posnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

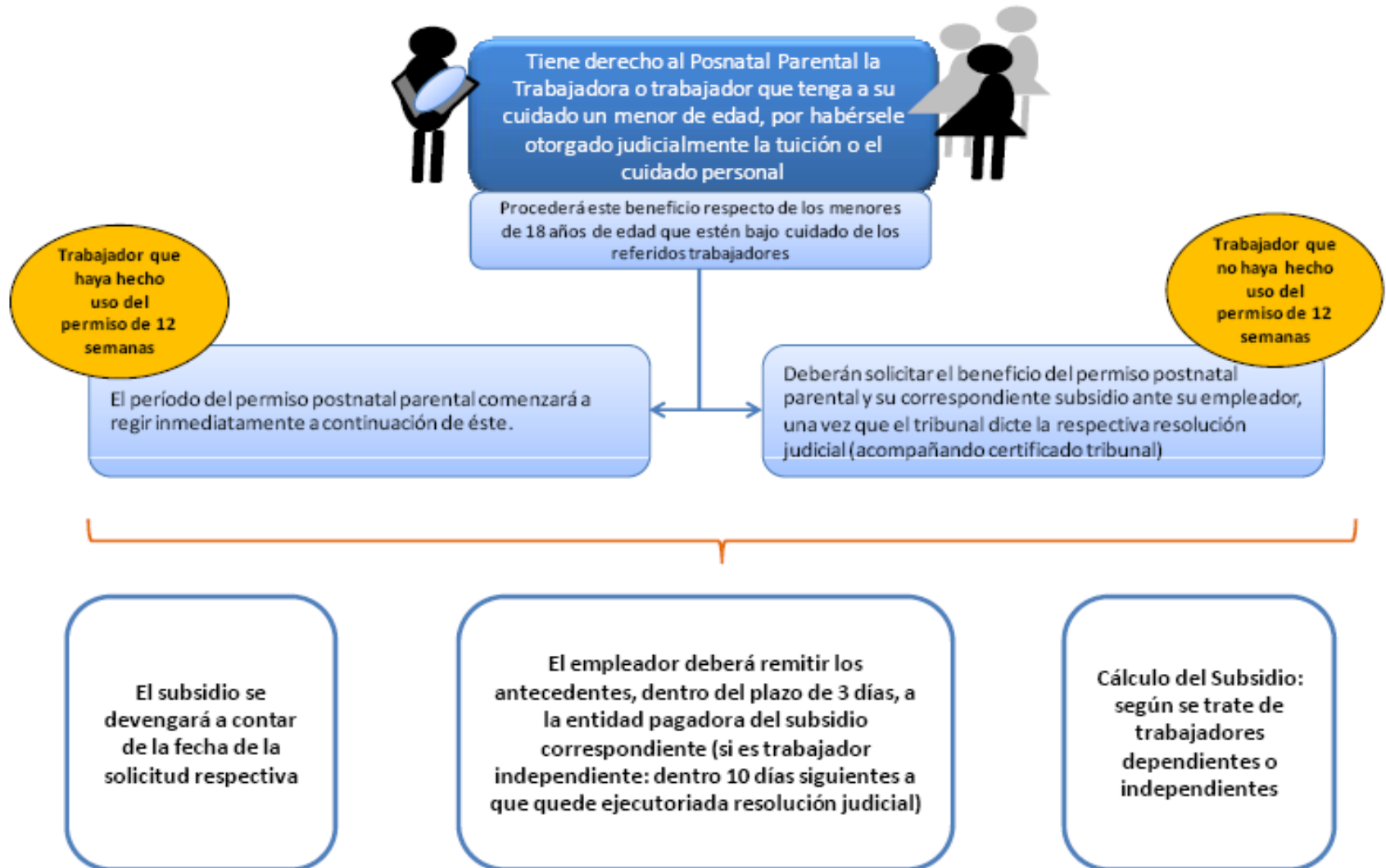
## Nuevos Beneficios



## Cuidado de menores Art. 200

- Un(a) trabajador (a) que tenga a su cuidado un menor de edad, - menor de 18 años- por tener la tuición judicial o el cuidado personal como medida de protección o estar tramitando la adopción regulada en la Ley N° 19.620, tendrá el derecho al permiso postnatal parental (PPP) con sus 2 opciones. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por 12 semanas.
- La documentación a presentar por el trabajador o la trabajadora para poder utilizar el PPP es una solicitud de permiso, declaración jurada señalando que efectivamente tiene la tuición o el cuidado del menor y el certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor.

# Situación del Cuidado Personal



## Concepto del Permiso Posnatal Parental



Tiempo de descanso inmediatamente siguiente al período de reposo postnatal, de carácter irrenunciable, con derecho a subsidio, que la ley establece a favor de la madre, por un lapso de 12 semanas o, en caso de reincorporarse por la mitad de su jornada laboral, de 18 semanas.

### Inicio

- Se inicia con posterioridad al término del Postnatal.

- Cuando existan extensiones del descanso postnatal, el permiso postnatal parental se iniciará inmediatamente a continuación del término de la extensión.

- El subsidio que origine el permiso postnatal parental se otorgará sobre la base de la respectiva licencia médica por reposo postnatal.

### Requisito

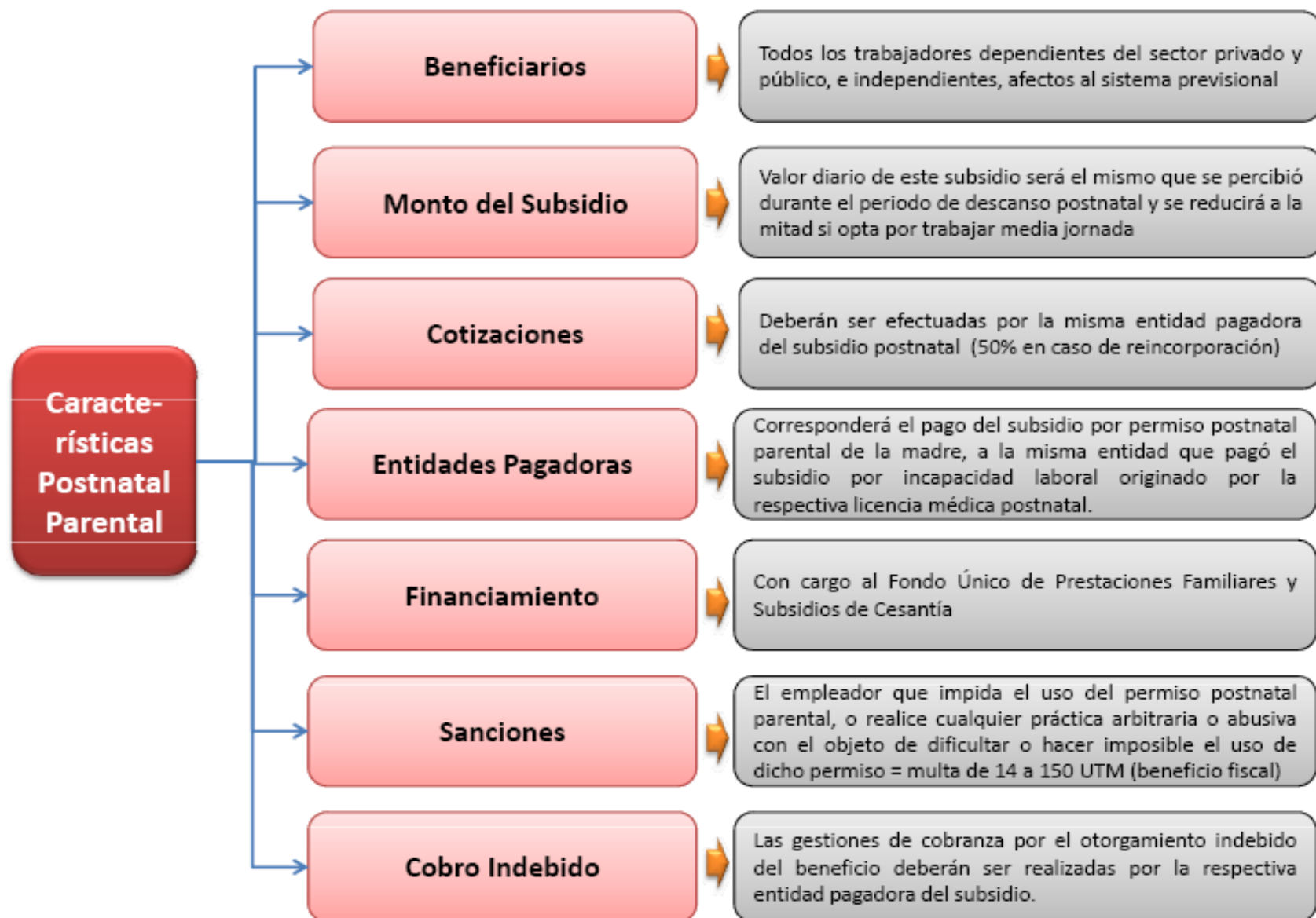
Dado que este permiso tiene por finalidad ayudar al cuidado del menor y apego a sus padres, es necesario que, al inicio de dicho beneficio, el menor se encuentre vivo (lo cual deberá ser verificado por la entidad pagadora en el SRCl, antes de cursar el primer pago)

Si fallece menor durante el periodo de descanso postnatal, madre debe dar aviso de dicho evento a la entidad pagadora del subsidio.

### Derecho del padre (por derecho propio)

Corresponderá al padre hacer uso del permiso postnatal parental y el subsidio derivado del mismo, cuando la madre hubiere fallecido o cuando el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial







## Ejercicio del Subsidio según modalidad

### Posnatal Parental Madre Trabajadora Dependiente

Opción tiene efecto por todo el periodo (no se puede cambiar modalidad)

Jornada Completa

Media Jornada

Madre  
Semanas

12

Inmediatamente  
siguiente al término  
del postnatal

Madre  
Semanas

18

Inmediatamente  
siguiente al término  
del postnatal

50% del Subsidio  
postnatal

A lo menos 50% de  
remuneración

#### Aviso

1. Nombre y RUT de la trabajadora
2. Manifestación de voluntad de la trabajadora, a través de su firma, de hacer uso del permiso postnatal parcial.

Carta  
certificada

Sin requisito  
de  
notificación o  
aviso previo  
(Opera de  
pleno  
derecho)

A lo menos  
**30**  
DÍAS  
ANTES  
TÉRMINO  
post-natal

ENVÍA AVISO Y COMUNICA VÍA  
CARTA CERTIFICADA

Empleador  
Trabajador

Inspección del  
trabajo

Con  
copia

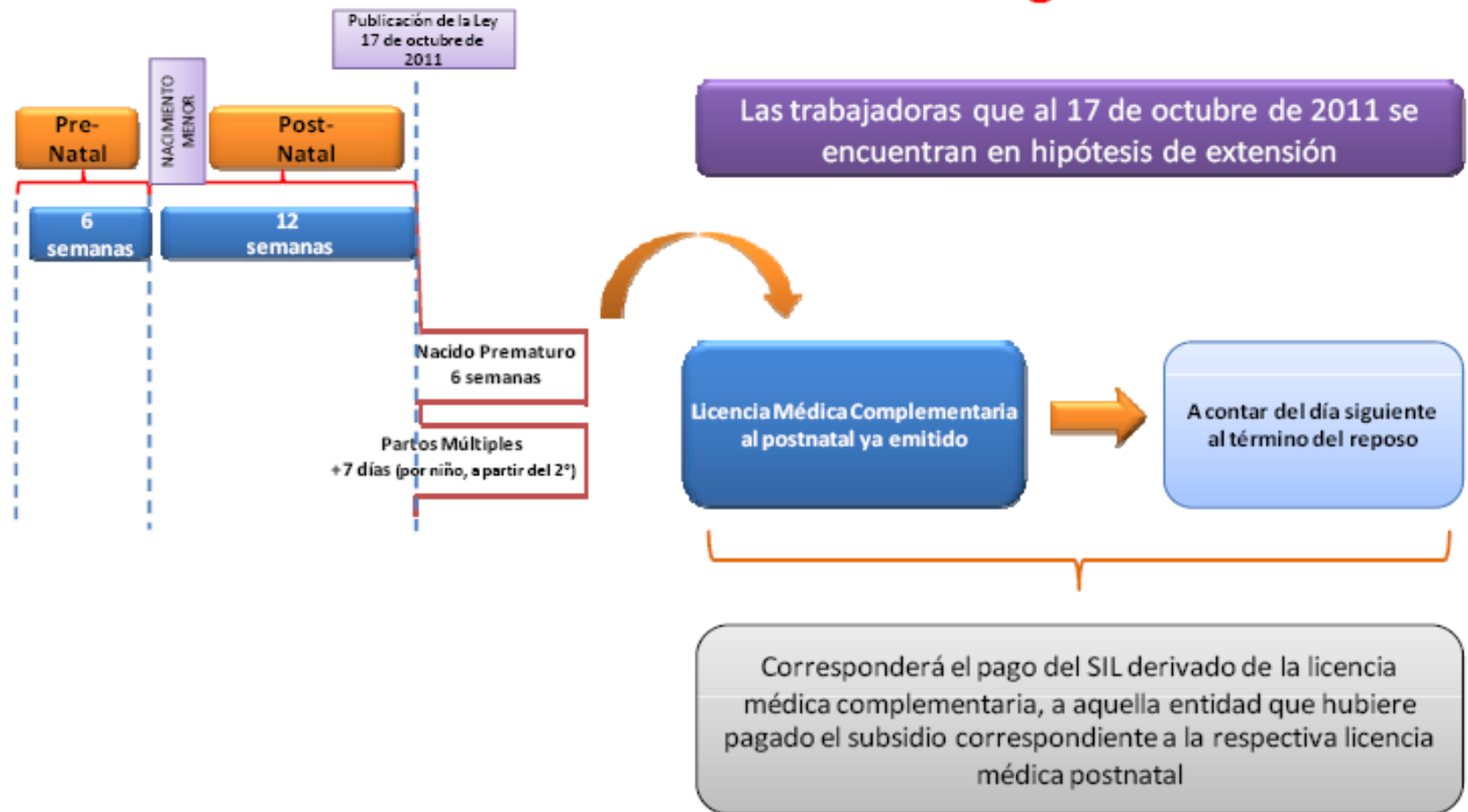
Entidad  
Pagadora

Antes del inicio del permiso (sino  
recibe aviso: asume jornada completa)

## TRABAJADORAS QUE ESTÁN HACIENDO USO DEL POSTNATAL A LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY:

- Pueden hacer uso inmediato del PPP a continuación del postnatal
- Y si tienen hijos prematuros o partos múltiples, podrán extender su posnatal a las 18 semanas o adicionar 7 días corridos por cada hijo.

# Extensión del Postnatal: Régimen Transitorio



De producirse un cambio de entidad pagadora del subsidio por incapacidad laboral, corresponderá el pago del subsidio derivado de la licencia médica complementaria, a aquella que hubiere pagado el subsidio correspondiente a la primitiva licencia médica postnatal.

## Permiso Postnatal Parental: Régimen Transitorio

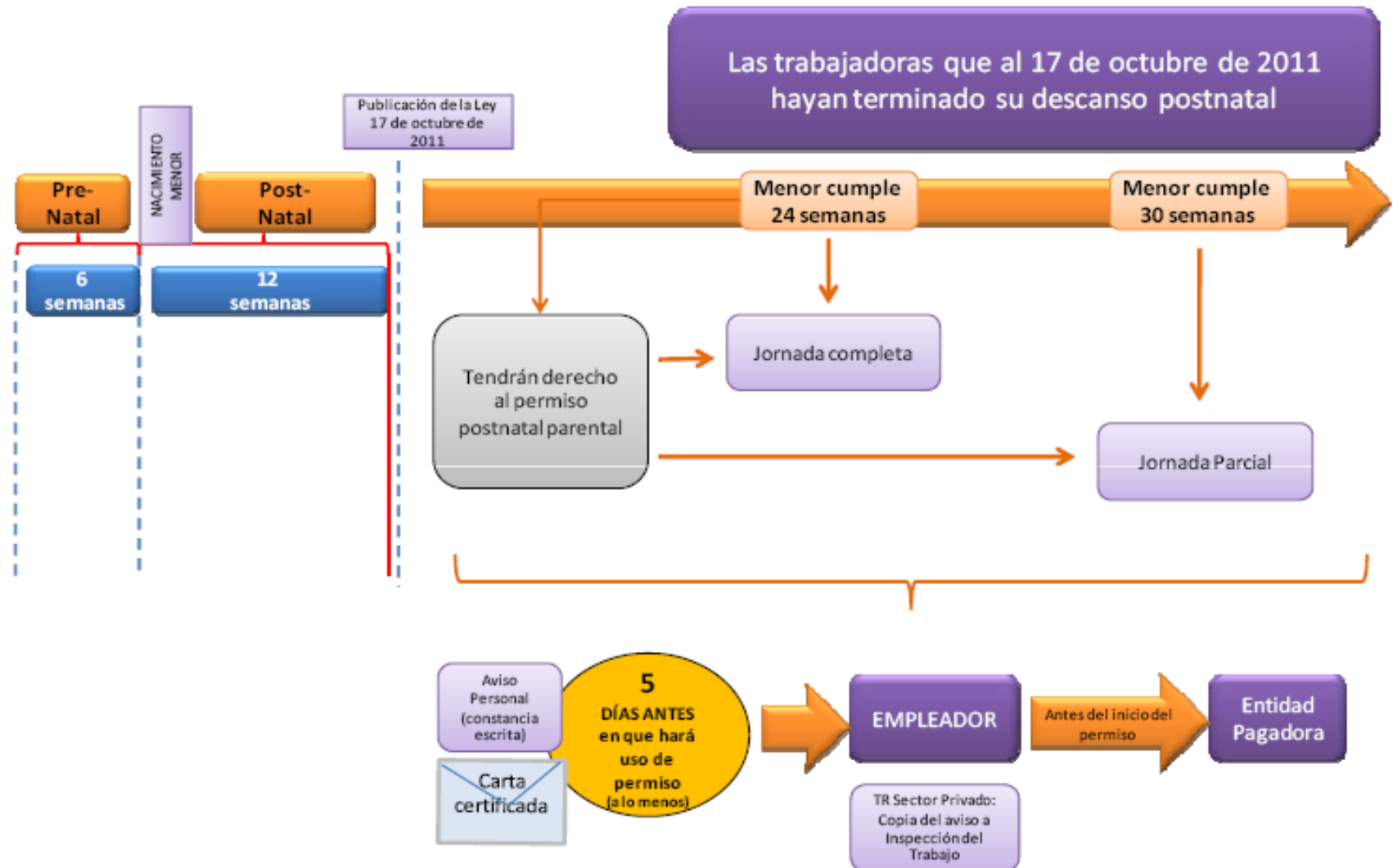


En caso de no efectuar el aviso antes mencionado, la trabajadora deberá hacer uso del permiso postnatal parental completo.

## TRABAJADORAS QUE YA TERMINARON SU POSTNATAL ANTES DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY:

- Tendrán derecho a las 12 semanas del PPP, solo por el plazo que falta para que sus hijos cumplan 6 meses (24 semanas).
- Tendrán derecho a la reincorporación por media jornada, pero solo por el plazo que falte para que sus hijos cumplan 7 meses y medio (30 semanas).
- La trabajadora debe avisar a su empleador personalmente, constancia escrita o por carta certificada, siendo el plazo para ello, a lo menos con 5 días corridos de anticipación, indicando si se reincorporara con media jornada o no.
- Deben presentar una copia del aviso a la Inspección del Trabajo (no se indica plazo).
- El empleador deberá avisar a la institución pagadora del subsidio antes que comience a aplicarse el PPP.

# Permiso Postnatal Parental: Régimen Transitorio



## TRABAJADORAS QUE TENGAN A SU CUIDADO A UN MENOR DE 6 MESES Y YA USARON SU PERMISO DE POSNATAL DE 3 MESES (12 SEMANAS)

- Tiene derecho al PPP, y este comienza inmediatamente a continuación de terminado el permiso posnatal de las 12 semanas, utilizando solo lo que les falte por cumplir las 12 o las 18 semanas respectivas del PPP.



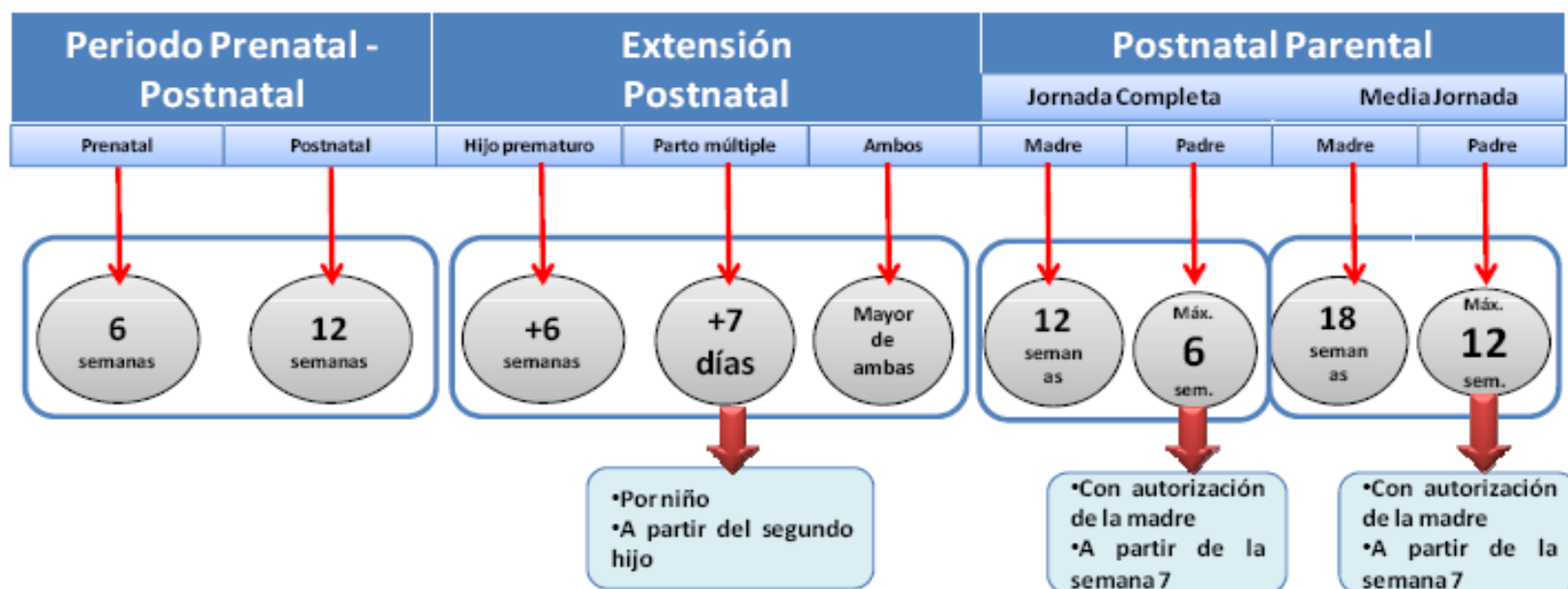
## TRABAJADORAS QUE SE ENCUENTREN CON LICENCIA POR ENFERMEDAD DEL HIJO MENOR DE 1 AÑO A LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA PRESENTE LEY.

- Si el hijo tiene menos de 6 meses, podrán seguir utilizando la licencia y el correspondiente subsidio
- Mientras la madre se encuentre con licencia **NO puede utilizar el PPP.**





## Duración del Subsidio



## Cálculo del Subsidio

Periodo Prenatal - Postnatal		Extensión Postnatal			Postnatal Parental			
					Jornada Completa		Media Jornada	
Prenatal	Postnatal	Hijo prematuro	Parto múltiple	Ambos	Madre	Padre	Madre	Padre

Se utiliza la misma base de cálculo para determinar el subsidio para el Prenatal, Postnatal, Extensión Postnatal y Postnatal Parental

### BASE DE CÁLCULO (Trabajadores Dependientes)

Monto Subsidio

Se deben considerar las remuneraciones netas, subsidios, o ambos, devengados durante los tres meses calendarios más próximos al inicio de la licencia médica (prenatal)

Límite Subsidio

Se deben considerar las remuneraciones netas, subsidios, o ambos, devengados durante los tres meses anteriores más próximos al séptimo mes calendario que precede al de inicio de la licencia médica, dividido por noventa, aumentado en el 100% de la variación del IPC en el período comprendido por los siete meses anteriores al mes precedente al del inicio de la licencia, incrementado en un 10%.

Misma Base de Cálculo con Tope UF 66

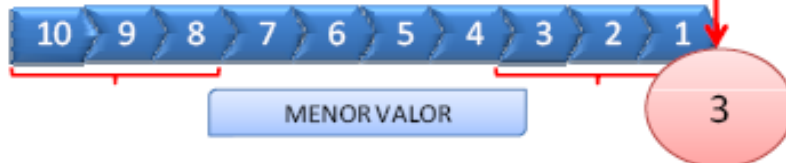
Misma Base de Cálculo con Tope UF 66

50% del subsidio

Padre

Padre

Considera Remuneración del Padre

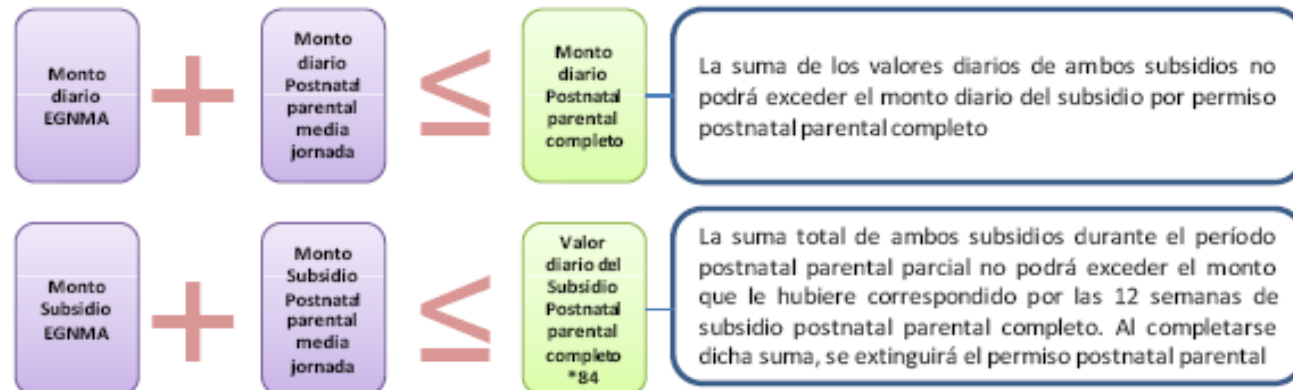


## Compatibilidad entre Subsidios

Periodo Prenatal - Postnatal		Extensión Postnatal			Postnatal Parental			
					Jornada Completa		Media Jornada	
Prenatal	Postnatal	Hijo prematuro	Parto múltiple	Ambos	Madre	Padre	Madre	Padre

El Prenatal, Postnatal, Extensión Postnatal y Postnatal Parental Jornada Completa son incompatibles con otro subsidio

El Postnatal Parental jornada parcial (del padre o madre) son compatibles con otros subsidios, originados por licencias médicas tipo: 1, 2, 4, 5, 6 y 7



Para el caso especial de LME tipo 4 por EGNMA

## Consideraciones generales:

- El actual período de pre y post natal **NO** tiene modificaciones en cuanto a su duración y subsidio.
- La Base de cálculo del subsidio por permiso postnatal parental (PPP), será la misma del subsidio derivado del postnatal.
- Lo anterior significa que **NO** será necesaria una nueva licencia médica para poder utilizar el PPP.

### Multas a empleadores

- El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental (PPP) o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de **dificultar o hacer imposible** el uso del permiso será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 UTM.

**Visión Final General**

