

Protección a la vida familiar, maternal y paternal: *“Con permiso para cuidar”*



Temas

- Introducción
- Beneficiarios
- Licencias médicas “maternales” y enfermedad grave de niño menor de un año
- Licencias de la Ley SANNA
- Selección de Jurisprudencia Administrativa

Introducción

La protección de la vida familiar, la maternidad y paternidad en Chile, ha ido avanzando en el último tiempo, de derechos pensados exclusivamente en favor de la mujer, a un concepto más amplio que implica protección de la familia, con la Conciliación de la vida familiar y la corresponsabilidad parental, como una meta a alcanzar.

Lo anterior implica que además de la madre existen otras personas, como por ejemplo, el padre, o un tercero que tenga el cuidado del menor, otorgado judicialmente, o bien los adoptantes, que cumpliendo los requisitos exigidos por nuestra normativa, pueden ejercer los derechos, subsidios, permisos laborales, licencias médicas y fueros, otorgados en protección de la vida familiar, sin distinguir el tipo de labores que desempeñen. Incluso al amparo de la Ley N° 20.545, también se puede extender esta protección, a las trabajadoras que por tener contratos a plazo fijo, por obra o faena, no se encuentran trabajando en la fecha en que debería iniciarse su descanso prenatal.



Beneficiarios



Si ambos padres son trabajadores, por regla general los beneficios se otorgan a la madre trabajadora, a quien se la ha entregado la elección de traspasar el derecho.

Sin embargo, si el cuidado personal de menor, o tuición u adopción, por resolución judicial, lo detentan terceros, entonces será a éstos a quienes corresponda el ejercicio de tales derechos.



Antes del parto

Pre natal: es un descanso de 42 días (6 semanas) anteriores al parto

Prenatal prorrogado: esto es cuando el parto se produce después que ha terminado el descanso prenatal y se extiende hasta el día inmediatamente anterior al parto.

Licencias tipo 7

A contar del parto

Postnatal: es un descanso de 84 días (12 semanas) que inicia el día del parto. Existen circunstancias que amplían este periodo, por ejemplo partos prematuros, en que se aumenta a 126 días y partos múltiples en el que se aumenta 7 días por cada hijo/a nacido a partir del segundo. Si un parto prematuro es a la vez múltiple, la alternativa que se preferirá en cuanto a días de descanso será la que beneficie más a su beneficiaria.

Considerando que este beneficio maternal **tiene dos objetivos**, cuidar a la madre y al menor, existiendo al menos uno de ellos, igual se podrá ejercer o traspasar. Ello implica, si la madre, por ejemplo fallece mientras discurre este beneficio, el trabajador ya sea el padre, o quien tenga el cuidado judicial del menor, podrá hacer uso del derecho. (500-22)

También procede si se trata de un trabajador/a que tiene a su cargo el cuidado de un menor de edad inferior a un año y respecto el cual se le haya otorgado la tuición o cuidado personal, como medida de protección, o se trate del proceso de adopción.

Postnatal extendido: Si el/la bebé nace en semana 33 y pesa menos de 1.500 gramos, postnatal aumenta de 12 a 18 semanas, en el caso de parto múltiple, se aumenta en 7 días a contar del segundo bebé nacido.

Postnatal del padre: tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo o más, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. Este permiso también se otorga al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se cuenta a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor (inciso 2º del artículo 195 del Código del Trabajo)

A contar del parto



<https://www.suseso.cl/612/w3-article-639610.html>



[Circular 3721](#)

LICENCIAS MÉDICAS TIPO 4 OTORGADAS POR ALERGIA A LA PROTEÍNA DE LECHE DE VACA. ACTUALIZA INSTRUCCIONES PARA SU RESOLUCIÓN. SE DEJA SIN EFECTO CIRCULAR 3190.

Licencia por enfermedad grave de niño/a menor de un año: Beneficio en dinero que financia el permiso de ausencia laboral otorgado a la madre de niño/a menor de un año, que se extiende hasta por siete días prorrogables y continuos, hasta completar un total de 30 días.

Protección a la Trabajadora cesante

Trabajadoras cuya relación laboral, con un contrato a plazo fijo o por obra o faena concluye antes de dar inicio al período de descanso prenatal (artículo 3º de la ley N° 20.545)

Desde cuándo: A contar del 1° de enero del 2013

Beneficio: Derecho a percibir subsidio por un máximo de 30 semanas (210 días)

Requisitos: A la sexta semana anterior al parto, no tengan un contrato de trabajo vigente, siempre que cumplan con los siguientes requisitos copulativos:

- a** Registrar doce o más meses de afiliación, con anterioridad al inicio del embarazo.
- b** Registrar ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo.
- c** Que la última cotización, se haya registrado en virtud de cualquier tipo de contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada.

La ley autoriza a las beneficiarias a trabajar durante las doce últimas semanas de goce del subsidio, sin perder el derecho al beneficio.

Permisos Especiales

“La nueva normativa contenida en la Ley Nº21.400, se garantiza la asistencia de los derechos de protección a la maternidad, la paternidad y a la vida familiar, contemplados en dicho cuerpo normativo, con prescindencia del sexo registral de la persona gestante, por identidad de género” [Circular 3726](#)



Luego del parto

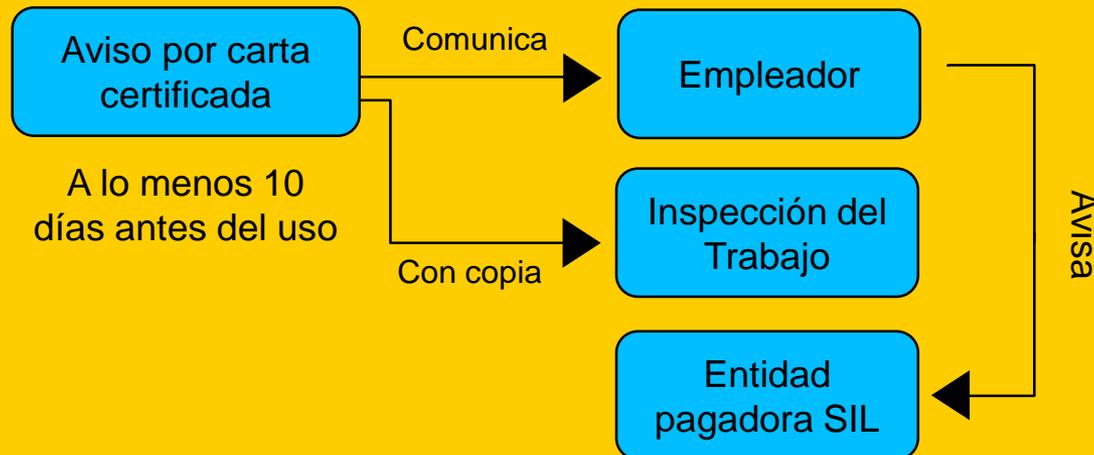
Permiso postnatal parental: es posterior al período de reposo postnatal y tiene una extensión de 12 semanas a tiempo completo o de 18 semanas, en caso de que se reincorpore con media jornada laboral. (funcionarios públicos el aviso sólo es al empleador [Circular 2790](#))



Permisos Especiales

Luego del parto

Permiso postnatal parental: Este permiso puede ser traspasado, a **decisión de la madre**, al padre, por un máximo de 6 semanas, quien lo ejercerá en las mismas condiciones que lo hacía la madre.



Fuero para el padre: doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo de su uso, sin que pueda exceder en total, el lapso de tres meses

Descansos Maternales

Permiso Postnatal Parental del Padre
Con autorización de la Madre, el Padre debe enviar carta certificada a los dos empleadores 10 días antes, desde la semana 7
Total 6 semanas
Parcial 12 semanas



Ley SANNA



Beneficio

Este beneficio corresponde a un seguro obligatorio para los padres y madres trabajadores, incluido el llamado trabajador cesante temporal, y terceros que tengan el cuidado personal del menor, otorgado judicialmente, de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual.

Condiciones de salud cubiertas

- Cáncer y los tratamientos destinados al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado.
- Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos.
- Fase o estado terminal de la vida.
- Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional severa y permanente.*

Traspasos

Operan al finalizar los días propios

Licencias Médicas

Agotados los días de una condición de salud, se puede hacer uso por otra contingencia de salud de causante.

Duración máxima de cada licencia médica: Jornada completa 15 días, jornada parcial 30 días

Días por contingencia de salud, cada doce meses

Fase o Estado Terminal

Accidente Grave...

Cáncer

Trasplante

Hasta el fallecimiento
(sin traspaso)

45 días

(hasta 30 días)

90 días

| | Tiene derecho | Traspasa | Se le traspasa |
|---------------------------------------|------------------|----------|----------------|
| Papá que trabaja | X | X | X |
| Papá que trabaja y tiene cuidado | X | X | X |
| Papá que trabaja y otr@ tiene cuidado | ¿mamá cuidadora? | X | |
| Papá | | | |
| Mamá que trabaja | X | X | X |
| Mamá que trabaja y tiene cuidado | X | X | X |
| Mamá que trabaja y otr@ tiene cuidado | ¿papá cuidador? | X | |
| Mamá | | | |
| Tercero/a cuidador que trabaja | X | | X |
| Tercero/a cuidador | | | |

Causantes del beneficio



Los niños y niñas mayores de 1 año y menores de 15 de edad, según corresponda, afectados por:



Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente

Todo acontecimiento fortuito, independiente de la voluntad humana, que tiene como consecuencia lesiones en niños y niñas mayores de un año 1 año y menores de 15 años. Dichas lesiones deben generar un cuadro clínico severo, con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.



Causantes del beneficio

Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente



Artículo 199 bis inciso 1 y 2, Código del Trabajo

Cuando la salud de un niño o niña **mayor de un año y menor de dieciocho años de edad** requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre o tercero que tenga el cuidado personal del niño o niña por resolución judicial, trabajadores tendrán derecho a un permiso (usado conjunta o separadamente) para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña.



Artículo 199 bis incisos 8 y siguientes, Código del Trabajo

Beneficiarios: Los padres, la persona que tenga su cuidado personal o cuidador de la letra d) del artículo 6° de la ley N° 20.422,

Causantes: Menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante o personas mayores de dieciocho años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit, o bien, presenten dependencia severa.

Beneficio: tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, en primer lugar, el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo o a horas extraordinarias.

Formalidad: La solicitud del permiso deberá formalizarse mediante cualquier medio escrito de comunicación interna de la empresa, ya sea físico o electrónico, acompañando el certificado médico correspondiente. Cumpliéndose los requisitos establecidos en este artículo, el empleador no podrá negarse a otorgar el permiso.

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



Causantes del beneficio



Artículo 66 quinquies, Código del Trabajo

Beneficiarios: Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, aquellos regidos por la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda y por la ley N° 18.883, que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que sean padres, madres o tutores legales,

Causantes: menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista

Beneficio: estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media. El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en la letra a) del número 4 del artículo 160, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

Formalidad: El trabajador deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo respecto a la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con trastorno del espectro autista.

La forma en que se hará efectivo este derecho en el sector privado compete a la Dirección del Trabajo y, en el sector público y municipal, a la Contraloría General de la República.

Causantes del beneficio



Permiso para cuidar

Artículo 206 bis del Código del Trabajo



Dictamen 1050/18, de 15-6-2022, DT y Dictamen E223042/2022, de 9-6-2022, CGR

Beneficiarios: trabajador que tenga el cuidado personal. Si ambos padres son trabajadores y tienen el cuidado personal de un niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta prerrogativa.

Causantes: Al menos un niño o niña en etapa preescolar o con discapacidad.

Beneficio: el empleador deberá ofrecer la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, regulada en el Capítulo IX del Título II del Libro I del Código del Trabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones.

Formalidad: la discapacidad debe ser acreditada a través del respectivo certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad,, al que deberá acompañarse además la correspondiente copia del certificado, credencial o inscripción de discapacidad en el referido registro, emitido por la autoridad competente, correspondientes a la persona cuyo cuidado tengan, o bien a través de la calidad de asignatario de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, conforme a los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.



Beneficiarios: trabajador que tenga el cuidado personal. Si ambos padres son trabajadores y tienen el cuidado personal de un niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta prerrogativa.

Causantes: trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años

Beneficio: Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y adoptare medidas que impliquen el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia a los mismos el empleador deberá ofrecer la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, regulada en el Capítulo IX del Título II del Libro I del Código del Trabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones.

Formalidad: el trabajador deberá entregar al empleador una declaración jurada de que dicho cuidado lo ejerce sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta.

Selección de Jurisprudencia Administrativa -SUSESO

- ✓ **Dictamen 73706-2022**, Para la procedencia del descanso postnatal sólo es necesario que se produzca un parto, sin que se exija que la criatura nazca viva o que se mantenga viva durante el transcurso de dicho descanso. Asimismo, si se trata de un parto con hijo mortinato, procederá que a la trabajadora se le otorgue una licencia postnatal por el período que ella dure.
- ✓ **Dictamen 37143-2015**, En caso de fallecimiento de la madre, corresponderá al padre hacer uso del permiso postnatal, total o parcialmente, dependiendo de la fecha de muerte de la madre. Esto es, el periodo de tiempo correspondiente al permiso postnatal del que puede hacer uso el padre, pero como un derecho propio, y no como un traspaso del derecho de la madre, es decir, con independencia de si la madre fue trabajadora o no.
- ✓ **Dictamen 8519-2022**, Si bien en Chile no se encuentra regulado lo que se denomina maternidad subrogada o vientre de alquiler, no se debe perder de vista que se debe proteger el cuidado del menor. En consecuencia, la madre, que tiene inscrito al menor como su hijo, en el registro civil, tiene derecho a permiso postnatal, permiso postnatal parental y licencias médicas preventivas parentales
- ✓ **Dictamen 140325-2022**, paternidad subrogada. Si un trabajador es reconocido como padre del niño o niña fuera de Chile, debe inscribir el nacimiento en Chile y tendrá derecho al permiso laboral de 5 días. A su vez, si se le otorga el cuidado personal fuera de Chile, debe proceder previamente a realizar el trámite de exequátur en Chile para reconocer la sentencia extranjera y luego de ello, podría tener derecho a postnatal o permiso postnatal parental, dependiendo de la edad del niño o niña respecto del cual se le otorga el cuidado personal. Si el trámite mencionado pudiese tardar un tiempo considerable, el interesado podría solicitar directamente la tuición o cuidado personal de niño o niña, ante los Tribunales chilenos.
- ✓ **Dictamen 118062-2021**, Siempre debe primar el ejercicio de los beneficios de protección a la maternidad, por sobre la cobertura de salud laboral, por cuanto tiene una protección constitucional, la protección a la vida del que está por nacer, siendo irrenunciable. Por ende, si se produce un accidente del trabajo y también corresponde el uso de licencias de descanso maternal, se debe otorgar la cobertura de salud laboral, hasta el inicio del permiso maternal, una vez terminado, en el caso que la trabajadora continúe con incapacidad laboral derivada del accidente del trabajo que sufrió, se le puede continuar pagando el subsidio por salud laboral.
- ✓ **Dictamen 654-2023**. Procede otorgar ayuda de nacimiento en el caso de reproducción asistida en familia homoparental, luego de la entrada en vigencia de la ley N° 21.400 de matrimonio igualitario. Una persona afiliada a un Servicio de Bienestar Fiscalizado por la SUSESO a partir de ese momento pudo verificar el requisito necesario para acceder a la ayuda de nacimiento del Servicio de Bienestar, retrotrayendo sus efectos a la fecha de nacimiento de dicha hija.



