

---

# GUÍA DE CORRESPONSABILIDAD PARENTAL

## PARA PERSONAS Y EMPRESAS

---





*En colaboración*



ANTOFAGASTA  
MINERALS

# ©GUÍA DE CORRESPONSABILIDAD PARENTAL PARA PERSONAS Y EMPRESAS

Registro en el Departamento de Derechos Intelectuales  
número 2024-A-9499

**Autora**

Claudia Wiegand

**Dirección**

Francisca Jünemann

**Colaborador**

Sebastián Garrido, Estudio Alessandri

**Diseño y Diagramación**

Christine Böttiger / [www.bediseno.cl](http://www.bediseno.cl)

**Derechos de Fundación ChileMujeres.**

Todos los derechos reservados. Bajo las sanciones establecidas en las leyes, queda prohibida, sin autorización escrita del titular del copyright, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, así como la distribución de ejemplares mediante alquiler o préstamos públicos.

# 00

## INTRODUCCIÓN

**09**

# 01

## CORRESPONSABILIDAD PARENTAL

**12**

# 02

## DERECHOS MATERNALES, PATERNALES Y PARENTALES

**17**

- |                       |    |
|-----------------------|----|
| 1. Prenatal maternal  | 19 |
| 2. Postnatal maternal | 21 |
| 3. Postnatal parental | 22 |
| 4. Postnatal paternal | 26 |

- |  |    |
|--|----|
| 5. Fuero   | 27 |
| 6. Sala cuna   | 29 |
| 7. Derecho a alimentar al hijo o hija menor de 2 años  | 31 |
| 8. Derecho a cuidar al hijo o hija menor de 1 año por enfermedad grave   | 33 |
| 9. Derecho a cuidar al niño o niña mayor de 1 año y menor de 18 años por accidente o enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte    | 34 |
| 10. Derecho de acompañamiento de niños y niñas de seguro SANNA   | 35 |
| 11. Derecho a cuidar a un menor de 18 años con discapacidad o personas mayores de 18 años con discapacidad mental o dependencia severa | 38 |
| 12. Derecho a permiso respecto de la integridad de un hijo o hija o menor de edad con trastorno del espectro autista                   | 39 |

# 03

## CHECK LIST

**40**

## PRÓLOGO



**Francisca Jünemann**  
Presidenta Ejecutiva  
ChileMujeres



**Claudia Wiegand**  
Directora Jurídica  
ChileMujeres



## ChileMujeres

Enfrentamos profundas deudas culturales y legales en corresponsabilidad parental, tema que requiere una atención apremiante en estos momentos cruciales de nuestro país, el cual ha sufrido un descenso alarmante de la tasa de natalidad, al nivel de 1.2 hijos promedio por mujer.

Mientras la madre tiene por sí misma diez derechos laborales relacionados con su maternidad - prenatal, postnatal, sala cuna, derecho a alimentar al hijo o hija mejor de dos años, derecho a cuidar al hijo o hija menor de un año por enfermedad grave, entre otros- el

padre tiene por sí mismo la mitad, es decir sólo cinco derechos laborales relacionados con su paternidad y uno de ellos -el permiso de cinco días pagados por la empresa por nacimiento- no configura un postnatal paternal propiamente tal, aunque lo llamemos así.

La “Guía de Corresponsabilidad Parental para Personas y Empresas” busca dar a conocer el marco legal vigente en nuestro Código del Trabajo para el adecuado uso de los derechos de maternidad, paternidad y parentalidad, porque alguno de ellos no son ejercidos o bien lo son, pero en menor medida de lo debido.

Pero esta guía tiene como alcance no sólo los derechos y deberes laborales de padres y madres, sino se extiende a buenas prácticas empresariales y organizacionales por sobre el marco legal, para crear entornos de trabajo más inclusivos y respetuosos que apoyen la maternidad y paternidad.

**Esta guía tiene como alcance no sólo los derechos y deberes laborales de padres y madres, sino se extiende a buenas prácticas empresariales y organizacionales por sobre el marco legal**

Esperamos que los conocimientos legales y las sugerencias de buenas prácticas sean un apoyo técnico y una inspiración para contribuir a una sociedad más equitativa, donde el trabajo y la familia no sean ámbitos en competencia y conflicto.

Queremos agradecer a Antofagasta Minerals por su valioso apoyo que ha hecho posible la elaboración de esta guía; por su compromiso y colaboración.

Porque la corresponsabilidad parental es un principio fundamental para el buen desarrollo de las niñas y niños de nuestro país y para alcanzar -la aún lejana- igualdad de oportunidades laborales de las mujeres.



**Georgeanne Barceló**

Vicepresidenta de  
Personas y Organización  
Antofagasta Minerals



La publicación de esta Guía **representa un paso significativo hacia la aclaración de derechos y deberes tanto para trabajadores como para empleadores**, conforme a lo establecido por la Ley de Conciliación Familiar.

## Antofagasta Minerals

En el mundo laboral, la implementación de nuevas normativas genera naturalmente preguntas, muchas veces sin encontrar respuestas claras y accesibles. La falta de información puede dar lugar a confusiones, errores y, en algunos casos, al incumplimiento de las obligaciones legales.

La publicación de esta “Guía de Corresponsabilidad Parental para Personas y Empresas” representa un paso significativo hacia la aclaración de derechos y deberes tanto para trabajadores como para empleadores, conforme a lo establecido por la Ley N° 21.645, conocida como la Ley de Conciliación Familiar. Esta normativa busca, entre otras cosas, facilitar el equilibrio entre los ámbitos laborales, personales y familiares, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado de hijos, personas mayores y dependientes. Al hacerlo, reconoce el valor central de la familia y la importancia de distribuir equitativamente las responsabilidades.

Aunque el avance hacia la equidad de género es un proceso que requiere transformaciones culturales profundas, esta ley constituye un avance concreto al crear un marco legal que fomenta dicha equidad. La

normativa abarca desde el derecho a permisos post-natales hasta el cuidado de familiares, estableciendo un estándar que favorece la conciliación entre trabajo y vida personal.

En Antofagasta Minerals, nos enorgullece haber sido parte del desarrollo de esta guía. Con más de 30 páginas, este documento se convierte en una herramienta indispensable para que tanto trabajadores como empresas comprendan y apliquen correctamente las disposiciones legales. Asimismo, ofrece a las compañías la oportunidad de revisar y optimizar sus procesos internos, impulsando buenas prácticas y contribuyendo al bienestar de sus colaboradores y sus familias.



# INTRODUCCIÓN

**Aunque la legislación chilena tiene un gran desequilibrio entre los derechos maternos y paternos, la ley contempla una serie de disposiciones tendientes a avanzar en integración de los ámbitos laboral, personal y familiar**

En la actualidad, la corresponsabilidad parental se ha convertido en un tema de creciente importancia en el ámbito laboral, promoviendo el equilibrio entre el ámbito personal, familiar y laboral. Para las empresas ya no sólo se hace indispensable procurar el bienestar de las personas en los lugares de trabajo, sino que estas deben comprender que muchas de las personas que trabajan en ellas deben ejercer labores de cuidados de los hijos e hijas, quedando poco tiempo para destinarlo al descanso o intereses personales.

Reconociendo esta realidad, el marco legal chileno contempla una serie de disposiciones que buscan lograr un mayor equilibrio entre trabajo, ámbito familiar y personal, para fomentar de esta manera una participación más igualitaria entre padres y madres en la crianza y educación de los hijos e hijas.

A lo anterior se suma a que recientemente, en 2024, entraron en vigencia Ley N°21.645 “Modifica el título II del libro II del Código del Trabajo “de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica, conocida como ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, junto con la Ley N° 21.561 “Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral”, conocida como ley de 40 horas.

La presente guía de Guía de Corresponsabilidad Parental para Personas y Empresas se ha estructurado en base a preguntas y respuestas para presentar de una manera dinámica el marco legal chileno.

**El capítulo primero** se centra en el concepto de corresponsabilidad parental, entendido como el principio por el cual, ambos, padres, vivan juntos o separados, participan de forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de sus hijos o hijas y en los derechos que emanan de este principio.

**El capítulo segundo**, trata de manera detallada todos los derechos maternos, paternos y parentales que contempla nuestra legislación: el prenatal maternal, el postnatal

maternal, postnatal parental, el fuero maternal, el postnatal paternal, el derecho a alimentar al hijo o hija menor de 2 años, el derecho a cuidar al niño o niña menor de 1 año por enfermedad grave, el derecho a cuidar al niño o niña menor de 18 años por accidente grave, el derecho de acompañamiento del seguro SANNA, el derecho a cuidar a un menor de 18 años con discapacidad o personas mayores con discapacidad mental, derecho a permiso respecto de la integridad de un hijo o hija o menor de edad con trastorno del espectro autista y sala cuna.

Por último, **el capítulo tercero** entrega un listado de preguntas para las empresas sobre el marco legal y buenas prácticas para fomentar a que las empresas, por una parte incentiven una participación más activa de los padres en las labores de cuidado de sus hijos e hijas y por la otra, se den a conocer y fomenten el uso de todos los derechos maternales y paternales que tienen las madres y padres trabajadores.



# 01

## **CORRESPONSABILIDAD PARENTAL**

## ¿Qué es la corresponsabilidad parental?

La corresponsabilidad parental es el principio por el cual, ambos padres, vivan juntos o separados, participan de forma activa, equitativa y permanente en la crianza, y educación de sus hijos e hijas.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Código Civil. Artículo 224.

**DERECHOS MATERNALES (PROPIOS DE LA MADRE)**

- Prenatal
- Postnatal maternal de **12 semanas** posteriores al parto
- Postnatal parental de **12 semanas** a continuación del postnatal maternal de 12 semanas o 18 semanas a media jornada
- Sala cuna
- Derecho a alimentar al hijo o hija **menor de 2 años**
- Derecho a cuidar al hijo o hija **menor de 1 año** por enfermedad grave

**DERECHOS PATERNALES (PROPIOS DEL PADRE)**

- Postnatal paternal de 5 días.

**DERECHOS PARENTALES  
(PROPIOS DE LA MADRE Y DEL PADRE POR SI MISMOS)**

- Derecho a cuidar a un niño o niña menor de 18 años por **accidente o enfermedad grave aguda o con riesgo de muerte**
- Derecho de acompañamiento de niños y niñas del **Seguro SANNA**
- Derecho a cuidar a un menor de 18 años con discapacidad o personas mayores de 18 años con **discapacidad mental o dependencia severa**
- Derecho a permiso respecto de la integridad de un **hijo menor de edad con TEA**

> ¿Quiénes son los sujetos de estos derechos?<sup>2</sup>



La madre trabajadora



El padre trabajador



La persona que tenga  
el cuidado personal por  
resolución judicial del  
niño o niña

Los derechos que correspondan a la madre trabajadora referidos a la protección a la maternidad, serán aplicables a la madre o persona gestante, con independencia de su sexo registral por identidad de género. A su vez, los derechos que se otorgan al padre también serán aplicables al progenitor no gestante.

Código del Trabajo. Artículo 207 ter.

<sup>2</sup> El Artículo 34 del Código Civil señala que “Los padres y madres de una persona son sus progenitores respecto de los cuales se ha determinado una relación filial. Se entenderán como tales a su madre y/o padre, sus dos madres, o sus dos padres.”

“Las leyes u otras disposiciones que hagan referencia a las expresiones padre y madre, o bien, padre o madre, u otras semejantes, se entenderán aplicables a todos los progenitores, sin distinción de sexo, identidad de género u orientación sexual, salvo que por el contexto o por disposición expresa se deba entender lo contrario.”

**Matrimonio entre dos cónyuges mujeres**

La cónyuge gestante, accede a todos los derechos de maternidad y puede transferir la parte del postnatal parental a su cónyuge o al padre biológico dependiendo de quien haya efectuado el reconocimiento del hijo o hija.

**Matrimonio entre dos cónyuges hombres, uno de los cuales es el padre biológico de un hijo o hija**

Madre biológica accede a todos los derechos de maternidad y puede transferir al padre biológico parte del permiso postnatal parental, siempre que el padre biológico haya reconocido su paternidad.

**Matrimonio entre dos cónyuges mujeres o entre dos cónyuges hombres, que adoptan un hijo o hija conforme a lo establecido en la ley N°19.620**

En este caso uno de los cónyuges tendrá derecho al postnatal si el niño o niña es menor de 6 meses y al postnatal parental a todo evento cuando el niño es menor de 18 años, pudiendo, por lo tanto, transferir a su cónyuge una parte de éste.

Para hacer uso de estos permisos el trabajador trabajadora deberá acompañar a la solicitud una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado persona al causante del beneficio (hijo o hija), así como un certificado del tribunal que resolvió la adopción.

Superintendencia de Seguridad Social. Circular N°3726. 1 de febrero de 2023

> **¿Cuál es la sanción para la empresa u organización por incumplimiento de las normas que regulan estos derechos?**<sup>3</sup>

Las infracciones se sancionan con multa de 14 a 70 UTM a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplica en caso de reincidencia.

Las multas se extienden a las instituciones que debiendo pagar las prestaciones pecuniarias o subsidios, no lo realizan, y a los empleadores por cuya culpa dichas instituciones no pagaron.

Es de cargo directo de las empleadoras y los empleados el pago de los subsidios que correspondan a sus trabajadoras.<sup>4</sup>

> **¿A quién le corresponde fiscalizar el cumplimiento de estas obligaciones?**

Corresponde a la Inspección del Trabajo. Esto, sin perjuicio de las atribuciones que en materia de fiscalización de establecimientos de educación parvularia le competen a la Superintendencia de Educación.

<sup>3</sup> Código del Trabajo. Artículo 208. / <sup>4</sup> Ibid.



## DERECHOS MATERNALES, PATERNALES Y PARENTALES

“Ningún empleador o empleadora podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Código del Trabajo. Artículo 194.

# 01

## PRENATAL MATERNAL

**El prenatal maternal tiene derecho a subsidio estatal con un tope de 73,2 UF bruto**

> **¿En qué consiste el prenatal?**

- Consiste en el derecho a descanso que tiene la mujer trabajadora de 6 semanas antes del parto.<sup>6</sup>
- Tiene un subsidio estatal con un tope de 73,2 UF bruto.<sup>7</sup>

> **¿La madre trabajadora puede renunciar al prenatal maternal?**

No, el prenatal maternal es un derecho irrenunciable.

> **¿Qué debe hacer la madre trabajadora para hacer uso del prenatal maternal?<sup>8</sup>**

Debe presentar un certificado médico o de la matrona que acredite que el estado del embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

El certificado médico o de la matrona debe presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio

o empleador o empleadora.

> **¿Qué es el descanso prenatal suplementario?**

Es el descanso adicional al prenatal que tiene la trabajadora en caso de enfermarse durante el embarazo. Para hacer uso de él debe presentar certificado médico.<sup>9</sup>

La duración del prenatal suplementario será fijada por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

> **¿Qué ocurre si el parto se atrasa y se produce 6 semanas después a la fecha en que la trabajadora comenzó a hacer uso de su prenatal?**

En esta situación se entiende que se prorroga el prenatal hasta el parto y a partir de éste se contará el postnatal maternal.<sup>10</sup>

Se debe presentar certificado médico o de la matrona.

<sup>6</sup> Ibid. / <sup>7</sup> Sitio web ChileAtiende con fecha 13 de agosto de 2024. / <sup>8</sup> Código del Trabajo. Artículo 197. / <sup>9</sup> Código del Trabajo. Artículo 196. / <sup>10</sup> Ibid.



### **Situación de la mujer embarazada que está ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud.<sup>11</sup>**

La trabajadora debe ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

La ley, entiende como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
- Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo.
- Se ejecute en horario nocturno.
- Se realice en horas extraordinarias de trabajo.
- El que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravedad.



### **Obligación del empleador o empleadora de ofrecer teletrabajo o trabajo a distancia a la trabajadora embarazada.**

¿Cuándo el empleador o empleadora tiene la obligación de ofrecer teletrabajo o trabajo a distancia a la mujer durante su embarazo?

Cuando la autoridad declare el 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.<sup>12</sup>

¿Durante cuánto tiempo debe ofrecer teletrabajo o trabajo a distancia?

Durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional o la referida alerta sanitaria.

¿Qué ocurre si por la naturaleza de las funciones de la trabajadora la modalidad de teletrabajo no es compatible?

El empleador o empleadora, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la debe destinar 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 trabajadora.

<sup>11</sup> Código del Trabajo. Artículo 202. / <sup>12</sup> Ibid.

# 02

## POSTNATAL MATERNAL

**El postnatal maternal tiene derecho a subsidio estatal equivalente a la remuneración con un tope de 73,2 UF bruto**

### > ¿En qué consiste el postnatal maternal?

- Consiste en el derecho a descanso que tiene la mujer trabajadora de 12 semanas después del parto.<sup>13</sup>
- Tiene un subsidio estatal equivalente a la remuneración con un tope de 73,2 UF bruto.<sup>14</sup>

### > ¿La madre trabajadora puede renunciar al postnatal maternal?

No, el postnatal maternal es irrenunciable.

### > ¿Qué ocurre si la madre muere durante el parto?

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo o hija corresponde al padre o quien tenga la custodia del menor.

En ambos casos, gozarán del fuero maternal y tendrá derecho al subsidio estatal con tope.

### > ¿Qué ocurre si el padre es privado por sentencia judicial del cuidado personal del hijo o hija?

En caso de que el padre pierda el cuidado del hijo o

hija por sentencia judicial perderá el fuero y el subsidio estatal de 73,2 Unidades de Fomento.<sup>15</sup>

### > ¿En qué consiste el postnatal extendido?

Consiste en la extensión de la duración del descanso postnatal cuando ocurre alguna de las siguientes situaciones:<sup>16</sup>

#### Enfermedad como consecuencia del alumbramiento:

**Duración:** por el tiempo que fije el servicio encargado de la atención preventiva o curativa.

Requiere certificado médico.

#### Por parto prematuro

Que ocurre antes de la semana 33 de gestación o si el niño nace con menos de 1.500 gramos.

**Duración:** 18 semanas (6 semanas adicionales a las 12 semanas).

#### Parto múltiple

**Duración:** 7 días corrido por cada niño o niña a partir del segundo.

En los casos de que ocurra simultáneamente un parto prematuro y un parto múltiple la duración del descanso será el de mayor extensión.

<sup>13</sup> Código del Trabajo. Artículo 195. / <sup>14</sup> Sitio web ChileAtiende con fecha 13 de agosto de 2024. / <sup>15</sup> Sitio web Chile Atiende con fecha 13 de agosto de 2024. / <sup>16</sup> Código del Trabajo. Artículo 196.

## 03

## POSTNATAL PARENTAL

La trabajadora puede reincorporarse a **media jornada** en cuyo caso el postnatal parental se extenderá a: **18 semanas**

> ¿En qué consiste el postnatal parental?

- Consiste en el derecho que tienen las trabajadoras de 12 semanas a continuación del postnatal maternal de 12 semanas.<sup>17</sup>
- Tiene un subsidio estatal equivalente a la remuneración con un tope de 73,2 UF bruto.<sup>18</sup>

> ¿La madre trabajadora puede renunciar al postnatal parental?

No, el postnatal parental es irrenunciable.

> ¿Puede la madre trabajadora ejercer el postnatal parental a media jornada?

La trabajadora puede reincorporarse a media jornada en cuyo caso el postnatal parental se extenderá a 18 semanas.<sup>19</sup>

En este caso, percibirá el 50% del subsidio y, a lo menos, el 50% de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

> ¿Qué requisitos debe cumplir la trabajadora para ejercer el postnatal parental a media jornada?

- Dar aviso a su empleador o empleadora mediante carta certificada con a lo menos 30 días de anticipación al término del período postnatal.
- Copia a la Inspección del Trabajo.

De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental a jornada completa.<sup>20</sup>

> ¿El empleador o empleadora está obligado a reintegrar a media jornada a la trabajadora?

El empleador o empleadora está obligado a aceptar la solicitud de reintegro de la trabajadora a media jornada, salvo que:<sup>21</sup>

La naturaleza de las funciones y las condiciones en que la trabajadora las desempeña sólo puedan desarrollarse en la jornada en que la trabajadora se desempeñaba antes de su prenatal.

En el caso de que el empleador o empleadora se niegue a que la trabajadora se desempeñe a media jornada deberá:

<sup>17</sup> Código del Trabajo. Artículo 197 bis. / <sup>18</sup> Sitio web ChileAtiende con fecha 13 de agosto de 2024. / <sup>19</sup> Ibid. / <sup>20</sup> Ibid. / <sup>21</sup> Ibid.

- Fundamentar su negativa mediante carta certificada.
- Informar a la trabajadora dentro de los 3 días siguientes de recibida la comunicación de ésta.
- Enviar copia de su respuesta a la Inspección del Trabajo en el mismo acto en que informe a la trabajadora.

La inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las funciones y condiciones en las que éstas se desempeñan justifican o no la negativa del empleador o empleadora.

> **¿La trabajadora puede reclamar de la decisión del empleador o empleadora?**

La trabajadora puede reclamar ante la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los 3 días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación del empleador o empleadora.

> **¿A quién debe avisar el empleador o empleadora en caso de que la trabajadora se reincorpore a media jornada?**

El empleador o empleadora debe avisar a la entidad pagadora del subsidio.

> **¿Qué pasa si la madre trabajadora fallece o el padre tiene el cuidado personal por sentencia judicial del hijo o hija?**

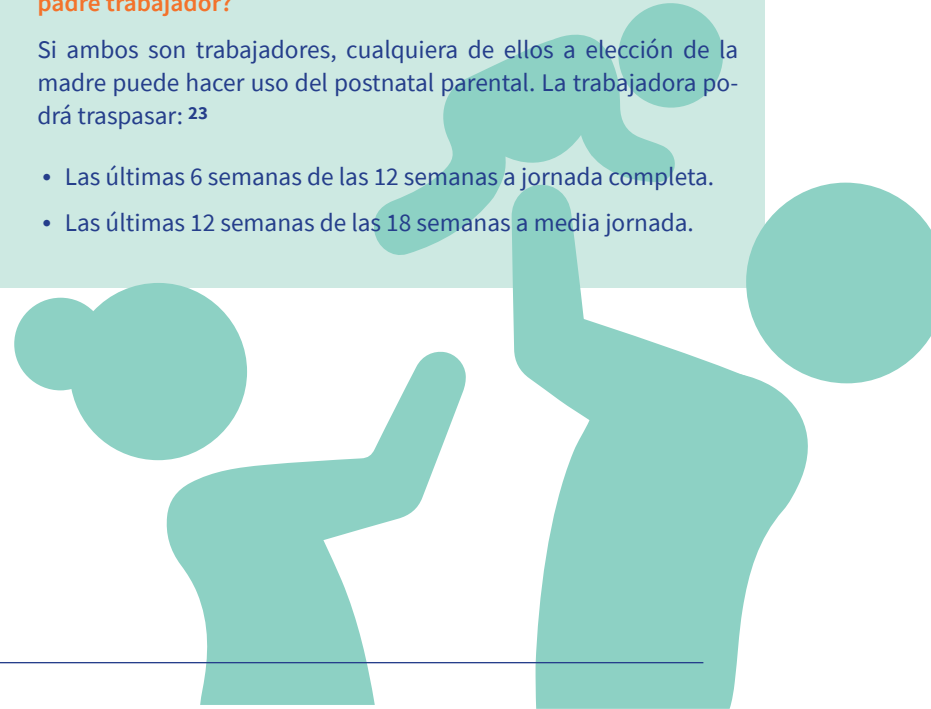
Le corresponde al padre el postnatal parental de 12 o 18 semanas según sea el caso. <sup>22</sup>

> **¿Puede la madre trabajadora traspasar el postnatal parental al padre trabajador?**

Si ambos son trabajadores, cualquiera de ellos a elección de la madre puede hacer uso del postnatal parental. La trabajadora podrá traspasar: <sup>23</sup>

- Las últimas 6 semanas de las 12 semanas a jornada completa.
- Las últimas 12 semanas de las 18 semanas a media jornada.

<sup>22</sup> Ibid. / <sup>23</sup> Ibid.



> **¿Qué requisitos debe cumplir el padre trabajador para hacer uso del postnatal parental?**

- Dar aviso a su empleador o empleadora mediante carta certificada con a lo menos 10 días de anticipación a la fecha en que hará uso del postnatal parental.
- Con copia a la Inspección del Trabajo.
- La copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador o empleadora de la trabajadora.
- A su vez, el empleador o empleadora del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

> **¿El empleador o empleadora puede negarse a que el trabajador haga uso del postnatal parental a media jornada?**

El empleador o empleadora está obligado a aceptar la solicitud del trabajador, salvo que la naturaleza de las funciones y las condiciones en que las desempeñe sólo puedan desarrollarse en la jornada en que la persona se desempeña.<sup>24</sup>

**En el caso de que el empleador o empleadora se niegue a que el trabajador se desempeñe a media jornada deberá:**

- Fundamentarla mediante carta certificada.
- Informar a la trabajadora dentro de los 3 días siguientes de recibida la comunicación de éste.
- Enviar copia de su respuesta a la Inspección del Trabajo en el mismo acto en que informe a la trabajadora.

La inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las funciones y condiciones en las que éstas se desempeñan justifican o no la negativa del empleador o empleadora.

> **¿Cómo se sanciona al empleador o empleadora que impida el uso del postnatal parental?**

El empleador o empleadora que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible su uso, puede ser sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 UTM. Cualquier infracción puede ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también puede proceder de oficio a este respecto.

<sup>24</sup> Ibid.





## **PRENATAL** **6 SEMANAS**

Derecho de descanso  
antes del parto



## **POSTNATAL** **12 SEMANAS**

Derecho de descanso  
después del parto



## **POSTNATAL** **PATERNAL** **12 SEMANAS**

Derecho de descanso  
después del postnatal



- ✓ Se puede traspasar al padre trabajador
- ✓ La trabajadora se puede incorporar con media jornada y eso hace que el periodo se extienda de 12 a 18 semanas

## 04

## POSTNATAL PATERNAL

Descanso de  
**5 días** por  
el nacimiento  
del hijo o hija

> ¿En qué consiste el postnatal paternal?

Consiste en el derecho a un permiso pagado para el padre, de 5 días por el nacimiento de un hijo o hija.<sup>25</sup>

> ¿El trabajador puede renunciar al postnatal paternal?

Es un derecho irrenunciable: no puede renunciar al postnatal paternal, pero si no lo usa, lo pierde.<sup>26</sup>

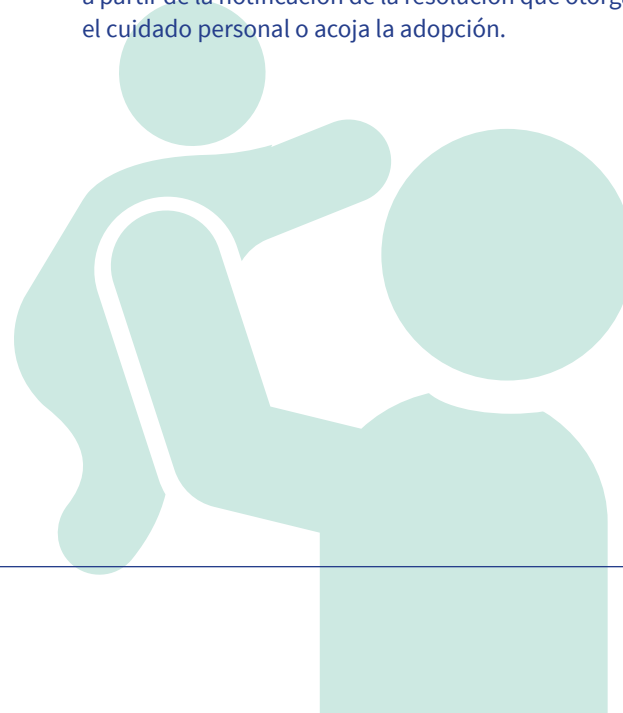
> ¿Cómo puede el padre trabajador ejercer el postnatal paternal?

El padre lo puede ejercer a su elección:

- De forma continua desde el momento del parto, excluyendo el descanso semanal.
- Distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

> ¿Puede ejercer este derecho el padre que está en proceso de adopción?

El padre que está en proceso de adopción puede ejercer el postnatal paternal, contándose los 5 días a partir de la notificación de la resolución que otorga el cuidado personal o acoga la adopción.



<sup>25</sup> Código del Trabajo. Artículo 195. / <sup>26</sup> Ibid.

# 05

## FUERO<sup>27</sup>

Período durante el cual la madre y el padre **no pueden ser despedidos**

> **¿Qué es el fuero laboral por maternidad?**

Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral.<sup>28</sup>

> **¿Se puede renunciar al fuero?**

El fuero maternal es irrenunciable.

> **¿En qué caso el padre trabajador puede hacer uso del fuero laboral por maternidad?**

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental gozará de fuero laboral por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los 10 días anteriores al comienzo del uso del mismo. Este fuero del padre no podrá exceder de 3 meses.<sup>29</sup>

> **¿Cuánto dura el fuero de la mujer u hombre soltero o viudo que manifiesta su voluntad de adoptar un hijo o hija?**

El plazo de 1 año, el cual se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores o trabajadoras el cuidado personal del menor.

Cesará de pleno derecho el fuero desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

> **¿Qué ocurre si el empleador o empleadora por ignorancia del embarazo, cuidado personal o tui- ción del menor pone término al contrato de traba-**

<sup>27</sup> Código del Trabajo. Artículo 201. / <sup>28</sup> Ibid. / <sup>29</sup> Código del Trabajo. Artículo 201.

### ¿Qué ocurre si el juez otorga el desafuero mientras la trabajadora se encuentra en prenatal, postnatal maternal o postnatal parental?

La medida deberá quedar sin efecto y la trabajadora deberá volver a su trabajo, para lo cual basta la sola presentación de:<sup>30</sup>

- El correspondiente certificado médico o de matrona.
- Copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor.

Se le deberá la remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviera derecho a subsidio.

La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

### > ¿Qué ocurre si el juez otorga el desafuero mientras la trabajadora se encuentra en prenatal, postnatal maternal o postnatal parental?

La trabajadora deberá continuar percibiendo el subsidio maternal hasta el término del período de descanso. Para los efectos del subsidio de cesantía se entiende que el contrato de trabajo expira al momento en que se dejó de percibir el subsidio maternal.<sup>31</sup>

<sup>30</sup> Ibid. / <sup>31</sup> Ibid.

# 06

## SALA CUNA<sup>32</sup>

Existe el derecho a sala de cuna cuando la empresa tiene

**20 o más trabajadoras**

### > ¿Quién tiene derecho a sala cuna?

- El derecho a sala cuna lo tienen aquellas madres trabajadoras con hijos o hijas menores de 2 años que prestan sus servicios a empresas con 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil.
- El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años.

### > ¿Se puede renunciar al derecho a sala cuna?

No, el derecho a sala cuna es irrenunciable.

### > ¿Cómo cumple el empleador o empleadora con la obligación de dar sala cuna?

**El empleador o empleadora que está obligado a dar sala cuna cumple con esta obligación:**

- Cuando tienen salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Estas de-

berán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

- Cuando las empresas que se encuentren en una misma zona geográfica construyen, habilitan y mantienen servicios comunes de salas cunas, previa autorización del Ministerio de Educación.
- Cuando paga los gastos directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleva a sus hijos menores de 2 años.

### > ¿Cómo se ejerce el derecho a sala cuna cuando el trabajo es nocturno?

El empleador o empleadora no tiene la obligación de dar sala cuna tanto para las mujeres en trabajos diurnos como nocturnos, y a su vez, las trabajadoras con hijos menores de 2 años no están eximidas de los turnos nocturnos para los efectos de exigir el beneficio de sala cuna, pero pueden excepcionalmente pactar con su empleador un bono compensatorio de este derecho sin renunciar al mismo.<sup>33</sup>

<sup>32</sup> Código del Trabajo. Artículo 203. / <sup>33</sup> Dirección del Trabajo. Dictamen N° 642. 5 de febrero de 2004.

> ¿En qué consiste el bono compensatorio de sala cuna?

La jurisprudencia ha señalado que la posibilidad de bono compensatorio por el derecho a sala cuna -expresamente convenido entre las partes- es posible los siguientes casos:

- a) Trabaja en horarios nocturnos.<sup>34</sup>
- b) Lo hace en una localidad que no cuenta con ningún establecimiento que tenga autorización del Ministerio de Educación.<sup>35</sup>
- c) Se desempeñe en faenas mineras en lugares apartados de centros urbanos cuando viven separadas de sus hijos en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos.<sup>36</sup>
- d) Cuando las condiciones de salud y los problemas médicos del niño aconsejan no enviarlo a una sala cuna.<sup>37</sup>

> ¿El empleador debe pagar el valor de los pasajes de ida y de regreso del menor al respectivo establecimiento?

El empleador o empleadora está obligado a pagar este costo de traslado.



<sup>34</sup> Ratificado en Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 3998 de julio del 2016. / <sup>35</sup> Ratificado por Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 3208 de junio del 2016. / <sup>36</sup> Ratificado por Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 2988 de junio del 2016. / <sup>37</sup> Ibid.

## 07

DERECHO A ALIMENTAR AL HIJO O HIJA MENOR DE 2 AÑOS<sup>38</sup>

El derecho a alimentar al hijo o hija menor de 2 años es de

**1 hora al día**

> ¿En qué consiste el permiso?

Consiste en el derecho a disponer, a lo menos, de 1 hora al día, para dar alimento a sus hijos o hijas menores de 2 años.

> ¿A quién corresponde el derecho a alimentar al hijo o hija menor de 2 años?

- A la madre trabajadora.
- Al padre cuando se le ha otorgado la tuición o el cuidado personal del menor por sentencia judicial.

> ¿Se puede renunciar al derecho de alimentar al hijo o hija menor de 2 años?

No, el derecho a alimentar al hijo o hija menor de 2 años es irrenunciable.

> ¿Puede el padre hacer uso de este derecho?

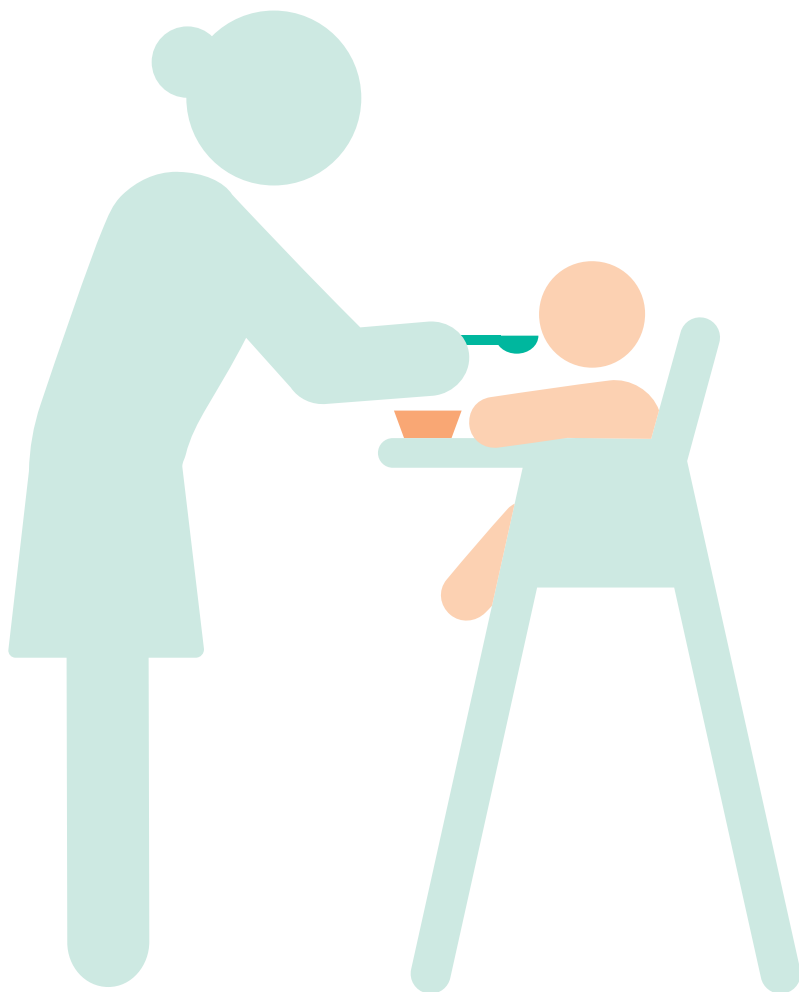
Sí, cuando madre y padre son trabajadores podrán acordar que sea el padre el que ejerza este derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma debe ser comunicada por escrito a ambos empleadores con a lo menos 30 días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

> ¿Cómo se ejerce este derecho?

La madre trabajadora y el empleador o empleadora pueden acordar que el derecho de alimentar al menor de 2 años se pueda ejercer:

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

<sup>38</sup> Código del Trabajo. Artículo 206.



Este derecho puede ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

> **¿Qué ocurre cuando la madre debe viajar para dar alimentos?**

El tiempo de 1 hora al día deberá ampliarse al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos o hijas. En este caso, el empleador o empleadora deberá pagar el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.



# 08

## DERECHO A CUIDAR AL HIJO O HIJA MENOR DE 1 AÑO POR ENFERMEDAD GRAVE<sup>39</sup>

### Permiso de 7 días

corridos que son prorrogables y continuos de 7 días en 7 días

> ¿Quiénes tienen derecho a solicitar el permiso por enfermedad grave del hijo o hija menor de 1 año?

- La madre trabajadora cuando el menor requiera atención en el hogar por enfermedad.
- El trabajador o trabajadora que tenga el cuidado personal del menor por resolución judicial.

> ¿Se puede renunciar al derecho a cuidar al hijo o hija menor de 1 año por enfermedad grave?

No, el derecho a cuidar al hijo o hija menor de 1 año por enfermedad grave es irrenunciable.

> ¿Puede el padre hacer uso de este derecho?

Sí, cuando ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidios.

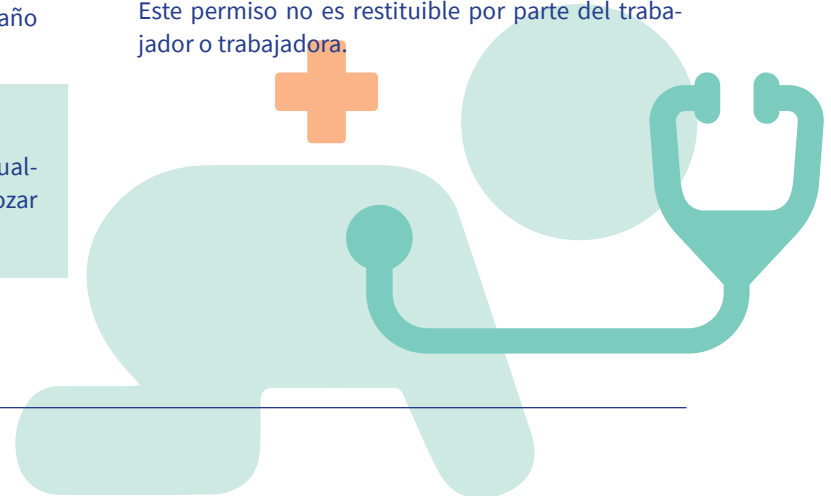
> ¿En qué consiste el permiso?

Consiste en un permiso de 7 días corridos que son prorrogables y continuos de 7 días en 7 días y subsidio estatal equivalente a la remuneración con un tope.

En el caso de que la licencia médica se extienda por más de 30 días, el permiso durará todo el tiempo que se estime necesario.

> ¿Es restituible este permiso?

Este permiso no es restituible por parte del trabajador o trabajadora.



<sup>39</sup> Código del Trabajo. Artículo 199.

## 09

DERECHO A CUIDAR AL NIÑO O NIÑA MAYOR DE 1 AÑO Y MENOR DE 18 AÑOS POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE, AGUDA Y CON RIESGO DE MUERTE<sup>40</sup>

## &gt; ¿Quiénes tienen derecho a solicitar el permiso por accidente o enfermedad grave de un niño o niña menor de 18 años?

- El padre y madre trabajadores cuando el menor requiera del cuidado personal de éstos.
- El trabajador y trabajadora que tenga el cuidado personal del menor por resolución judicial.

## &gt; ¿Se puede renunciar al derecho a cuidar al hijo o hija mayor de 1 año y menor de 18 años por enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte?

No, este derecho es irrenunciable.

## &gt; ¿Qué ocurre si ambos padres son trabajadores?

Pueden utilizarlo de manera conjunta o separada.

## &gt; ¿En qué consiste el permiso?

Consiste en un derecho para ausentarse del trabajo equivalente a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año distribuidas a elección del trabajador o trabajadora.

## &gt; ¿Cómo se pueden distribuir las 10 jornadas ordinarias al año?

Se puede distribuir en jornadas completas o parciales o una combinación de ambas.

## &gt; ¿Se consideran trabajadas las 10 jornadas ordinarias al año?

Se consideran trabajadas para todos los efectos legales.

## &gt; ¿Cuáles son los requisitos para poder hacer uso de este permiso?

- Dar aviso por escrito dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio de este derecho.
- Se debe acreditar el accidente o enfermedad grave mediante certificado médico otorgado por el médico que tenga a cargo el cuidado del niño o niña.

## &gt; ¿Se deben restituir las 10 jornadas ordinarias al año usadas?

El uso de las 10 jornadas ordinarias al año se considera trabajadas para todos los efectos legales.

Deben ser restituidas por el trabajador o trabajadora pudiendo, previo acuerdo con el empleador o empleadora:

- Imputarlo a su próximo feriado anual.
- Por medio de horas extraordinarias.
- De cualquier forma que convengan las partes.
- De no ser posible alternativas anteriores se deberá descontar de la remuneración en forma de 1 día por mes, lo que podrá fraccionarse según el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador o trabajadora cesa en su trabajo por cualquier causa.

<sup>40</sup> Código del Trabajo. Artículo 199 bis.

# 10

## DERECHO DE ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS DEL SEGURO SANNA<sup>41</sup>

### > ¿En qué consiste el permiso del seguro de la Ley SANNA?

Consiste en un seguro obligatorio de cargo del empleador o empleadora para los padres y madres trabajadores de niños y niñas mayores de 1 año y menor de 5, 15 o 18 años afectados con 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 totalmente la remuneración mensual o, en el caso de usar la licencia por media jornada, el subsidio reemplace parcialmente su remuneración o renta mensual.**

### > ¿Se puede renunciar al derecho de acompañamiento del seguro SANNA?

No, el derecho de acompañamiento del seguro SANNA es irrenunciable.

### > ¿Quiénes tienen derecho a este seguro?<sup>42</sup>

- El padre y madre trabajadores de un niño o niña mayor de 1 año y menor de 5, 15 o 18 años afectado con una condición grave de salud.
- Trabajador y trabajadora que tenga el cuidado personal del menor por sentencia judicial de un niño o niña mayor de 1 año y menor de 5, 15 o 18 años afectado con una condición grave de salud.

nor de 5, 15 o 18 años afectado con una condición grave de salud.

### > ¿Cuáles son las contingencias que cubre?

- ✓ Cáncer de un menor de 18 años.
- ✓ Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos de un menor de 18 años.
- ✓ Fase o estado terminal de la vida de un menor de 18 años.
- ✓ Accidente grave con riesgo de muerte o secuela funcional grave y permanente de un menor de 15 años.
- ✓ Enfermedad grave que requiera de hospitalización en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios de un menor de 5 años.

### > ¿Cómo se usa este seguro?

El seguro se puede usar a jornada completa y por media jornada en aquellos casos en que el médico tratante prescriba que la atención, el acompañamiento o el cuidado personal del hijo o hija pueda efectuarse bajo esta modalidad. Para efectos del cálculo de la duración del permiso se entenderá que las licencias médicas otorgadas por media jornada equivalen a medio día. Las licencias médicas por media jornada en los casos de cáncer, trasplante de órgano sólido y fase o estado terminal de la vida podrán tener una duración de hasta 60 días cada una de ellas.

<sup>41</sup> Ley N° 21.063 “Crea un Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas que Padezcan las Enfermedades que Indica, Modifica el Código del Trabajo”. Modificada el 28 de septiembre de 2023.

<sup>42</sup> El Artículo 34 del Código Civil señala que “Los padres y madres de una persona son sus progenitores respecto de los cuales se ha determinado una relación filial. Se entenderán como tales a su madre y/o padre, sus dos madres, o sus dos padres.”



¿Cuánto dura el permiso del Seguro de la Ley SANNA?



### **Cáncer**

de hasta  
**180 días**  
dentro de un  
período de 12  
meses



### **Fase o estado terminal de la vida**

Hasta producido el deceso



### **Enfermedad Grave**

de hasta  
**15 días**  
en relación al evento  
que lo originó



### **Transplante de órganos**

de hasta  
**180 días**  
dentro de un  
período de 12  
meses



### **Accidente Grave**

de hasta  
**45 días**  
en relación al evento  
que lo generó

> **¿Qué ocurre si ambos padres son trabajadores?**

Si ambos padres son trabajadores los dos pueden ejercer este derecho. Podrán hacer uso del permiso conjunta o separadamente, según ellos lo determinen.

> **¿Se puede traspasar el permiso entre ambos padres cuando los dos son trabajadores?**

Cualquiera de ellos podrá traspasar al otro la totalidad del permiso que le corresponde en los siguientes casos:

- Cáncer de un menor de 18 años.
- Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos de un menor de 18 años.

“Sólo se puede traspasar 2/3 del período total del permiso en el caso de accidente grave con riesgo de muerte o secuela funcional grave y permanente de un menor de 15 años.”<sup>43</sup>

> **¿Qué ocurre cuando ambos padres son trabajadores y uno solo de ellos tiene el cuidado personal del hijo o hija otorgado por sentencia judicial?**

En los casos que el padre y la madre sean trabajadores con derecho a las prestaciones del seguro y uno de ellos tenga el cuidado personal del hijo o hija otorgado por resolución judicial, este último tendrá derecho a la totalidad del período de permiso que corresponde a ambos padres. Sin perjuicio de lo anterior, el padre o madre que tenga el cuidado personal del hijo o hija podrá igualmente traspasar hasta el total del período máximo que le corresponde, al otro padre o madre.

> **¿Qué ocurre si el padre o madre fallece?**

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, quien sobreviva tendrá derecho a usar la totalidad de los días de permiso que le hubiere correspondido al difunto.

> **¿Este derecho entrega fuero?**

El trabajador o trabajadora que está haciendo uso del permiso del seguro de la Ley SANNA goza de fuero laboral durante el permiso y hasta 180 días después de expirada la última licencia médica emitida para el tratamiento.

En el caso de trabajadores y trabajadoras contratadas por obra o faena determinada o por plazo fijo, el fuero termina de pleno derecho concluida la obra o faena o bien una vez concluido el plazo del contrato.

> **¿Puede el padre o madre condenado por delito de violencia intrafamiliar hacer uso de este seguro?**

Los progenitores condenados por delitos de violencia intrafamiliar y cuando la víctima tenga la calidad de cónyuge o de conviviente respecto del autor o autora, o afecte al padre o madre de un hijo o hija en común o directamente a estos últimos, no podrá hacer uso de los días de permiso, los que en su caso podrán ser usados por el otro progenitor o tercero habilitado para el ejercicio de este derecho.

<sup>43</sup> Ley No 21.063 “Crea un Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas que Padezcan las Enfermedades que Indica, Modifica el Código del Trabajo”. Modificada el 28 de septiembre de 2023.

## 11

DERECHO A CUIDAR A UN MENOR DE 18 AÑOS CON DISCAPACIDAD O PERSONAS MAYORES DE 18 AÑOS CON DISCAPACIDAD MENTAL O DEPENDENCIA SEVERA:<sup>44</sup>

**Derecho para ausentarse del trabajo de 10 jornadas al año**

> **¿En qué consiste el permiso?**

Consiste en un derecho para ausentarse del trabajo por el número de horas equivalente a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año distribuidas a elección del trabajador o trabajadora.

> **¿Se puede renunciar al derecho a cuidar a un menor de 18 años con discapacidad o personas mayores de 18 años con discapacidad mental o dependencia severa?**

No, no se puede renunciar a este derecho.

> **¿Quiénes tienen derecho a solicitar el permiso para cuidar a un menor de 18 años con discapacidad o personas mayores de 18 años con discapacidad mental o dependencia severa?**

- El padre y madre.
- La persona que tenga bajo su cuidado personal o sea cuidador de un menor con discapacidad o de personas mayores de 18 años con discapacidad mental o dependencia severa.

> **¿Qué ocurre si la madre y el padre son trabajadores?**

En el caso de que la madre y el padre sean trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

> **¿Cómo se pueden distribuir las 10 jornadas ordinarias al año?**

Se puede distribuir en jornadas completas o parciales o una combinación de ambas.

> **¿Se deben restituir las 10 jornadas ordinarias al año usadas?**

**Deberán ser restituidas por la persona trabajadora que hizo uso de este derecho, para ello podrá:**

- Imputarlo a su próximo feriado anual.
- Trabajando horas extraordinarias.
- A través de cualquier forma que convengan las partes.
- De no ser posible alternativas anteriores se deberá descontar de la remuneración en forma de 1 día por mes, lo que podrá fraccionarse según el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador o trabajadora cesa en su trabajo por cualquier causa.

<sup>44</sup> Código del Trabajo. Artículo 199 bis.

# 12

## DERECHO A PERMISO RESPECTO DE LA INTEGRIDAD DE UN HIJO O HIJA O MENOR DE EDAD CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA:<sup>45</sup>

Permiso especial para trabajadores a cargo de un menor con TEA para **acudir a emergencias**

> ¿Se puede renunciar al derecho a permiso respecto de la integridad de un hijo o hija o menor de edad con TEA?

No, este derecho no se puede renunciar.

> ¿Quiénes tienen derecho a solicitar el permiso respecto de la integridad de un hijo o hija o menor de edad con trastorno del espectro autista?

Las madres, padres o tutores de menores de edad con trastorno del espectro autista.

> ¿En qué circunstancia pueden solicitar este permiso?

Para acudir a emergencias respecto a la integridad de un hijo o hija o un menor de edad en sus establecimientos educacionales.

> ¿Por cuánto tiempo se otorga el permiso?

El tiempo que estos trabajadores y trabajadoras destinen a la atención de estas emergencias, el cual será considerado como trabajado.

> ¿El empleador o empleadora puede calificar esta salida del trabajador o trabajadora como causal de abandono de su trabajo?

El empleador o empleadora no puede, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

> ¿Qué requisitos debe cumplir el trabajador o trabajadora para acceder a este permiso?

Debe 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.

<sup>45</sup> Código del Trabajo. Artículo 66 quinquies.

# 03

## CHECK LIST



## OBLIGACIONES LEGALES

PREGUNTA	RESPUESTA
<p>&gt; ¿Todas las madres de la empresa se toman el pre y postnatal de forma íntegra, cumpliendo el carácter irrenunciable del derecho de acuerdo a lo establecido en el artículo 195 del Código del Trabajo?</p>	>
<p>&gt; ¿En el caso de una trabajadora embarazada que está ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, la ha trasladado sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial, de acuerdo al artículo 202 del Código del Trabajo?</p>	>
<p>&gt; ¿Todos los padres toman los 5 días de permiso por nacimiento o adopción de un hijo/a, cumpliendo el carácter irrenunciable del derecho establecido en el artículo 195 del Código del Trabajo?</p>	>
<p>&gt; Si tiene 20 o más mujeres contratadas, ¿tiene o paga sala cuna para las mujeres con hijos/as menores de 2 años de acuerdo a lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo?</p>	>
<p>&gt; ¿Da el bono compensatorio de sala cuna para el caso de madres trabajadoras que trabajan en horarios nocturnos, en una localidad que no cuenta con ningún establecimiento que</p>	>

PREGUNTA	RESPUESTA
<p>tenga autorización del Ministerio de Educación, se desempeñen en faenas mineras en lugares apartados de centros urbanos cuando viven separadas de sus hijos en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos o cuando las condiciones de salud y los problemas médicos del niña o niño aconsejan no enviarlo a una sala cuna?</p>	
<p>➤ ¿Las madres han acordado con los padres traspasarle a éstos parte del postnatal parental?</p>	➤
<p>➤ Si tiene mujeres trabajadoras con hijo o hija menor de 2 años ¿ejercen todas su derecho de alimentar al hijo o hija?</p>	➤
<p>➤ ¿Han ejercido los padres el derecho de alimentar al hijo o hija menor de 2 años cuando así lo han acordado con las madres?</p>	➤
<p>➤ Si tiene mujeres trabajadoras con hijo o hija menor de 1 año con enfermedad grave ¿han hecho uso del derecho de cuidar al hijo o hija?</p>	➤
<p>➤ ¿Los padres han podido ejercer el derecho o permiso por licencia del hijo o hija menor de 1 año por enfermedad grave cuando así lo han acordado con las madres?</p>	➤
<p>➤ En caso de madres o padres trabajadores con hijos o hijas mayores de 1 año y menores de 18 años que hayan sufrido un accidente o enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte ¿han hecho uso del derecho a ausentarse del trabajo equivalente a 10 jornadas diarias ordinarias al año?</p>	➤

PREGUNTA	RESPUESTA
<p>&gt; En caso de madres y padres trabajadores con hijos o hijas mayores de 1 año y menor de 5, 15 o 18 años afectados con una condición grave de salud (cáncer, trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos, fase o estado terminal de vida, accidente grave con riesgo de muerte o secuela funcional grave y permanente, enfermedad que requiera de hospitalización en UCI o UTI) ¿han hecho uso del seguro SANNA?</p>	>
<p>&gt; En caso de madres, padres y cuidadores trabajadores con hijos o hijas menor de 18 años con discapacidad o personas mayores de 18 años con discapacidad mental o severa ¿han hecho uso del derecho de ausentarse del trabajo por el número equivalente a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año?</p>	>
<p>&gt; En caso de madres, padres y cuidadores de un hijo o hija menor de edad con trastorno del espectro autista (TEA) ¿han hecho uso de este derecho para acudir a emergencias respecto de la integridad del hijo o hija en sus establecimientos educacionales por el tiempo que destinen a la atención de estas emergencias?</p>	>

## BUENAS PRÁCTICAS

PREGUNTA	RESPUESTA
<p>&gt; ¿La empresa cuenta con una política que establezca un período de descanso, posterior al nacimiento de un hijo o hija, superior al legalmente vigente para el padre?</p>	>
<p>&gt; En el caso del prenatal y postnatal maternal y parental, ¿la empresa paga la diferencia entre el subsidio estatal con tope y el sueldo?</p>	>
<p>&gt; ¿Entrega como beneficio sala cuna para los hombres padres de niñas/os menores de 2 años?</p>	>
<p>&gt; En el caso del derecho a cuidar al hijo o hija mayor de 1 año y menor de 18 años por accidente o enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte ¿cuenta con una política que no exija restituir las 10 jornadas ordinarias al año a los padres o madres que haya hecho uso de este derecho?</p>	>
<p>&gt; En el caso del derecho a cuidar a un menor de 18 años con discapacidad o una persona mayor de 18 años con discapacidad mental o dependencia severa ¿cuenta con una política que no exija restituir las 10 jornadas ordinarias al año al padres, madres o cuidadores que haya hecho uso de este derecho?</p>	>
<p>&gt; ¿Entrega beneficios de cuidado a padres y madres para hijos o hijas mayores de 18 años?</p>	>

PREGUNTA	RESPUESTA
<p>&gt; ¿Ha dado a conocer al padre trabajador los 3 derechos que tiene: (i) el postnatal parental de 5 días, (ii) el derecho del seguro SANNA y (iii) el derecho a cuidar al hijo o hija menor de 18 años por accidente o enfermedad grave?</p>	>
<p>&gt; Cuando ambos padres sean trabajadores ¿Ha apoyado o impulsado que el padre acuerde con la madre ejercer los derechos que pueden ser transferidos por la madre al padre: postnatal parental, licencia por enfermedad del hijo o hija menor de un año y derecho a una hora para alimentar a la hija e hijo menor de 2 años?</p>	>
<p>&gt; ¿Ha dado a conocer el seguro SANNA y promovido su uso por madres y padres trabajadores que se encuentren en las situaciones que dan derecho a su uso?</p>	>
<p>&gt; ¿Ha dado a conocer el derecho de 10 jornadas diarias al año por enfermedad grave o gravísima de un menor de 18 años entre las personas y fomentado su uso?</p>	>
<p>Si no tienes ✓ en todo, te podemos ayudar a través del Instrumento ChileMujeres, donde medimos cómo está tu organización en el cumplimiento del marco legal y buenas prácticas.</p> <p><u>Contáctanos aquí para saber más:</u> <a href="mailto:contacto@chilemujeres.cl">contacto@chilemujeres.cl</a></p>	

## BIBLIOGRAFÍA

- Código Civil.
- Código del Trabajo.
- Dirección del Trabajo. Dictamen N° 81/02. 1 de febrero de 2024.
- Dirección del Trabajo. Dictamen N° 642. 5 de febrero de 2004.
- Ley N°21.561 “Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.” 26 de abril de 2023.
- Ley N°21.063 “Crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica, modifica el Código del Trabajo”. Modificada el 28 de septiembre de 2023.
- Ley N°21.645 “Modifica el título II del libro II del Código del Trabajo “De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica. 29 de diciembre de 2023.
- Manual de corresponsabilidad parental en el mundo del trabajo. Fundación ChileMujeres, Universidad Alberto Hurtado. 2020.
- Superintendencia de Seguridad Social. Circular N°3726. 1 de febrero de 2023.





[WWW.CHILEMUJERES.CL](http://WWW.CHILEMUJERES.CL)



Páginas interiores reciclables  
(portada y contraportada no)