

# CARTILLA PARA SABER Y CONOCER

## **La Nueva Ley N° 20.545 (Publicada el 17 de Octubre de 2011) sobre nuevas normas sobre protección a la Maternidad e Incorpora el permiso postnatal parental.**

En ésta cartilla no tenemos posibilidades de publicar ésta ley recientemente publicada por razones de espacio y que tiene vigencia desde el pasado 17 de Octubre. Sin embargo haremos lo posible para entregarles un detalle de las más importantes adjuntándoles un cuestionario con las preguntas más frecuentes que pueden hacer las madres o futuras mamás sobre la nueva ley y que fue confeccionada por el Servicio Nacional de la Mujer:

### **LEY N° 20.545 – POST NATAL**

**Fuente: SERNAM**

#### ***1. ¿Cómo se extenderá el actual posnatal?***

El actual posnatal de 12 semanas se extiende en 12 semanas adicionales, hasta alcanzar las 24 semanas íntegras, mediante un permiso de posnatal parental que se entrega a la madre trabajadora y que tendrá un subsidio con tope de 66 UF brutas.

#### ***2. ¿Qué tengo que hacer para acceder?***

Si está embarazada, cumplir con los requisitos para tener pre y postnatal. Si está de pre o postnatal, se sigue haciendo uso de él hasta las 24 semanas o 30 si se ejerce la opción del medio día. Si ya volvió a trabajar y la guagua tiene menos de 24 semanas a la fecha de publicación de la ley, debe darle aviso al empleador con 5 días de anticipación de que hará uso del tiempo que le queda de las 24 o 30 semanas.

#### ***3. ¿Qué documentos debo presentar al empleador y a la Inspección del Trabajo al momento de avisar que usaré extensión?***

Para las mujeres que ya volvieron a trabajar, la madre deberá dar aviso a su empleador personalmente, dejando constancia escrita, o mediante carta certificada y avisar a la Inspección del Trabajo. Basta el aviso, no se necesitan más antecedentes. Si la madre no ha vuelto a trabajar, debe avisar con un mínimo de 30 días de anticipación a su empleador, con copia a la Inspección del Trabajo, si va a usar el permiso en medias jornadas. Si no lo hace, se entiende que se toma las 24 semanas en jornada completa.

#### ***4. ¿Quién emite la licencia para la extensión?***

No se necesita licencia para la extensión, basta con la licencia utilizada para el postnatal de las primeras 12 semanas.

#### ***5. ¿Es retroactivo?***

No, se aplica desde que la ley entra en vigencia, vale decir, desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

**6. ¿Las mujeres podrán elegir cómo tomarse el posnatal parental?**

Todas las mujeres tendrán libertad para elegir la mejor forma de ejercer este nuevo derecho pudiendo optar a:

- A. 12 semanas con permiso completo, con 100% subsidio con tope de 66UF.
- B. 18 semanas a media jornada, con un 50% de subsidio correspondiente.

**7. ¿Qué pasa si estoy haciendo uso del posnatal parental y mi hijo/a se enferma gravemente?**

Si durante el ejercicio del postnatal parental en media jornada, el hijo se enferma gravemente, la madre tiene derecho al subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año por la media jornada que trabaja. El medio subsidio parental podrá coexistir con el permiso por enfermedad grave correspondiente, por un máximo de 12 semanas. Al término de este periodo, expira el posnatal parental.

**8. ¿Cómo puedo traspasar el beneficio al padre?**

- A. Si la madre decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede traspasar hasta un máximo de 6 semanas al padre a jornada completa.
- B. Si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar al padre hasta un máximo de 12 semanas en media jornada.
- C. En ambos casos, cuando el padre hace uso de este derecho, el subsidio correspondiente se calcula en base al sueldo del padre.
- D. El padre tendrá derecho a fuero por el doble del periodo que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo utiliza a jornada parcial.

**9. ¿Cómo se hace para traspasar semanas al padre?**

La madre tiene que avisar a su empleador 30 días antes que termine el postnatal. El padre tiene que dar al menos 10 días de aviso a su empleador antes de ejercerlo, mandando copia al empleador de la mujer y a la Inspección del Trabajo.

**10. ¿Aumenta el número de días libres para el padre?**

Los actuales 5 días permanecen inalterados.

**11. ¿Tiene derecho a fuero el padre que se toma ese posnatal de 1 mes y medio?**

El padre va a tener un fuero que lo protege del despido de su trabajo por el doble del período de posnatal que se tome, contados desde los 10 anteriores al inicio del permiso. Ejemplo, si se toma un mes, tiene dos meses de fuero. Si se toma un mes y medio, tendrá 3 meses de fuero.

**12. ¿Cómo se avisa al empleador?**

30 días antes de comenzar el postnatal parental, la trabajadora deberá enviar aviso a la Inspección del Trabajo su decisión de cómo ejercerá su derecho de posnatal parental. De no informar nada, se entenderá que hará uso de su derecho a utilizar el posnatal parental por 12 semanas completas. En caso de que informe que hará uso de su derecho a trabajar en media jornada por 18 semanas, el empleador estará obligado a recibirla, con excepción de aquellos trabajos en que, dadas las características propias de este, impida un retorno a media jornada sin producir menoscabo. Durante el ejercicio a media jornada de su posnatal parental la madre tendrá derecho a una remuneración cuyo piso será el 50% de la remuneración promedio que la mujer recibía antes del prenatal.

**13. ¿Se cambia alguno de los actuales derechos en materia de pre y posnatal?**

No se toca ningún derecho adquirido.

**14. ¿Qué mujeres trabajadoras podrán acceder al posnatal parental?**

**a. Beneficiadas por el nuevo sistema:** Con la publicación de la ley en el Diario Oficial, la norma será automáticamente aplicable a todas las mujeres que en ese momento estén con su pre o posnatal, y además a todas aquellas que, habiendo terminado su postnatal, tienen un hijo menor de 24 semanas.

**b. Mujeres se podrán acoger al postnatal parental:** Todas las mujeres que son trabajadoras dependientes o independientes (temporeras, por obra o faena, honorario, cuenta propia como las feriantes, comerciantes, etc ) que estén afiliadas, trabajando y tengan un mínimo de cotizaciones. Adicionalmente a partir del 1 de Enero del 2013, se incorpora el 100% de las mujeres cuyo último contrato fue a plazo fijo, por obra o faena, incluidas las temporeras, que no estén trabajando al momento de tener a sus hijos, pero tengan 1 año de filiación y al menos 8 cotizaciones continuas o discontinuas en los últimos 24 meses.

**c. Trabajadoras a honorarios o cuenta propia que cotizan independiente:** En el caso de las trabajadoras independientes (honorarios o cuenta propia), para tener su subsidio maternal, necesitan tener 1 año de afiliación previsional y 6 o más cotizaciones, continuas o discontinuas, dentro de los 6 meses anteriores al prenatal, pagando la cotización correspondiente al mes anterior al que empieza la licencia.

**d. Trabajadoras dependientes:** necesitan tener 6 meses de afiliación previsional y 3 o más cotizaciones, continuas o discontinuas, dentro de los 6 meses anteriores al prenatal.

**e. Situación de la trabajadora temporera:** En este caso, se debe distinguir entre las trabajadoras temporeras, por obra o faena que están trabajando al momento de iniciar su prenatal y las que no están trabajando en ese momento. Para las que sí están trabajando, se les aplica el pre y postnatal de acuerdo a las reglas generales. Para aquellas que no están trabajando y por primera vez tendrán este derecho, el proyecto incorpora entregarles el beneficio cuando cumplen con ciertos requisitos: 12 meses de afiliación previsional; 8 o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en los 24 meses anteriores al embarazo; y, que su último contrato haya sido a plazo fijo, o por obra o faena. Para estos casos, el derecho empieza a regir el 1 de enero de 2013.

**15. ¿De qué variables dependerá el monto del subsidio de posnatal parental?**

En este caso debemos distinguir dos situaciones:

- **A:** Para las trabajadoras dependientes e independientes, el monto del subsidio es un promedio de las remuneraciones o rentas obtenidas antes del embarazo que se compara con el promedio obtenido los 3 meses antes de irse de prenatal. El monto del subsidio es el menor de los dos promedios, garantizándose el pago de un mínimo de medio ingreso mínimo mensual y un tope de 66 UF.

- **B:** En cuanto a las nuevas mujeres que se incorporan, trabajadoras habituales a contrato fijo, obra o faena, temporeras, que no están trabajando al momento de empezar su prenatal, el monto del subsidio será el promedio de la renta de los últimos 24 meses, con un mínimo de medio ingreso mínimo mensual y un tope de 66 UF.

**16. ¿Qué pasa con los hijos prematuros y los partos múltiples?**

A las madres de niños prematuros que hayan nacido antes de las 32 semanas de gestación o pesen menos de 1.500 gramos al nacer, se les darán 6 semanas adicionales de postnatal. A las madres que hayan tenido un parto múltiple, se les concederán 7 días corridos extra de postnatal por cada hijo adicional. En caso de prematuros y múltiples se aplicará el permiso que sea mayor.

**17. ¿Qué pasado con los hijos/as adoptivos?**

Los padres de hijos adoptados menores de 6 meses gozarán tanto del periodo de postnatal como del nuevo periodo de postnatal parental, de acuerdo a las normas generales. Para los mayores de 6 meses y menores de 18 años, se concede al adoptante el periodo de permiso postnatal parental, con el correspondiente subsidio.

**18. ¿Cuándo entrará en Vigencia el posnatal parental?**

El proyecto con urgencia en la Cámara de Diputados se vota a total despacho la semana del 5 de septiembre. Si el acuerdo es ratificado en el Senado, se esperar su promulgación a fines Octubre. 6

**19. ¿Quién paga las cotizaciones durante el postnatal?**

Las cotizaciones durante todo el permiso maternal (pre y postnatal y postnatal parental) las paga el Estado, por el total de las remuneraciones.

**20. ¿Con esta nueva ley, estarán protegidas las mujeres por el fuero maternal?**

Se mantienen los mismos derechos existentes frente al fuero; es decir, que la trabajadora tiene fuero maternal desde el momento de la concepción y hasta que el niño cumpla un año y 12 semanas de vida.

**21. ¿En qué situación queda la madre que al momento de regir el nuevo sistema tiene más de tres meses de posnatal?**

Si la guagua tiene menos de 24 semanas, la madre podrá acogerse al posnatal extendido hasta que aquélla cumpla 24 semanas. Si ha vuelto a trabajar, puede retomar el posnatal hasta que su hijo(a) tenga 24 semanas de vida.