

Postnatal Parental Ley 20.545

Instrucciones de la Circular N° 2777 a los organismos administradores de régimen de subsidios de incapacidad laboral.

Esta ley adiciona al régimen de descanso maternal Postnatal de 12 semanas, un Permiso Postnatal Parental que extiende el descanso de maternidad a 6 meses, con un subsidio con tope de 66 UF, acogiendo a ella todas las trabajadoras, dependientes o independientes.

En el caso de trabajadoras dependientes, es necesario que tengan 6 meses de afiliación previsional y 3 o más cotizaciones, continuas o discontinuas, dentro de los seis meses anteriores al Prenatal.

Las trabajadoras independientes, para tener derecho al subsidio, deben tener 1 año de afiliación previsional y 6 o más cotizaciones, continuas o discontinuas, dentro de los 6 meses anteriores al Prenatal.

Los beneficios de ésta automáticamente aplicables a todas las mujeres que se encuentren en su Pre o Postnatal y, a las que habiendo terminado su Postnatal, tengan un hijo menor de 24 semanas.

La supervigilancia y supervisión del subsidio corresponderá a la SUSESO.

Forma de ejercicio de este derecho

Como señala el artículo 197 bis del Código del Trabajo, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso Post Natal Parental a continuación del período postnatal, el cual puede ser ejercido de las siguientes formas:

- 12 semanas de descanso a jornada completa, con subsidio estatal con un tope de 66 Unidades de Fomento.

- 18 semanas a media jornada, teniendo derecho a percibir un 50% del subsidio que le correspondería si optara por la jornada completa 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 que a las que tenga derecho.

- En el caso de trabajadoras exentas al límite de jornada de trabajo, podrán ejercer el derecho señalado en el punto anterior, en dichos términos y conforme a lo acordado con su empleador.

- Aumentan a 18 semanas el Postnatal cuando el parto se produzca antes de la semana 33 de gestación o cuando el niño al nacer pese menos de 1.500 gramos.

Reposo Postnatal tendrá duración de 126 días, siendo necesario para esta extensión es necesario que el menor haya nacido vivo (Circular 2777).

- En caso de partos múltiples el Postnatal se aumentará en 7 días por cada niño adicional.

Ej.: Mellizos el reposo por licencia médica Postnatal tendrá una duración de 91 días, en el caso trillizos 98 días. (Circular 2777).

- Si dichas circunstancias concurren simultáneamente, la duración del descanso Postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

No siendo procedente sumar las semanas de extensión previstas en ambos casos (Circular 2777).

Cuando existan extensiones del descanso Postnatal, el permiso Parental se iniciará inmediatamente a continuación de éste.

Al inicio de dicho beneficio el menor debe encontrarse vivo, ya que la finalidad de éste es ayudar al cuidado del menor y apego a sus padres.

Si el menor fallece durante el Postnatal, los padres no podrán hacer uso del Postnatal Parental, debiendo la madre dar aviso a la entidad pagadora del subsidio.

La entidad pagadora del subsidio, antes de efectuar el primer pago del Subsidio por Postnatal Parental, deberán verificar en el Registro Civil que el menor que origina el beneficio se encuentre vivo (Circular 2777).

Acreditación del derecho al beneficio (Circular 2777).03

La duración del reposo Postnatal deberá ser consignada por el profesional que otorgue la licencia respectiva. Para señalar la causal de extensión del Postnatal, el profesional deberá consignar en la sección "A.6", en la línea de "Antecedentes Clínicos" lo siguiente, según corresponda:

Parto antes de 33 semanas.

Peso del niño menor a 1.500 gramos.

Parto múltiple.

La trabajadora tiene la obligación de adjuntar a la licencia por Postnatal, el certificado de nacimiento del menor o los menores que den origen al subsidio (Circular 2777).

Notificación al empleador

Para el ejercicio de estos derechos la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos 30 días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo.

Si no realiza la señalada comunicación, deberá ejercer el Postnatal Parental en la modalidad de 12 semanas con permiso de jornada completa.

Si la trabajadora opta por reincorporarse parcialmente a sus labores, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental, pagando la cotización correspondiente al mes anterior al cual empieza la licencia.

El empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio dentro del plazo de 3 días hábiles (Circular 2777).

Ejercicio del Postnatal Parental por el padre

En el caso que la madre hubiere fallecido, o el padre tenga el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá el permiso y subsidio, estando facultado para ejercerlo en los mismos términos que le corresponderían a la madre.

Si ambos padres son trabajadores, a elección de la madre, se podrá traspasar semanas de este permiso al padre.

Para ello deberán concurrir los siguientes requisitos:

Padre trabajador afecto al sistema previsional.

Que la madre manifieste en términos formales y explícitos, con su firma.

Que el padre haga uso del permiso bajo la misma modalidad elegida por la madre (Circular 2777).

Este derecho puede ser ejercido de las siguientes formas:

- Si la madre decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede traspasar hasta un máximo de seis semanas en jornada completa.
- Si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar hasta un máximo de 12 semanas a media jornada.

En ambos casos, las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse al final del periodo.

Sólo se podrán ceder semanas completas, el equivalente a 7 días corridos (Circular 2777).

Éste deberá dar aviso a su empleador por carta certificada, enviado a lo menos con 10 días de anticipación a la fecha que hará uso del permiso, con copia a la Inspección del Trabajo y, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora.

El empleador del padre deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio, antes del inicio de permiso Postnatal Parental que utilice.

Casos de adopción, tuición y cuidado personal de un menor

Los padres de hijos adoptados menores de 6 meses gozarán tanto del periodo de Posnatal como del periodo de Posnatal Parental. Para los hijos mayores de 6 meses y menores de 18 años, se concede al adoptante el periodo de permiso del Postnatal Parental, con el correspondiente subsidio

En el caso del trabajador o trabajadora que tenga a su cuidado a un menor, otorgado por sentencia judicial, por tuición o cuidado personal como medida de protección, se le otorga descanso Postnatal Parental. Asimismo. Cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a permiso y subsidio por 12 semanas.

Al solicitar este permiso deberá acompañar una declaración jurada de tener bajo tuición o cuidado personal al causante del beneficio, y un certificado del tribunal que haya otorgado ésta.

Fuero

La trabajadora gozará de fuero laboral durante el período de embarazo y hasta un año expirado el descanso de maternidad, excluido el Postnatal Parental.

De igual forma, el padre tendrá derecho a fuero, a partir de 10 días anteriores al comienzo del uso del Permiso Parental, por el doble del periodo del permiso, no pudiendo exceder a un máximo de tres meses dicho

En el caso de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo, el plazo de un año de fuero, se contará desde la fecha que el juez confíe al trabajador el cuidado personal o la tuición.

Cálculo del Subsidio

El subsidio correspondiente al Postnatal Parental, que tiene como tope de 66 UF, se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía.

Éste se otorgará sobre la base de la licencia médica por reposo Postnatal.

El valor diario de este subsidio será el mismo que percibió la madre durante el periodo de Postnatal y se reducirá a la mitad si opta por trabajar a media jornada (Circular 2777).

Las trabajadoras independientes deberán dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio de periodo, percibiendo la totalidad del subsidio en el caso de ejercer la modalidad de 12 semanas, o la mitad de aquel, en el caso de ejercerlo a jornada parcial por 18 semanas.

En el caso del Postnatal Parental Parcial el subsidio será equivalente al cincuenta por ciento del subsidio Postnatal que percibía, y por concepto de remuneraciones, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, y a las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho (Circular 2777).

El subsidio por Enfermedad Grave del Niño Menor de un Año sólo podrá otorgarse una vez terminado el permiso Postnatal Parental.

Cuando la trabajadora se reincorpore a sus labores, en media jornada, percibirá un subsidio equivalente al que le hubiere correspondido si ejerciera el descanso en jornada completa. Este subsidio es compatible con el originado por una licencia médica por enfermedad o accidente común o por enfermedad o accidente laboral y con el producido por Enfermedad Grave del Hijo Menor de un Año.

En el caso de reincorporación parcial, la base de cálculo del subsidio que se origine por una licencia (común, laboral o de EGNMA) se considerará, exclusivamente, la remuneración mensual neta que origine la reincorporación, el subsidio derivado de ella, o ambos.

Si la trabajadora no registra cotizaciones suficientes para enterar los meses a promediar, se considerará para estos efectos la remuneración mensual neta resultante del contrato de trabajo que corresponda a la reincorporación, las veces que sea necesario.

En el caso que se tenga derecho a subsidio por una licencia por EGNMA, la suma de ambos subsidios no podrá exceder el monto diario del subsidio por permiso Postnatal Parental, que le hubiere correspondido de no haberse reincorporado a trabajar.

La suma de ambos subsidios, durante el Postnatal Parental, no podrá exceder el monto equivalente al subsidio que le hubiere correspondido de ejercer este derecho con descanso total (sin reincorporarse laboralmente).

Sólo tendrá derecho al subsidio por EGNMA quien esté haciendo uso del Postnatal Parental.

El subsidio se otorgará por un máximo de 30 semanas, devengándose a partir de la sexta semana anterior al parto, si éste tuviere lugar a partir de la trigésimo cuarta semana de gestación, la duración del subsidio se reducirá el número de semanas en que se haya adelantado el parto.

Pero si el parto ocurriere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o el niño al nacer pesara menos de 1.500 gramos, el subsidio será de 30

semanas. En caso de partos de dos o más niños, el periodo de subsidio se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

La base de cálculo para determinar este subsidio será la suma de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, devengados por la mujer en los veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo, dividido por veinticuatro.

En el caso de traspaso del permiso Postnatal Parental al padre, éste tendrá derecho a percibir el subsidio, cuya base de cálculo será el establecido en el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo (Postnatal), calculada en base a sus remuneraciones.

Para calcular este subsidio, en el caso de trabajadores dependientes, se determinará el promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, devengados en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inició la licencia por descanso prenatal de la madre. El monto diario del subsidio no podrá exceder del equivalente a las remuneraciones mensuales netas, subsidios o de ambos, devengados por el padre en los tres meses anteriores más próximos al séptimo mes calendario que precede al del inicio de la licencia citada, dividido por 90, aumentado en el 100% de la variación del IPC en el período entre los siete meses anteriores al mes precedente al inicio de la licencia, e incrementado en un 10%.

En el caso de trabajadores independientes, el cálculo del subsidio se realizará en base al promedio de la renta mensual imponible, del subsidio o de ambos, por los que hubiere cotizado el padre en los últimos seis meses anteriores al mes en que se inició el descanso prenatal de la madre.

El monto diario no podrá ser exceder del equivalente a las rentas imponibles deducidas las cotizaciones previsionales, los subsidios, o ambos por los cuales hubiere cotizado en los tres meses anteriores al octavo mes calendario anterior al del inicio de la referida licencia, dividido por noventa, aumentado en el 100% de la variación del IPC entre el período de los ocho meses anteriores al mes precedente al del inicio de la licencia, e incrementado en un 10% (Circular 2777).

Incompatibilidad del subsidio Postnatal completo

El subsidio Postnatal Parental completo es incompatible con cualquier otro subsidio por incapacidad laboral, enfermedad o accidente común o laboral y EGNMA.

El subsidio por EGNMA sólo podrá otorgarse una vez terminado el permiso Postnatal Parental Completo (Circular 2777).

Compatibilidad de subsidios cuando existe reincorporación laboral

El subsidio Postnatal Parental a que se tenga derecho cuando haya reincorporación laboral, será compatible con los que se originen, en virtud de su trabajo a jornada parcial, por una licencia por enfermedad o accidente común o laboral o por EGNMA.

La base de cálculo del subsidio que origine la licencia, de algunos de los tipos señalados, se considerará exclusivamente la remuneración mensual neta que origine dicha reincorporación, el subsidio derivado de ella o ambos. Si no se registran cotizaciones suficientes para enterar los meses a promediar, se considerará la remuneración mensual neta resultante del contrato de trabajo que corresponda a la reincorporación, las veces que sea necesario (Circular 2777).

Cuando se ejerce el Postnatal Parental parcial, y se tenga derecho al subsidio por EGNMA, deberá observarse el siguiente límite:

a) La suma de los valores diarios de ambos subsidios no podrán exceder el monto diario del subsidio por permiso Postnatal Parental completo.

b) La suma de los montos del subsidio por reposo Parental Parcial y el subsidio por EGNMA durante el periodo de Postnatal Parental, no podrá exceder al monto del subsidio que le hubiere correspondido por este último de no haberse reincorporado a trabajar, multiplicado por 84. Al completarse dicha suma, se extinguirá el permiso Postnatal Parental.

El subsidio será otorgado por el organismo competente para el pago de subsidio de incapacidad laboral de los trabajadores independientes que sean cotizantes del FONASA.

Durante el periodo que la trabajadora se reincorpore al trabajo, el empleador deberá efectuar las cotizaciones sobre la base de la remuneración correspondiente a la media jornada.

Los funcionarios del sector público tendrán derecho al Postnatal Parental y al subsidio, aplicándosele las normas del DLF 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978.

Durante el periodo de Postnatal Parental se efectuarán las cotizaciones conforme a la normativa que rige los subsidios por incapacidad laboral.

Éste será de cargo de la misma entidad pagadora del subsidio Postnatal (Circular 2777).

Cuando el trabajador se reincorpore a sus labores, a media jornada, la entidad pagadora del subsidio deberá enterar las cotizaciones sobre la base del cincuenta por ciento de la remuneración imponible por la cual se efectuaron cotizaciones durante el permiso Postnatal.

Esto sobre la base del 50% de la remuneración imponible por la cual se efectuaron las cotizaciones durante el descanso Postnatal (Circular 2777).

Entidad pagadora del subsidio

Corresponde a la entidad que pagó el subsidio por incapacidad laboral originado por la respectiva licencia médica Postnatal.

De producirse un cambio de entidad pagadora del subsidio, corresponderá el pago del Subsidio por el Postnatal Parental a la que hubiera pagado el subsidio de la licencia Postnatal (Circular 2777).

Cobro indebido del beneficio

Las gestiones de cobranza por el otorgamiento indebido del beneficio deberán ser realizadas por la respectiva entidad pagadora del subsidio (Circular 2777).

Trabajadoras del sector público

Tienen derecho al permiso Postnatal Parental y al subsidio en los términos del artículo 197 bis del Código del Trabajo.

Continuarán percibiendo asignación de zona, bonificaciones especiales que benefician a las zonas extremas del país, el pago de estas remuneraciones corresponderá al servicio o institución empleadora.

Artículos transitorios

Finalmente, la ley promulgada incluye cuatro artículos transitorios que establecen una serie de derechos a partir de su entrada en vigencia.

Las mujeres que se encuentren haciendo uso de su Pre o Postnatal, podrán ejercer su derecho a permiso Postnatal Parental, incluso si han retomado sus labores y el hijo tiene menos de 24 semanas, seis meses. En este caso, pueden retomar el descanso en cualquiera de las dos modalidades, jornada completa o parcial, dando aviso de ello al empleador con cinco días de anticipación.

Aumentan a 18 semanas el Postnatal cuando el parto se produzca antes de la semana 33 de gestación o cuando el niño al nacer pese menos de 1.500 gramos.

En caso de partos múltiples el Postnatal se aumentará en 7 días por cada niño adicional.

Si dichas circunstancias concurren simultáneamente, la duración del descanso Postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

Las normas respecto de los hijos prematuros y de los partos múltiples, se aplicarán también a quienes estuvieren haciendo uso de su Postnatal.

En el caso de adoptantes de niños menores de seis meses, estos podrán hacer uso del Postnatal Parental.

Quien se encuentre haciendo uso de licencia médica por enfermedad grave del hijo menor de un año, y dicho menor tenga menos de 24 semanas, podrá seguir haciendo uso de la licencia, y una vez terminada ésta podrá ejercer el Postnatal Parental.