



AU08-2011-05673

CIRCULAR N° 2777

SANTIAGO,

18 OCT. 2011

**SUBSIDIOS MATERNALES. IMPARTE INSTRUCCIONES
PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 20.545 A LOS ORGANISMOS
ADMINISTRADORES DEL RÉGIMEN DE SUBSIDIOS POR
INCAPACIDAD LABORAL**

I. EXTENSIÓN DEL DESCANSO POSTNATAL.....	4
1. Nuevo beneficiario.....	4
2. Nuevos beneficios.....	4
3. Permiso postnatal de 12 semanas completas para los padres del menor adoptado.....	5
4. Acreditación del derecho al beneficio.....	5
4.1. Obligación del profesional que emite la licencia.....	5
4.2. Obligación de la trabajadora.....	5
II. DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL.....	5
1. Características del beneficio.....	5
1.1. Concepto.....	5
1.2. Beneficiarios del permiso postnatal parental.....	6
1.3. Monto del Subsidio.....	6
1.4. Modalidad del permiso postnatal parental.....	6
1.5. De las cotizaciones.....	7
1.6. Traspaso del permiso postnatal parental al padre del niño.....	7
1.7. Incompatibilidad del Subsidio Postnatal Parental Completo.....	8
1.8. Compatibilidad de subsidios cuando existe reincorporación al trabajo.....	8
1.9. Entidades pagadoras del subsidio.....	9
1.10. Financiamiento del subsidio.....	9
1.11. Sanciones al empleador que impida el uso del permiso postnatal parental.....	9
1.12. Cobro indebido del beneficio.....	9
2. Situaciones especiales.....	10
2.1. Situación de las y los trabajadores del sector público.....	10
2.2. Situación de las trabajadoras independientes.....	10
2.3. Situación de la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal.....	11
3. Aspectos operativos del otorgamiento del beneficio.....	11
3.1. Acreditación del derecho.....	11
3.2. Ejercicio del derecho a reincorporarse al trabajo.....	12
3.2.1. Aviso al empleador.....	12
3.2.2. Obligación del empleador de reincorporar a la trabajadora.....	12
3.2.3. Obligación del empleador de dar aviso a la entidad pagadora del subsidio.....	13
3.3. Traspaso de parte del permiso postnatal parental al padre.....	13
3.4. Formación de expediente por parte de las entidades pagadoras del subsidio.....	14
3.5. Control del límite del monto del subsidio por permiso parental parcial.....	14
III. EXTENSIÓN DE COBERTURA: SUBSIDIO POR MATERNIDAD DE MUJERES NO CUBIERTAS POR EL RÉGIMEN DE SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL.....	14
1. Concepto.....	14
2. Requisitos.....	14
3. Monto del subsidio.....	15
4. Derecho a trabajar.....	15
5. Del otorgamiento.....	15
6. Del Financiamiento.....	15
7. De la Fiscalización del subsidio.....	16

8. Vigencia.....	16
IV. REGIMEN TRANSITORIO.....	16
1. En materia de extensión del descanso postnatal.....	16
2. En materia de permiso postnatal parental.....	16
V. VIGENCIA.....	17
VI. DIFUSIÓN.....	18

En el Diario Oficial de 17 de octubre de 2011, se publicó la Ley N°20.545, que introdujo diversas modificaciones al Código del Trabajo y al D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las que fundamentalmente dispusieron la extensión del permiso por descanso postnatal y su correspondiente subsidio en los casos que indica, otorgó el permiso postnatal parental y el subsidio pertinente, y extendió la cobertura de los subsidios por reposo pre y post natal a las trabajadoras que indica. Al respecto, esta Superintendencia en uso de las atribuciones que le confiere su Ley Orgánica y el artículo 5° del citado D.F.L. N°44, viene en impartir las siguientes instrucciones.

I. EXTENSIÓN DEL DESCANSO POSTNATAL

1. Nuevo beneficiario

En virtud de lo previsto en el número 1 del artículo 1° de la Ley N° 20.545, se reemplazó el artículo 195 del Código del Trabajo, estableciendo en su inciso tercero que 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 corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor.

2. Nuevos beneficios

En virtud de lo dispuesto en el número 2) del artículo 1° de la Ley N° 20.545, se modificó la duración del permiso y subsidio postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo, extendiéndolo en los siguientes casos:

a) Aumentó de 12 a 18 semanas el descanso postnatal en aquellos casos donde se presente alguna o ambas de las siguientes situaciones:

- Que el parto tenga lugar antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o
- Que el niño, al nacer, pese menos de 1.500 gramos.

De este modo, en los casos antes señalados, el reposo postnatal tendrá una duración de 126 días.

Con todo, para que proceda esta extensión es necesario que el menor haya nacido vivo.

b) En caso de parto múltiple, amplió la duración del descanso postnatal en siete días corridos por cada niño nacido vivo, a partir del segundo.

De este modo, en caso de nacimiento de mellizos, el reposo otorgado en virtud de la respectiva licencia médica postnatal, tendrá una duración de 91 días; en caso de nacimiento de trillizos, de 98 días, y así sucesivamente.

Conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 196 del Código del Trabajo, modificado por el N° 2 del artículo 1° de la Ley N° 20.545, en caso de concurrir simultáneamente las circunstancias indicadas en las letras anteriores, la duración del

descanso postnatal será la de mayor extensión. En consecuencia, no resulta procedente sumar las semanas de extensión previstas en las letras a) y b) anteriores.

3. Permiso postnatal de 12 semanas completas para los padres del menor adoptado

El artículo 1º número 5 de la citada Ley reemplazó el artículo 200 del Código del Trabajo, en virtud del cual los padres de niños adoptados menores de 6 meses, tendrán derecho a un permiso y subsidio por 12 semanas completas. La reglamentación anterior otorgaba hasta 12 semanas, considerando la edad del menor hasta que cumpliera 6 meses.

4. Acreditación del derecho al beneficio

4.1. Obligación del profesional que emite la licencia

La duración del reposo postnatal deberá ser consignada por el profesional que otorgue la respectiva licencia, en la sección "A.1" del formulario, tanto en números como en palabras, en los recuadros "Nº de días" y "Nº de días en palabras".

Para los efectos de señalar la causal en virtud de la cual se otorgó la respectiva extensión de reposo postnatal, el profesional que emitió la licencia deberá consignarla en la sección "A.6" del formulario, en la línea "antecedentes clínicos", indicando lo siguiente según corresponda:

- Parto antes de las 33 semanas
- Peso del niño menor a 1.500 gramos
- Parto múltiple (mellizos, trillizos, etc., según corresponda)

4.2. Obligación de la trabajadora

La trabajadora deberá adjuntar a la licencia médica por descanso postnatal, el certificado de nacimiento del menor que dio origen a dicho descanso y de cada uno de los menores, en caso de partos múltiples.

II. DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL

1. Características del beneficio

1.1. Concepto

En el artículo 197 bis del Código del Trabajo incorporado por el número 3 del artículo Iº de la Ley N° 20.545, se estableció el permiso postnatal parental, que corresponde al tiempo de descanso inmediatamente siguiente al período de reposo postnatal, de carácter irrenunciable, con derecho a subsidio, que la ley establece a favor de la madre, por un lapso de 12 semanas o, en caso de reincorporarse por la mitad de su jornada laboral, de 18 semanas.

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

Dado que este permiso tiene por finalidad ayudar al cuidado del menor y apego a sus padres, es necesario que, al inicio de dicho beneficio, el menor se encuentre vivo.

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

fin aquellos casos en que se produzca el fallecimiento del menor durante el periodo de descanso postnatal, los padres no podrán hacer uso de los beneficios que establece el artículo 197 bis, del Código del Trabajo, debiendo la madre dar aviso de dicho evento a la entidad pagadora del subsidio.

Con todo, las entidades administradoras del subsidio, antes de efectuar el primer pago de subsidio por permiso postnatal parental, deberán verificar en el Servicio de Registro Civil e Identificación que al inicio de éste, el menor que dio origen al subsidio por descanso postnatal se encuentre vivo.

1.2. Beneficiarios del permiso postnatal parental

Son beneficiarios de este permiso todos los trabajadores dependientes del sector privado y público, e independientes, afectos al sistema previsional, incluidos los trabajadores imponentes de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

1.3. Monto del Subsidio

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8° del citado D.F.L. N° 44, introducido por la letra c) del número 2 del artículo 2° de la Ley N° 20.545, la base de cálculo del subsidio que origine el permiso postnatal parental será la misma del subsidio derivado del descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo. Por tanto, el valor diario de este subsidio será el mismo que percibió la madre durante el periodo de descanso postnatal y se reducirá a la mitad si opta por trabajar media jornada.

1.4. Modalidad del permiso postnatal parental

a) Permiso postnatal parental completo: corresponde al derecho de la madre, de hacer uso de un descanso de 12 semanas, inmediatamente siguientes al término del descanso postnatal, con derecho a percibir el correspondiente subsidio.

b) Permiso postnatal parental parcial: corresponde al derecho de la madre para reincorporarse al trabajo, cumpliendo labores por la mitad de su jornada, en cuyo caso el descanso tendrá una duración de 18 semanas, inmediatamente siguientes al término del descanso postnatal, con derecho a un subsidio equivalente al cincuenta por ciento del subsidio postnatal que percibía. Durante este periodo la madre que trabaje media jornada tendrá derecho a recibir por concepto de remuneraciones, a lo menos, el cincuenta por

ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, y las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

La opción por una de las dos modalidades anteriores deberá ejercerse al inicio del permiso postnatal parental y tendrá efecto por todo el periodo. En caso de optar la trabajadora por la modalidad de permiso parcial, ésta tendrá efecto por todo el período correspondiente al Postnatal Parental. no pudiendo cambiar a la modalidad de Permiso Postnatal Completo.

1.5. De las cotizaciones

El pago de las cotizaciones previsionales correspondientes a las 12 semanas de permiso postnatal parental completo, serán de cargo de la misma entidad pagadora del subsidio postnatal.

Cuando el trabajador se reincorpore a sus labores, la entidad pagadora del subsidio deberá enterar las cotizaciones del respectivo período de subsidio, sobre la base del 50% de la remuneración imponible por la cual se efectuaron las cotizaciones durante el descanso postnatal.

1.6. Traspaso del permiso postnatal parental al padre del niño

A partir de la séptima semana del permiso postnatal parental, la madre podrá traspasar al padre una o más semanas de dicho permiso. Para ello deberán concurrir los siguientes requisitos:

- Que se trate de un padre trabajador afecto al sistema previsional.
- Que la madre lo manifieste en términos formales y explícitos conforme a lo indicado en el numeral 3.3. del capítulo 11, de la presente Circular.
- Que el padre haga uso del permiso bajo la misma modalidad elegida por la madre.

Sólo se podrán ceder semanas completas, entendiéndose que una semana es el equivalente a siete días corridos.

El número de semanas de que hará uso el padre, cumplidas las condiciones antes señaladas, será determinado por la madre y deberá ubicarse en el período final del permiso. El traspaso de semanas del permiso postnatal parental de la madre al padre, dará derecho a este último a percibir el subsidio por permiso postnatal parental cuya base de cálculo será la establecida en el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo, calculada en base a sus remuneraciones.

De esta forma, para calcular este subsidio, tratándose de trabajadores dependientes, se deberá determinar el promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, que hubiere devengado el padre en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inició la licencia por descanso prenatal de la madre. En todo caso, 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 antes citada, dividido por noventa, aumentado en el 100% de la variación experimentada por el índice de Precios al Consumidor en el período comprendido por los siete meses anteriores al mes precedente al del inicio de la licencia, e incrementado en un 10%.

En el caso de los trabajadores independientes, el cálculo del subsidio por permiso postnatal parental 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. En todo caso, el monto diario no podrá exceder del equivalente a las rentas imponibles deducidas las cotizaciones previsionales, los subsidios o ambos, por los cuales hubiere cotizado el padre 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 experimentada por el índice de Precios al Consumidor en el período comprendido por los ocho meses anteriores al mes precedente al del inicio de la licencia, e incrementado en un 10%.

En caso 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 diez días anteriores al comienzo del uso del mismo, sin que pueda exceder, en total, el lapso de tres meses.

1.7. Incompatibilidad del Subsidio Postnatal Parental Completo

El subsidio por permiso postnatal parental completo es incompatible con cualquier otro subsidio por incapacidad laboral, ya sea por enfermedad o accidente de origen común, por accidente o enfermedad de origen laboral, o por enfermedad grave del niño menor de un año.

El subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año sólo podrá otorgarse una vez terminado el permiso postnatal parental completo.

1.8. Compatibilidad de subsidios cuando existe reincorporación al trabajo

El subsidio por permiso postnatal parental a que tenga derecho el trabajador o trabajadora cuando haga uso del derecho a reincorporarse a trabajar, será compatible con los que se originen, en virtud de su trabajo en jornada parcial, por una licencia por enfermedad o accidente común, o por enfermedad o accidente laboral, o por el permiso por enfermedad grave del niño menor de un año, del artículo 199 del Código del Trabajo. En consecuencia, durante el periodo de permiso postnatal parental, sólo tendrá derecho a los citados subsidios, quien esté haciendo uso del referido permiso postnatal parental parcial.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 25 del D.F.L. N° 44, ya citado, modificado por el número 4 del artículo 2° de la Ley N° 20.545, en caso de reincorporación de la trabajadora o trabajador, en la base de cálculo del subsidio que se origine por una licencia por enfermedad o accidente común, o en virtud de la ley N° 16.744, o del artículo 199 del Código del Trabajo, se considerará exclusivamente la remuneración mensual neta que origine dicha reincorporación, el subsidio derivado de ella, o ambos. En caso que la trabajadora o el trabajador no registren 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.

No obstante, cuando se ejerce el permiso postnatal parental parcial y la trabajadora o el trabajador tenga derecho al subsidio por enfermedad grave de niño menor de un año, deberá observarse el siguiente límite:

a) La suma de los valores diarios de ambos subsidios no podrá exceder, en ningún caso, el monto diario del subsidio por permiso postnatal parental que le hubiere correspondido de no haberse reincorporado a trabajar, esto es, no podrá exceder del monto diario del respectivo subsidio postnatal.

b) La suma de los montos del subsidio por reposo postnatal parental parcial y del subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año durante el periodo de permiso postnatal parental, no podrá exceder el monto del subsidio que le hubiere correspondido por este último de no haberse reincorporado a trabajar, es decir, el equivalente al valor diario del subsidio postnatal parental completo multiplicado por 84. Al completarse dicha suma, se extinguirá el permiso postnatal parental.

1.9. Entidades pagadoras del subsidio

Corresponderá el pago del subsidio por permiso postnatal parental de la madre, a la misma entidad que pagó el subsidio por incapacidad laboral originado por la respectiva licencia médica postnatal.

Así por ejemplo, de producirse un cambio de entidad pagadora del subsidio por incapacidad laboral, corresponderá el pago del subsidio derivado del permiso postnatal parental a aquella que hubiere pagado el subsidio correspondiente a la licencia médica postnatal.

1.10. Financiamiento del subsidio

El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, incluso en el caso de los subsidios correspondientes a los imponentes de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

1.11. Sanciones al empleador que impida el uso del permiso postnatal parental

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental, o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso de dicho permiso, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales.

1.12. Cobro indebido del beneficio

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

2. Situaciones especiales

2.1. Situación de las y los trabajadores del sector público

En virtud de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 6° de la Ley N° 20.545, las y los funcionarios del sector público tendrán derecho al permiso postnatal parental y al subsidio que éste origine en los mismos términos del artículo 197 bis del Código del Trabajo. A este subsidio se le aplicarán las normas correspondientes del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Conforme a lo establecido en el inciso segundo del citado artículo 6°, a este permiso no le será aplicable lo dispuesto en el artículo 153 del decreto con fuerza de ley N°1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763, de 1979, y de las leyes N°s 18.933 y 18.469. Un reglamento dictado por el Ministerio de Hacienda, suscrito además por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, determinará la forma y el procedimiento en que la funcionaria podrá hacer uso del derecho a reincorporarse a sus funciones durante el goce de este permiso.

Sin perjuicio de lo anterior, continuarán percibiendo la asignación de zona, así como las bonificaciones especiales que benefician a zonas extremas del país. El pago de estas remuneraciones corresponderá al servicio o institución empleadora.

2.2. Situación de las trabajadoras independientes

De conformidad con el artículo 4° de la Ley N° 20.545 las trabajadoras independientes tendrán derecho al permiso postnatal parental, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 197 bis del Código del Trabajo. Por tanto, las referidas trabajadoras podrán hacer uso de dicho permiso en las siguientes modalidades:

a) Completo (de doce semanas), percibiendo la totalidad del subsidio, o,

b) Parcial (de dieciocho semanas), percibiendo la mitad de aquél, además de las rentas o remuneraciones que pudiere obtener. En este caso deberá dar aviso con 10 días de anticipación al inicio del periodo, a la entidad pagadora del subsidio.

La entidad pagadora del subsidio deberá implementar un sistema de recepción de los avisos de los trabajadores independientes, a través de su página web, de las oficinas de atención al cliente y call center.

De no recibir la comunicación antes referida, la entidad pagadora deberá otorgar el subsidio postnatal parental completo, por 12 semanas.

La trabajadora independiente podrá traspasar al padre del menor parte del permiso postnatal parental, en cualquiera de sus modalidades, en conformidad a lo prescrito en el inciso 8° del artículo 197 bis, del Código del Trabajo.

La base de cálculo del subsidio, en el caso de las trabajadoras independientes, será la misma del descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo. Para efectos de determinar la compatibilidad de subsidios a que tiene

derecho el trabajador que se acoge a la modalidad de permiso parental parcial, se aplicará lo dispuesto en los incisos segundo y siguientes del artículo 25 del citado D.F.L. N° 44.

2.3. Situación de la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal

El artículo 1° número 5) de la Ley N° 20.545, reemplazó el artículo 200 del Código del Trabajo, reconociendo el derecho al permiso postnatal parental de la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620. Por consiguiente, procederá este beneficio respecto de los menores de 18 años de edad que estén bajo cuidado de los referidos trabajadores.

En aquellos casos en que el trabajador haya hecho uso del permiso de 12 semanas previsto en el artículo 200 del Código del Trabajo, el período del permiso postnatal parental comenzará a regir inmediatamente a continuación de éste.

Tratándose de trabajadores que no hayan hecho uso del permiso de 12 semanas previsto en el artículo 200 del Código del Trabajo, deberán solicitar el beneficio del permiso postnatal parental y su correspondiente subsidio ante su empleador, una vez que el tribunal dicte la respectiva resolución judicial, acompañando un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620.

El subsidio se devengará a contar de la fecha de la solicitud respectiva.

Con la finalidad de facilitar el envío del aviso a que se refiere este número, en el Anexo N°1 de la presente Circular se adjunta un modelo del mismo, el que estará disponible en el sitio www.suseso.cl y deberá ser publicado en los sitios web de las entidades pagadoras de subsidio maternal.

El empleador deberá remitir los antecedentes antes señalados, dentro del plazo de 3 días a la entidad pagadora del subsidio correspondiente.

Tratándose de trabajadores independientes, los mencionados antecedentes deberán ser remitidos directamente a la entidad pagadora, dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que quede ejecutoriada la respectiva resolución judicial.

Para los efectos del cálculo del subsidio, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8° D.F.L. N° 44, ya citado, o en los incisos segundo y siguientes del artículo 152 del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, según sean trabajadores dependientes o independientes.

3. Aspectos operativos del otorgamiento del beneficio 3.1. Acreditación del derecho

El subsidio que origine el permiso postnatal parental se otorgará sobre la base de la respectiva licencia médica por reposo postnatal. El goce del beneficio antes referido operará de pleno derecho, sin que sea necesario, por tanto, que la trabajadora lo solicite. De este modo, la respectiva entidad pagadora del subsidio deberá otorgarlo a contar del día siguiente al término del descanso postnatal.

3.2. Ejercicio del derecho a reincorporarse al trabajo

3.2.1. Aviso al empleador

Para ejercer el derecho de reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período de descanso postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo que corresponda, de acuerdo al lugar en que cumple labores.

El aviso deberá contener, al menos, las siguientes menciones:

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

Además, la trabajadora deberá acompañar al aviso que debe dirigir a la Inspección del Trabajo respectiva, fotocopia de su Cédula de Identidad.

De no efectuar la comunicación antes referida, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental completo de 12 semanas.

Con la finalidad de facilitar el envío del aviso a que se refiere este número, en el Anexo N°2 de la presente Circular se adjunta un modelo del mismo, el que estará disponible en el sitio www.suseso.cl y deberá ser publicado en los sitios web de las entidades pagadoras de subsidio maternal.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, podrán hacer uso del permiso postnatal parental parcial, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador, para lo cual deberán dar aviso a éste mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período de descanso postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo que corresponda, de acuerdo al lugar en que cumple labores. Dicho aviso deberá contener las menciones señaladas precedentemente. De no efectuar la comunicación antes señalada, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de 12 semanas.

3.2.2. Obligación del empleador de reincorporar a la trabajadora

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su descanso prenatal.

La negativa del empleador frente a la reincorporación parcial de la madre, deberá ser fundamentada e informada a ésta, mediante carta certificada, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo, esto es, la que corresponda al lugar de desempeño de la madre, dentro del lapso de 3 días de recibido el aviso de esta última.

La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la Inspección del Trabajo precedentemente citada, dentro del lapso de 3 días hábiles, contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador.

Corresponderá a la respectiva Inspección del Trabajo resolver si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas, justifican o no la negativa del empleador de acceder a la reincorporación parcial de la madre.

3.2.3. Obligación del empleador de dar aviso a la entidad pagadora del subsidio

La reincorporación parcial de la madre a sus labores, obligará al empleador, dentro del plazo de 3 días, a dar aviso a la respectiva entidad pagadora del subsidio.

De no recibir la comunicación antes referida, la entidad pagadora deberá otorgar el subsidio postnatal parental completo, por 12 semanas.

3.3. Traspaso de parte del permiso postnatal parental al padre

En caso que el padre haga uso de parte del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador y al empleador de la madre mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo que corresponda, de acuerdo al lugar en que cumple labores.

A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio, tanto del padre como de la madre, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice, remitiéndoles copia de dicho aviso.

El aviso a que se refiere el presente número, deberá contener, al menos, las siguientes menciones:

- La manifestación de voluntad de la madre, con su firma, en el sentido de traspasar al padre el permiso postnatal parental, indicando el número de semanas que se traspasan y el período a que ellas corresponden.
- La manifestación de voluntad del padre, a través de su firma, en el sentido que hará uso del referido permiso y la modalidad de éste.
- La identificación tanto de la madre como del padre, a través de sus nombres completos y números de Cédulas de Identidad.
- Nombre y RUT del empleador del padre
- Nombre de la entidad pagadora de subsidio de la madre
- Número de folio de la licencia postnatal de la madre

Además, se deberá adjuntar al Aviso fotocopia de la Cédula de Identidad de la madre y del padre.

Con la finalidad de facilitar el envío del aviso a que se refiere este número, en el Anexo N°3 de la presente Circular se adjunta un modelo del mismo, el que estará disponible en el sitio www.suseso.cl y deberá ser publicado en los sitios web de las entidades pagadoras de subsidio maternal.

3.4. Formación de expediente por parte de las entidades pagadoras del subsidio

Las entidades pagadoras de subsidios deberán mantener todos los antecedentes relativos al otorgamiento de los subsidios derivados de los permisos postnatal parental, de la modalidad en que se ejerció el derecho y los traspasos que se hayan efectuado al padre, en el expediente, físico o electrónico de cada beneficiaria de subsidios maternales.

3.5. Control del límite del monto del subsidio por permiso parental parcial

Para los efectos de observarse los límites mencionados en las letras a) y b) del número 1.8. del Capítulo II. de esta Circular, la entidad pagadora del subsidio deberá llevar el control de los pagos que durante el periodo de este último permiso efectuó a la trabajadora tanto por el subsidio que origine dicho permiso como por los demás subsidios, así como de los subsidios de la Ley N° 16.744 que perciba la trabajadora. Para hacer efectivo este último control, los empleadores de las trabajadoras o trabajadores que estén haciendo uso de un permiso postnatal parental parcial deberán avisar a la entidad pagadora de los subsidios maternales de los respectivos trabajadores cada vez que estos hagan uso de una licencia u orden de reposo por accidente del trabajo o enfermedad profesional, señalándoles la entidad pagadora de los subsidios por este último concepto.

III. EXTENSIÓN DE COBERTURA: SUBSIDIO POR MATERNIDAD DE MUJERES NO CUBIERTAS POR EL RÉGIMEN DE SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL

El artículo 3° de la Ley N°20.545 extendió la cobertura del régimen de subsidios por incapacidad laboral, creando un subsidio especial en beneficio de las mujeres que trabajan por obra, faena o a plazo fijo que, a la sexta semana anterior al parto, no tengan un contrato de trabajo vigente.

1. Concepto

El subsidio se otorgará hasta por un máximo de treinta semanas y comenzará a devengarse 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 en el número de días o semanas en que se haya adelantado el parto; no obstante, si éste ocurriera antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el subsidio será de treinta semanas. A su vez, en caso de partos de dos o más niños, el período de subsidio se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo. Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias señaladas precedentemente, la duración del subsidio será aquella que posea una mayor extensión.

2. Requisitos

Las mujeres beneficiarias deberán cumplir, copulativamente, con los siguientes requisitos:

- 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 más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado en virtud de cualquier tipo de contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada.

3. Monto del subsidio

La base de cálculo para la determinación del monto de este subsidio será una cantidad equivalente a 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.

Para los efectos anteriores, se entenderá por remuneración mensual neta la del artículo 7° del decreto con fuerza de ley N°44, de 1978. del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El monto diario del subsidio será una cantidad equivalente a la trigésima parte de su base de cálculo, y en ningún caso podrá ser inferior al mínimo establecido en el artículo 17 del citado D.F.L. N°44.

Para el cálculo del promedio, cada remuneración mensual neta, subsidio, o ambos, se reajustarán conforme a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración, subsidio, o ambos, y el último día del mes anterior al del inicio del subsidio.

Sobre el monto del subsidio, las beneficiarias deberán efectuar las cotizaciones del 7% para salud y del artículo 17 del decreto ley N° 3.500, de 1980.

4. Derecho a trabajar

Durante las doce últimas semanas de goce del subsidio, las beneficiarias podrán trabajar sin perder el derecho a este beneficio.

5. Del otorgamiento

El subsidio establecido será otorgado por el organismo competente para el pago de los subsidios de incapacidad laboral de los trabajadores independientes que sean cotizantes del Fondo Nacional de Salud. Las normas que rigen las licencias médicas de dichos trabajadores, serán aplicables a la tramitación, autorización y pago del subsidio.

6. Del Financiamiento

El subsidio se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares del decreto con fuerza de ley N°150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

7. De la Fiscalización del subsidio

La Fiscalización del subsidio a que se refiere el presente capítulo, corresponderá a esta Superintendencia.

8. Vigencia

El subsidio por maternidad establecido por el artículo 3° de la Ley N° 20.545, entrará en vigencia a contar del 1° de enero de 2013, y su implementación será regulada mediante instrucciones complementarias que impartirá esta Superintendencia el próximo año.

IV. REGIMEN TRANSITORIO

1. En materia de extensión del descanso postnatal

Las trabajadoras que al 17 de octubre de 2011, fecha de entrada en vigencia de la Ley N°20.545, se encontraren haciendo uso de la licencia postnatal y se encontraren en alguna de las hipótesis previstas en el número 1 de la presente Circular (partos prematuros o partos múltiples), tendrán derecho a que se les extienda una licencia médica complementaria a la de descanso postnatal ya emitida, por el lapso de tiempo que corresponda, acreditando las circunstancias que motivan la extensión del postnatal. Así, por ejemplo, una madre de mellizos, a quien se le otorgó una licencia médica por reposo postnatal por 84 días, tiene derecho a que se le extienda un nuevo formulario de licencia por un lapso de 7 días, a contar del día siguiente al término de dicho reposo. Asimismo, en partos ocurridos antes de la trigésimo tercera semana de gestación o en que el niño al nacer haya pesado menos de 1.500 gramos, deberá otorgarse una licencia postnatal complementaria de 42 días.

Corresponderá el pago del subsidio por incapacidad laboral derivado de la licencia médica complementaria antes aludida, a aquella entidad que hubiere pagado el subsidio correspondiente a la respectiva licencia médica postnatal.

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

2. En materia de permiso postnatal parental

2.1. Las trabajadoras que al 17 de octubre de 2011, se encontraren haciendo uso de su permiso postnatal y que le restaren 30 días o menos para el término de éste, podrán ejercer la opción de reincorporación al trabajo en forma parcial, debiendo dar aviso a su empleador con. a lo menos, cinco días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso. Además, los trabajadores del sector privado deberán enviar copia de dicho aviso, a la Inspección del Trabajo que corresponda al lugar de su desempeño.

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

El empleador deberá remitir copia del aviso a la respectiva entidad pagadora del subsidio. Lo anterior, dentro del plazo de 3 días siguientes a la fecha de su recepción.

2.2. Las trabajadoras afectas al sistema previsional que al 17 de octubre de 2011, fecha de entrada en vigencia de la Ley N°20.545, hayan terminado su descanso postnatal, tendrán derecho al permiso postnatal parental siempre que el menor tenga menos de 24 semanas de edad. La trabajadora podrá optar por hacer uso del permiso postnatal parental completo, en cuyo caso éste durará hasta que el menor cumpla 24 semanas de edad, o ejercer el derecho a reincorporarse a trabajar en media jornada, en cuyo caso dicho beneficio podrá extenderse hasta que el menor cumpla 30 semanas.

En ambos casos, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador personalmente dejando constancia escrita, o mediante carta certificada, con a lo menos, cinco días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, indicando si hará uso del derecho a reincorporarse a sus labores, si corresponde. Además, los trabajadores del sector privado deberán enviar copia de dicho aviso, a la Inspección del Trabajo que corresponda al lugar de su desempeño.

El empleador deberá remitir copia del aviso a la respectiva entidad pagadora del subsidio. Lo anterior, dentro del plazo de 3 días siguientes a la fecha de su recepción.

Durante el uso del permiso postnatal parental a que se refiere este número, no podrán traspasarse semanas al padre.

2.3. Quienes al 17 de octubre de 2011 se encuentren haciendo uso del permiso de doce semanas establecido en el artículo 200 del Código del Trabajo, tendrán derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis de dicho Código, el que se contará a partir del término del permiso del citado artículo 200, en cuyo caso deberá dar aviso a su oportuno a su empleador.

2.4. Quienes al 17 de octubre de 2011. se encontraren haciendo uso de licencia por enfermedad grave del niño menor de un año, y éste tenga menos de veinticuatro semanas de edad, podrán seguir haciendo uso de dicha licencia hasta su término, gozando del subsidio a que ésta dio origen.

En todo caso, mientras se esté haciendo uso del beneficio antes referido, la trabajadora no podrá hacer uso del permiso postnatal parental, establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

V. VIGENCIA

Los beneficios establecidos en la Ley N° 20.545, comenzarán a regir a contar de la fecha de su publicación, con excepción de lo previsto en el Capítulo III punto 2., de la presente Circular.

VI. DIFUSION

Se solicita a Ud. dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre las personas encargadas de su aplicación.

Asimismo, deberán difundirse estas instrucciones entre los beneficiarios de los derechos de que da cuenta la presente Circular, en especial entre aquellos que pudieren impetrarlos en conformidad con lo señalado en el Capítulo IV anterior.

Saluda atentamente a Ud.,



M. J. Zaldivar Larrain
MARÍA JOSÉ ZALDIVAR LARRAÍN
SUPERINTENDENTA

A O S
CMV/NMM/BSF/EQA/LMV

DISTRIBUCION

SUBSECRETARIA DE SALUD PÚBLICA (Adjunta 3 anexos)

COMISIONES DE MEDICINA PREVENTIVA E INVALIDEZ (Adjunta 3 anexos)

CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR (Adjunta 3 anexos)

INSTITUCIONES DE SALUD PREVISIONAL (Adjunta 3 anexos)

ANEXO N° 1

**SOLICITUD DE SUBSIDIO POSTNATAL PARENTAL DE LA TRABAJADORA O
EL TRABAJADOR QUE TENGA A SU CUIDADO UN MENOR DE EDAD, POR
TUICIÓN O CUIDADO PERSONAL**

1. DATOS DEL TRABAJADOR (A):

Nombre :
Rut:

2. DATOS DEL MENOR:

Nombre :
Rut:

3. DATOS DEL EMPLEADOR:

Nombre :

4. MODALIDAD DEL PERMISO:

Permiso Postnatal Parental:
Completo: _____
Parcial: _____

DECLARACIÓN JURADA:

Declaro bajo juramento, para los efectos de hacer uso del permiso postnatal parental, que detento la tuición o cuidado personal del menor antes individualizado.

FIRMA TRABAJADOR(A)

NOTA: A esta solicitud deberá acompañar un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620.

ANEXO N° 2

**MODELO CARTA AVISO AL EMPLEADOR
PERMISO POSTNATAL PARENTAL PARCIAL**

SR.

.....
(Nombre del empleador)

.....
(Domicilio)

PRESENTE

Yo.....,
RUT N°....., comunico a Ud. que me reincorporaré a trabajar, por la mitad de mi jornada, haciendo uso del Permiso Postnatal Parental Parcial, establecido en el inciso segundo del artículo 197 bis del Código del Trabajo.

FIRMA TRABAJADORA

ANEXO N° 3

FORMULARIO DE TRASPASO DE SEMANAS AL PADRE PERMISO POSTNATAL PARENTAL

1. DATOS DEL PADRE:

Nombre :
Rut:
Nombre Empleador:
Permiso Postnatal Parental: Completo: _____ Parcial: _____
Número de semanas a traspasar (*): _____ Desde: _____ Hasta: _____

2. DATOS DE LA MADRE:

Nombre :
Rut:
Entidad pagadora de subsidio:
Número de folio de licencia postnatal:

IMPORTANTE:

El padre deberá dar aviso a su empleador mediante este formulario, enviado por carta certificada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del permiso, con copia a la Inspección del Trabajo que corresponda, de acuerdo al lugar en que cumple labores. Una copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora.

(*) Las semanas posibles de traspasar deben ser posteriores a la 6ª del permiso postnatal parental y ubicarse en el lapso final del permiso.

La voluntad de la madre del menor, en orden a efectuar el citado traspaso de semanas, debe constar a través de su firma, en el pie del presente aviso.

Además, se deberá adjuntar al Aviso fotocopia de la Cédula de Identidad de la madre y del padre.

FIRMA DE LA TRABAJADORA

FIRMA DEL TRABAJADOR