

INSTRUCTIVO POSTNATAL PARENTAL



INSTRUCTIVO SOBRE EL USO DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL, DISPUERTO EN LA LEY N° 20.545, EN LA INSTITUCIÓN.

¿A QUIÉNES ESTÁ DIRIGIDO?

Este instructivo está dirigido al personal cuyo empleador es la DIRECCIÓN GENERAL DEL PERSONAL DE LA ARMADA, y a los Mandos.

¿QUÉ CONTENIDOS SE VAN A TRATAR?

1. Objetivo del Permiso Postnatal Parental.
2. Características del Permiso Postnatal Parental.
3. Postnatal Parental de Media Jornada.
4. Traspaso del Postnatal Parental al Padre.
5. Aviso a la D.G.P.A. por parte de la servidora.
6. Aviso a la D.G.P.A. por parte del padre que haga uso del Permiso Postnatal Parental.
7. Reincorporación de la servidora o servidor por media jornada.
8. Obligaciones del Mando de la madre en Postnatal Parental Media Jornada.

9. Hijos adoptivos/as.
10. Hijos Prematuros y Partos Múltiples – POSTNATAL.
11. Derechos de los servidores (padres) asociados a la protección de la maternidad.

1. Objetivo del Permiso Postnatal Parental.

La ley N° 20.545 sobre Permiso Postnatal Parental, que entró en vigencia el 17 de octubre de 2011, tiene por objetivo:

- Garantizar el mejor cuidado de los hijos.
- Permitir que más madres se beneficien con las normas de protección a la maternidad.
- Mayor corresponsabilidad del padre y la madre en el cuidado de los hijos.
- Facilitar mayor conciliación entre familia y trabajo de hombres y mujeres.

2. Características del Permiso Postnatal Parental.

- El Permiso Postnatal Parental es un **derecho irrenunciable** a gozar de un permiso de maternidad, mientras subsista el contrato de trabajo o nombramiento.
- Se inicia con posterioridad al término del postnatal.** Esto por

norma general, una vez cumplidas las 12 semanas después del parto. Luego, si el postnatal se amplía, comienza a continuación del término de la extensión.

- ☀ Puede ejercerse en dos modalidades: **12 semanas con permiso completo o 18 semanas a media jornada.**
- ☀ A partir de la 7ª semana puede **traspasarse parte de este derecho al padre.**
- ☀ La **regla general** considera como permiso postnatal, el **“postnatal jornada completa”**. Como norma alternativa se podrá optar a postnatal parental media jornada, con o sin traspaso al padre.
- ☀ El ejercicio de este derecho está condicionado a que el hijo/a esté vivo al momento de iniciarse el permiso Postnatal Parental.

3. Postnatal Parental de Media Jornada.

Es el derecho alternativo de ejercicio que la ley contempla para que la servidora se reincorpore a sus funciones en media jornada, una vez terminado el período de postnatal, a efectos de hacer uso del derecho por un periodo de 18 semanas.

Esta decisión debe ser informada a la Dirección General del Personal de la Armada (*más antecedentes en punto 5.*).

4. Traspaso del Postnatal Parental al Padre.

Es el derecho que la ley contempla para que la servidora traspase al padre de su hijo/a, a partir de la 7ª semana, parte de su permiso Postnatal Parental.



Se caracteriza por:

- La madre debe manifestar su voluntad en términos formales y explícitos.
- El padre debe estar afecto a un sistema previsional.
- Se pueden traspasar hasta 6 semanas de las 12 semanas de Postnatal Parental a jornada completa, o bien hasta un máximo de 12 semanas de las 18 semanas de Postnatal parental media jornada.
- Las semanas deben ubicarse al final del período de Post Natal Parental.
- Sólo se pueden ceder semanas completas.
- Por regla general, el padre debe hacer uso del permiso bajo la misma modalidad elegida por la madre.

5. Aviso a la D.G.P.A. por parte de la servidora.



Por las especiales características del quehacer institucional y toda vez que no se dispondrá de relevos durante este periodo, se hace necesario que la servidora informe por conducto regular, a través de su mando, sobre la modalidad elegida para el uso del permiso postnatal parental.

Se entiende que la servidora hará uso de las 12 semanas completas a continuación de su postnatal, lo que cada mando y la D.G.P.A. asumirán como regla general. Sin embargo, cuando opte por media jornada y/o traspaso al padre, tiene un **PLAZO de al menos 30 días corridos antes** de terminar el postnatal (hasta 53 días desde la fecha del parto) para dar aviso de su voluntad a su mando y éste a la D.G.P.A..

Para dar aviso a su mando, la servidora deberá usar el Formulario de notificación N°1 **"CARTA AVISO ENVIADA POR LA SERVIDORA PARA HACER USO DEL DERECHO A PERMISO POSTNATAL PARENTAL"**, pudiendo hacerlo llegar a su UU.RR. mediante correo postal, adjunto a un correo electrónico o en forma personal.

La UU.RR. incorporará su opinión fundada respecto a lo solicitado por la servidora, dentro de las 24 horas de recepcionado, teniendo presente que ésta se debe basar en la naturaleza de las funciones y condiciones en que se desempeña cada persona. De este modo, el formulario deberá ser elevado por el mando a la D.G.P.A., ya sea por correo naval, adjunto a mensaje naval o al correo electrónico: postnatal-parental@armada.cl



Una vez recepcionado el aviso, la D.G.P.A. certificará la fecha de recepción y remitirá a la servidora copia del formulario de notificación con la respuesta del empleador, en formato papel o por correo electrónico, desde la cuenta postnatal-parental@armada.cl.

6. Aviso a la D.G.P.A. por parte del padre que haga uso del Permiso Postnatal Parental.



El servidor institucional, deberá dar a través de una petición personal a su mando directo de su voluntad de cumplir el permiso, objeto adoptar las medidas administrativas y militares derivadas de su ausencia.

De acuerdo a la ley, el servidor que haga uso del permiso postnatal parental, tiene un **PLAZO de a lo menos 10 días corridos antes** de la fecha en que comienza el permiso para dar aviso a la D.G.P.A., a través de su mando, antes de ejercer el traspaso, empleando el Formulario N°2 **"CARTA AVISO DEL PADRE A SU EMPLEADOR POR TRASPASO DE SEMANAS DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL POR PARTE DE LA MADRE"**, remitiendo tres ejemplares a la D.G.P.A..



La D.G.P.A. recepcionará tres copias, devolviendo al servidor dos ejemplares legalizados para ser presentados al empleador de la trabajadora y a la Inspección del Trabajo.

Si la madre es trabajadora del sector privado o servidora Armada no imponente de CAPREDENA, deberá remitir el citado formulario, en tres ejemplares, adjuntando los documentos que en él se indican.

La UU.RR. dentro de las 24 horas de recepcionado el formulario, lo elevará a la D.G.P.A., informando el permiso solicitado, e incorporando su opinión fundada al respecto, en caso que se deniegue la reincorporación en media jornada, teniendo para ello en consideración, que la citada justificación debe fundarse en la **naturaleza** de las funciones y **condiciones** en que las desempeña y no en prácticas que dificulten o imposibiliten el uso de este permiso.

La D.G.P.A. una vez recibido el aviso, certificará la fecha de su recepción y remitirá las copias del formulario al funcionario en forma escrita (papel) o por correo electrónico. Enviará además una copia, a la entidad pagadora de subsidio de la madre del uso de estas semanas.

Si el permiso transferido al servidor naval, es de una madre “trabajadora independiente”, se podrá utilizar el mismo formulario, sin que deban anotarse los datos del empleador. Teniendo en consideración que para tener derecho a este beneficio la **trabajadora independiente** debió acreditar su situación ante la entidad pagadora correspondiente.

En esta circunstancia, el **traspaso al padre**, en cualquier modalidad (media jornada o jornada completa), se debe efectuar al menos **30 días antes** de terminar el postnatal.

7. Reincorporación de la servidora o servidor por media jornada.

Las servidoras que opten por la modalidad media jornada, se reincorporarán parcialmente por 18 semanas, de acuerdo a lo establecido por ley.

No obstante, la ley consigna una **EXCEPCIÓN**, otorgando al empleador la opción de negarse a la reincorporación parcial si por la **naturaleza** de las funciones y **condiciones** en que son desempeñadas, éstas sólo pueden desarrollarse ejerciendo la jornada que se cumplía con anterioridad al descanso prenatal.

La **negativa** a la reincorporación parcial, **debe ser fundada e informada** a la servidora mediante oficio, dentro de los **3 días hábiles** desde recibido el aviso de ésta. Este oficio debe ser remitido por carta certificada al domicilio registrado por la servidora o notificado personalmente.

Cualquiera sea la forma de notificación del referido documento, deberán dejarse registro de la actuación realizada y de la forma en que éste ha sido puesto en conocimiento de la interesada. Adicionalmente, se podrá enviar el oficio por correo electrónico a la dirección registrada por la servidora.

Ante la negativa del empleador, la servidora debe hacer uso del permiso postnatal parental jornada completa.

Igual negativa puede darse respecto al padre, con la salvedad de que debe fundarse en que las respectivas funciones sólo pueden ejecutarse **cumpléndose la jornada desarrollada antes del inicio del permiso**. Y por lo tanto, deberá hacer uso de su permiso en jornada completa.



8. Obligaciones del Mando de la madre en Postnatal Parental Media Jornada.

De acuerdo a la Ley, el Mando tiene la obligación de respetar el derecho de 1 hora (completa) de alimento del Art. 206 del Código del Trabajo, imputable a la media jornada de trabajo, considerando que la hora es por cada hijo menor de 2 años.

Del mismo modo, es obligación de la D.G.P.A. asegurar el pago de sala cuna por la media jornada, conforme a lo dispuesto en el Art. 203 del Código del Trabajo.

9. Hijos adoptivos/as.

También tienen derecho al permiso postnatal parental los servidores y servidoras que tienen a su cuidado un menor de edad, **por habersele otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal como medida de protección** o en virtud de la Ley N°19.620 de **adopción**.

- Cuando el menor tenga **menos de 6 meses** gozarán tanto del periodo postnatal como del permiso postnatal parental, de acuerdo a las normas generales. Es decir, tendrá derecho a 12 semanas de postnatal más 12 semanas de postnatal parental jornada completa o 18 semanas jornada parcial.



Para hacer uso de este derecho, el servidor o servidora debe remitir a la D.G.P.A., a través de su Mando, el Formulario N°3: "SOLICITUD DE PERMISO DEL SERVIDOR O SERVIDORA PARA HACER USO DEL DERECHO A PERMISO POSTNATAL PARENTAL QUE TENGA A SU CUIDADO UN MENOR DE EDAD, POR ADOPCIÓN, TUICIÓN O CUIDADO PERSONAL", adjuntando además los siguientes documentos:

- ❖ Declaración Jurada de tener al menor bajo su tuición o cuidado personal.
- ❖ Certificado del tribunal.

Para lo anterior tiene un PLAZO de a lo menos **30 días antes** del término las 12 semanas contadas

desde que la sentencia queda ejecutoriada.

- Cuando el menor sea **mayor de 6 meses y menor de 18 años**, el servidor o servidora tendrán derecho al permiso postnatal parental de 12 semanas completas o 18 semanas a media jornada.

En este caso el PLAZO para dar aviso a la DGPA a través del Mando, será una vez que se dicta la resolución, acompañándolo el Formulario N°3 con el Certificado del Tribunal.

La D.G.P.A. remitirá antecedentes dentro de **3 días** desde que se recibió la solicitud del servidor o servidora.

10.- Hijos Prematuros y Partos Múltiples – POSTNATAL.



- ☀ A las madres de **niños/as prematuros**, que hayan nacido antes de las 32 semanas de gestación o tienen un peso menor de 1.500 gramos al nacer, se le darán 6 semanas adicionales de postnatal. El descanso así será de 18 semanas (126 días), en lugar de 12.

- ☀ A las madres que hayan tenido un **parto múltiple**, se les concederán 7 días corridos extra de POSTNATAL por cada hijo/a adicional, a partir del segundo hijo(a). En este caso, la trabajadora debe acompañar **certificado de nacimiento de los menores**.

Como principio general, **ante concurrencia de derechos simultáneos se aplica la duración que posea mayor extensión**.

11.- Derechos de los servidores (padres) asociados a la protección de la maternidad.



El Permiso Postnatal Parental, coexiste con los siguientes derechos asociados a la protección de maternidad, por todo el periodo en que éste se extienda, como por ejemplo:

- **Permiso pagado de 5 días a elección** desde el momento del parto o dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento (días continuos, excluido el fin de semana). Este derecho se establece a favor del padre, y del padre en proceso de adopción.

- En caso de obtener, **por sentencia judicial, la tuición** o se acoja la **adopción de un menor de edad** (debe tratarse de un padre viudo o soltero):
 - ❖ Derecho a postnatal de 12 semanas siempre que el hijo(a) tenga menos de 6 meses.
 - ❖ Derecho a postnatal parental siempre.
 - ❖ Fuero laboral de 1 año contado desde la fecha de la resolución.
 - ❖ Derecho a sala cuna siempre que el hijo(a) tenga menos de dos años y que en la institución existan 20 o más mujeres trabajadoras.
- Permiso en caso **de enfermedad del hijo/a**:
 - **Licencia por enfermedad grave de hijo/a menor de un año (LEGHMA)**; si la madre hubiere fallecido; si el padre obtuviere el cuidado personal de su hijo como medida de protección; si la madre traspasa al padre parte del permiso postnatal parental a media jornada y el hijo se enferma, tiene derecho a LEGHMA por la media jornada restante.
 - **Permiso por enfermedad o accidente grave del hijo menor de 18 años**; si la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de este permiso por cualquier motivo; si el padre obtuviere el cuidado personal de su hijo como medida de protección.

REFERENCIAS:

- 1.- **Ley 20.545**, D.O. 17 octubre 2011 "Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso de postnatal parental".
- 2.- **Dictamen 4052/083**, 17 octubre 2011, Dirección del Trabajo. "Fija sentido y alcance de los artículos 165, 196, 197 bis , 198, 200 y 201 del Código del Trabajo en su texto fijado por la Ley 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal".
- 3.- **Circular N° 2.777**, 18 octubre de 2011, Superintendencia de Seguridad Social. "Subsidios maternales. Imparte instrucciones para la aplicación de la ley 20.545 a los organismos administradores del régimen de subsidios por incapacidad laboral (modificada por Circular N° 2.781).
- 4.- **D.S. N° 1433/2011**, Reglamento FF.PP, 12 noviembre de 2011, Ministerio de Hacienda y Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. "Reglamento para la aplicación del permiso de postnatal parental establecido en la Ley 20.545 para el sector público.
- 5.- **Circular N° 2784**, 14 noviembre de 2011, Superintendencia de Seguridad Social. "Subsidios Maternales. Imparte instrucciones a los servicios públicos respecto del pago de los subsidios postnatales parentales de sus funcionarios".
- 6.- **LEY N° 18.948**. Ley Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas.
- 7.- **D.F.L. N° 1/ 1997**. Estatuto del personal de las Fuerzas Armadas.
- 8.- **LEY N° 19.465**. Establece Sistema de Salud de las Fuerzas Armadas.
- 9.- **LEY N° 18.575**. Orgánica Constitucional De Bases Generales De La Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se fijó por D.F.L. N° 1/19.653, de 2001.
- 10.- **DIRECTIVA D.G.P.A 001-F**