



DERECHOS QUE SURGEN A PARTIR DE LA RESOLUCIÓN QUE OTORGA EL CUIDADO PERSONAL CON FINES DE ADOPCIÓN.

La resolución que otorga el cuidado personal, de acuerdo con el Artículo 19 de la ley 19.620, permite que el niño/a bajo el cuidado de los solicitantes, sea causante de asignación familiar, y en esa calidad podrán acceder a los beneficios previstos en las leyes Nº 18.469 y Nº 18.933.

1. Post Natal o Descanso de Maternidad (artículo 195 del Código del Trabajo).

Este artículo otorga a los solicitantes los siguientes derechos:

1. Permiso Post Natal o Descanso de Maternidad para la trabajadora:
 - Duración: doce semanas a partir de la resolución que otorga el cuidado personal.
 - Beneficia a quienes se les otorgue el cuidado personal de un niño(a) **menor de 06 meses de edad.**
2. Permiso de descanso para el padre:
 - El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días, el que podrá utilizar a su elección, de la siguiente manera:
 - Desde el momento de la resolución que otorga el cuidado personal en forma continua, excluyendo el descanso semanal, o
 - Distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de la resolución que otorga el cuidado personal.

¿cómo se hace efectivo? Se requiere de una licencia médica otorgada por un pediatra emitida desde la fecha de la resolución que otorgue el cuidado personal. La licencia debe ser entregada al empleador a fin de que la tramite con la entidad pagadora correspondiente.

NOTA: el período de descanso de maternidad (o posnatal) que establece el artículo 195 del código del trabajo no se puede compartir con el padre.



2. Permiso Postnatal Parental (Artículo 197 bis del Código del Trabajo).

- Si el niño(a) es menor de 06 meses al momento de la resolución que otorgó el cuidado personal, la trabajadora tendrá derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a **continuación del período de descanso de maternidad** que establece el artículo 195, lo que hace un total de 24 semanas.
- Si el niño(a) es mayor de 06 meses al momento de la resolución que otorgó el cuidado personal la trabajadora sólo tendrá las 12 semanas que establece este artículo a partir de la fecha de dicha resolución.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, **a partir de la séptima semana de este** y por el número de semanas que ésta indique, es decir por un máximo de 06 semanas.

¿Cómo se hace efectivo? El padre que haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con **diez días de anticipación**, con copia a la Inspección del Trabajo. Una copia de dicha comunicación debe ser enviada al empleador de la trabajadora dentro del mismo plazo.

En caso de fallecimiento de la madre, le corresponderá al padre el permiso postnatal parental y los subsidios legales.

Es importante tener presente que el empleador que impida el uso de este permiso o que dificulte el ejercicio de este derecho, será sancionado con multas a beneficio fiscal de 14 a 150 UTM. cualquier infracción a lo dispuesto en este artículo debe ser denunciada a la Inspección del Trabajo.

3. Fuero (artículo 201 del Código del Trabajo)

a) fuero de la madre: tendrá derecho a fuero laboral de **un año**. Este plazo se cuenta a partir de la resolución que otorga el cuidado personal.



b) fuero del padre: en caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, del artículo 197 bis, también 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. **Con todo, este fuero del padre NO podrá exceder de tres meses.**

4. Derecho de Alimentación (artículo 206 del Código del Trabajo)

Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, **de una hora al día**, para dar alimento a sus hijos **menores de dos años**. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

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

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

El tiempo utilizado se considerará como trabajado.

Este derecho **no podrá ser renunciado en forma alguna** y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna.

En caso de que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de esta deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

NOTA: La abogada que concurrió a la audiencia de cuidado personal, asesorará y prestará el soporte legal necesario en caso de que, por solicitudes de instituciones externas, el matrimonio vea entorpecido el ejercicio de alguno de los derechos señalados.