



## DERECHOS DEL PADRE TRABAJADOR\*

### Postnatal Masculino

Los padres trabajadores tienen derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de hijo/a, que puede usar desde momento del parto hasta 30 días después de éste, en forma continua o fraccionada.

### Postnatal Parental para el Padre

Con la extensión del Postnatal (12 semanas) al Postnatal Parental (12 semanas adicionales), las madres pueden traspasar semanas de este permiso, de la última etapa, al padre trabajador, con un máximo de 6 semanas en caso de tomar el Postnatal Parental en jornada completa.

En caso de que la madre se tome el Postnatal Parental en media jornada (18 semanas), podrá traspasar al padre trabajador hasta 12 semanas, en media jornada.

Cuando el padre tome este permiso, tendrá fuero por el doble del período de permiso.

En el caso de que el padre trabajador de DGM haga uso de este Postnatal Parental, también recibirá ese complemento salarial.

### Licencia por enfermedad de hijo/a menor a un año

El padre trabajador tendrá derecho a licencia por enfermedad de hijo/a menor a un año, en acuerdo con la madre o en ausencia de ella.

## PERMISO POR ENFERMEDAD\*

### Grave de hijo/a menor de un año

Es un permiso que otorga el/la médico tratante por el tiempo que estime conveniente para que la madre trabajadora cuide a su hijo/a menor de un año. También puede ser usado por el padre trabajador a elección de la madre o si la madre del(de) la) menor falleció, si tiene la tuición judicial o el cuidado personal.

### Cuando la salud de un/a hijo/a menor de 18 años requiere a los padres

Esto puede ser debido a: accidente grave, enfermedad en su fase terminal, enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte.

La madre trabajadora tiene derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas.

En caso de padre trabajador y madre trabajadora dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este permiso.

El tiempo no trabajado deberá ser devuelto a la empresa por el/la trabajador/a con descuento a sus próximas vacaciones o trabajando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que acuerden libremente las partes.

La devolución de estos días se acordará, en el caso de nuestra División, con la gerencia de Recursos Humanos.



Con  
diversidad

SOMOS  
MÁS  
CODELCO



# DERECHOS LABORALES Parentales

# FUERO Y DESCANSO PARENTAL

Comunica a empleador/a sobre tu embarazo (En DGM gerencia de RRHH y gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional)

Acredita tu embarazo con certificado del/de la matrn/a ante tu empleador/a.

Se debe avisar al/la empleador/a - al menos 30 días antes de concluir Permiso Postnatal- y a la Inspección del Trabajo cómo se hará uso del Postnatal Parental.

Comienza al retorno del Postnatal Parental



34 semanas de gestación

(En DGM en la semana 30 la trabajadora no asiste más a faena y se implementa Plan de Capacitación E Learning que puede desarrollar desde su domicilio).

6 semanas antes del parto

Período de 12 semanas después del parto

Período de 12 semanas después del Postnatal

Período hasta que el/la hijo/a cumpla dos años



## TRABAJO

El Fuero Maternal se extiende hasta 1 año de expirado el descanso de maternidad, hasta que el/la hijo/a tenga 1 año y 84 días.

## PERMISO PRENATAL

Descanso legal de 6 semanas (42 días) antes de la fecha del parto.

## PARTO



## PERMISO POSTNATAL

Descanso legal de 12 semanas (84 días) posterior al parto.

## POSTNATAL PARENTAL

Descanso legal de 12 semanas (84 días) posterior al Postnatal a jornada completa o descanso de 18 semanas (126 días) a media jornada. El beneficio puede ser traspasado al padre trabajador, a elección de la madre.

## PERMISO LEGAL POR LACTANCIA Y APEGO

Las madres trabajadoras tienen el derecho de disponer de una hora al día para alimentar a sus hijos/as de hasta dos años. El beneficio puede ser transferido al padre trabajador, de mutuo acuerdo.

### Prenatal Prolongado

Existe la posibilidad que por una enfermedad causada por el embarazo, anterior a las 6 semanas del Permiso Prenatal, el/la médico tratante entregue esta Licencia Médica.

### Prenatal Prorrogado o Suplementario

Se extiende para completar el permiso prenatal si el/la bebé no nació en la fecha prevista.

### Postnatal Suplementario

Si hay una enfermedad como consecuencia del parto después de cumplirse el Postnatal, y por el tiempo que fije el/la médico.

## FUERO MATERNAL\*

Si estás embarazada, por ley debes mantener tu trabajo entre el día 1 del embarazo hasta que tu hijo/a tenga 1 año y 84 días. (Art. 197 bis Código del Trabajo)

Este Fuero Maternal protege a las trabajadoras embarazadas con contrato a plazo fijo, indefinido, por obra y faena y a funcionarias públicas bajo estatuto administrativo.

También protege al padre trabajador, en caso de fallecimiento de la madre y por el tiempo restante de su fuero.

## SUBSIDIO DE PERMISO PRENATAL; POSTNATAL Y POSNATAL PARENTAL\*

Es el pago que se realiza a la trabajadora, que reemplaza a las remuneraciones que recibía antes de los permisos. Su monto equivale al 100% de la remuneración, hasta el tope imponible, y coincide con el tiempo de descanso Pre y Postnatal y Postnatal Parental.

Este pago lo realiza la institución de salud (Fonasa o Isapre) y también está afecto a las imposiciones previsionales y descuentos legales.

En el caso de División Gabriela Mistral, las trabajadoras que perciban una renta superior al tope imponible, la institución de salud pagará el 100% de la remuneración hasta el tope imponible y la División aportará con el complemento salarial que sea necesario hasta alcanzar la renta que hubiera recibido la trabajadora si hubiera estado trabajando.

## DERECHO A ALIMENTAR A TU HIJO/A MENOR DE DOS AÑOS\*

Las madres trabajadoras tienen el derecho de disponer de -al menos- una hora al día para alimentar a sus hijos/as de hasta dos años.

En acuerdo con la jefatura pueden optar por hacerlo en cualquier momento del día, dividiendo en dos ocasiones y postergando o adelantando en media hora o una hora el inicio o el término de la jornada.

Al/la empleador/a le corresponde pagar el valor del traslado de la madre hasta el lugar en donde se encuentre el/la hijo/a y asumir los tiempos del traslado.

El beneficio de alimentación puede ser transferido al padre, de mutuo acuerdo. Para esto, se debe presentar un documento ante sus respectivos/as empleadores/as y la Inspección del Trabajo, 30 días antes de finalizar el Postnatal Parental, en donde se señale que será el padre quien se acogerá a este beneficio.

También gozarán de este beneficio los padres que sean responsables de sus hijos/as por sentencia judicial.

*\*Los padres trabajadores y madres trabajadoras de DGM que tengan a su cuidado un/a niño/a menor tendrán los mismos beneficios por maternidad/paternidad que otorga la ley y que tiene implementados Codelco, División Gabriela Mistral.*

## DERECHO A SALA CUNA\*

Si el/la empleador/a tiene 20 o más trabajadoras tiene la obligación de brindar Sala Cuna para hijos/as de hasta 2 años. Esto puede ser:

- Sala Cuna de la empresa, anexa e independiente del lugar de trabajo.
- Sala Cuna en conjunto con otros/as empleadores/as.
- Pagando gastos de Sala Cuna al establecimiento que la trabajadora elija para llevar a su hijo/a.

En el caso de DGM, considerando que en la zona no existe una Sala Cuna con jornada excepcional de trabajo, como lo es jornada 7x7, en turno A y B, se ha definido el pago de una Asignación por Cuidado del/de la menor, la que se entregará previa presentación de boleta de servicios o comprobante de pago de imposiciones por ese concepto.

En caso de que un padre trabajador de DGM esté al cuidado de un/a menor de hasta 2 años por resolución judicial, éste recibirá también la Asignación por Cuidado del/de la menor.

## SUBSIDIO DE PERMISOS PRENATAL, POSTNATAL Y POSTNATAL PARENTAL PARA PADRES ADOPTIVOS

Los padres trabajadores y madres trabajadoras que tengan a su cuidado un/a niño/a menor de hasta 6 meses y se les haya entregado judicialmente la tuición o cuidado personal, como medida de protección, tendrán derecho al Postnatal de 12 semanas y al Postnatal Parental de 12 semanas más.

En el caso de que se les haya entregado judicialmente la tuición o cuidado personal, como medida de protección, un/a menor de 6 meses en adelante, y hasta 18 años, tendrán derecho a un Postnatal de 12 semanas.

