

## PERMISO POR NACIMIENTO

Los padres o progenitores no gestantes trabajadores tienen derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo/a. Estos días de permiso se pueden ejercer de manera continua desde el día del nacimiento, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlos dentro del primer mes de vida del/la menor.

*La trabajadora o persona gestante embarazada no puede realizar labores perjudiciales para su salud.*

## CHILE AVANZA CONTIGO

**DT** Derechos Laborales  
Diálogo Social  
Trabajo Decente

[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)

1924 **100** AÑOS 2024

-  @direcdeltrabajo
-  @DirecDelTrabajo
-  Dirección del Trabajo
-  DireccionDelTrabajo
-  @direcciondeltrabajo

 La Dirección del Trabajo Reduce, Recicla y Reutiliza.

**DT** Derechos Laborales  
Diálogo Social  
Trabajo Decente  
[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)

**PROTECCIÓN DE  
LA MATERNIDAD,  
PATERNIDAD Y  
VIDA FAMILIAR**

1924 **100** AÑOS 2024

## FUERO MATERNAL

Es el derecho que asiste a la trabajadora y persona gestante durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso postnatal, excluido el permiso postnatal parental, en virtud del cual, el/la empleador/a no puede poner término al contrato de trabajo, sin autorización previa del juez del trabajo competente.

## DESCANSOS Y PERMISOS POR MATERNIDAD

- **Prenatal:** descanso de seis semanas anteriores al parto.
- **Postnatal:** descanso de 12 semanas posteriores al parto. Si la madre o progenitor gestante trabajador fallece, el padre o progenitor no gestante tendrá derecho al descanso, subsidio y fuero.
- **Permiso Postnatal Parental:** período de 12 semanas a continuación del término del descanso postnatal o de 18 semanas, en caso de que la madre o progenitor gestante se reincorpore a trabajar la mitad de su jornada, Los padres o progenitores no gestantes trabajadores podrán gozar de este permiso, a elección de la madre o progenitor gestante, a contar de la séptima semana de este, por el tiempo y condiciones por las que los primeros opten. En este caso, las semanas utilizadas por el padre o progenitor no gestante deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho a subsidio, calculado en base a sus remuneraciones.
- **Por enfermedad grave del hijo/a:** si el hijo/a menor de un año requiere de cuidado en el hogar, la madre o progenitor gestante tendrá derecho a un permiso (licencia médica) y al pago de un subsidio por el tiempo que el médico determine. En el caso de que ambos progenitores sean trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio mencionado.

## SUBSIDIO

Es el pago del monto de dinero en reemplazo de las remuneraciones que le corresponde recibir a los progenitores durante el período de descansos o permisos por maternidad.

## PERMISO PARA ALIMENTAR

Las trabajadoras o progenitores gestantes con hijos/as menores de dos años tienen derecho a una hora al día (a lo menos) para alimentarlos, tiempo que se considera trabajado. En caso de que ambos progenitores sean trabajadores podrán acordar que sea el padre o progenitor no gestante quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de esta deberá ser comunicada por escrito a ambos empleadores/as con a lo menos 30 días de anticipación, mediante instrumento firmado por los dos progenitores, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Asimismo, el padre o progenitor no gestante trabajador ejercerá el derecho a alimentar al hijo/a menor de dos años, en los siguientes casos:

- Cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada.
- Cuando la madre o progenitor gestante hubiere fallecido.
- Cuando la madre o progenitor gestante estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

## SALA CUNA

Los empleadores que cuenten con 20 o más trabajadoras deben proporcionarles a estas y demás progenitores gestantes el beneficio de sala cuna, donde puedan dejar a sus hijos/as menores de dos años y alimentarlos. Esta obligación puede ser cumplida por el empleador/a optando entre las siguientes alternativas:

- a) Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo;
- b) Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica;
- c) Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento que haya designado el empleador/a para que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

La Dirección del Trabajo ha permitido excepcionalmente acordar la entrega de un bono compensatorio por un monto equivalente a los gastos del financiamiento de sala cuna, cuando la trabajadora esté imposibilitada de ejercer el derecho mediante una de las alternativas señaladas, así como también cuando el niño o niña padezca problemas de salud, debidamente acreditados, que no aconsejen llevarlo a sala cuna.