

Compendio de Normas sobre Licencias Médicas, Subsidios por Incapacidad Laboral y Seguro SANNA

/ LIBRO I. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS PRESTACIONES / TÍTULO I. BENEFICIOS / 2. SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL COMÚN Y MATERNAL / 2.2 SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

2.2 SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Los subsidios por incapacidad laboral de protección a la maternidad son aquellos otorgados a las trabajadoras o trabajadores que hacen uso de los permisos consagrados en Título II del Libro II del Código del Trabajo, denominado "**De la Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar**" o de los permisos establecidos en la Ley N°18.867, entre los que se encuentran:

- a) Descanso Prenatal: seis semanas (42 días) antes de la fecha de parto estimada.
- b) Descanso Postnatal de la madre: doce semanas (84 días) después del parto. Permiso postnatal de 12 semanas completas para el padre o la madre del menor adoptado. Descanso Postnatal del padre, en caso de muerte de la madre trabajadora.
- c) Descanso Prenatal suplementario en caso de enfermedad durante el embarazo como consecuencia del mismo.
- d) Prórroga del Prenatal si el nacimiento se produce después de las seis semanas.
- e) Descanso Maternal Prolongado, si el alumbramiento produjere enfermedad que impida el regreso al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal.
- f) Permiso por enfermedad grave de niño menor de un año, que, además de la madre, puede ser utilizado por el padre o por algún tercero que tiene a su cargo al menor por resolución judicial.
- g) Permiso de hasta doce semanas para trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado por resolución judicial, a un menor de edad inferior a seis meses.
- h) Permiso de hasta doce semanas para la trabajadora que ha iniciado un juicio de adopción de un menor de edad inferior a seis meses, establecido en el artículo 2° de la Ley N°18.867.
- i) Permiso Postnatal Parental de 12 semanas, a jornada completa, a continuación del descanso Postnatal. Es automático si se toma a jornada completa. Se puede tomar a jornada parcial, caso en el que son 18 semanas, y en esta situación debe darse un aviso al empleador a lo menos 30 días antes del término del descanso postnatal.

La regulación de estos subsidios está contenida en las normas pertinentes del Código del Trabajo, la Ley N°18.867, el D.F.L. N°1, de 2006, del Ministerio de Salud, y el D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
