

# Derechos del padre



“El padre tiene derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento”.

**Estos derechos son válidos siempre y cuando el padre no haya sido privado de la tuición por sentencia y los puede usar:**

- Desde el momento del parto, en forma continua, salvo que se trate de feriados o fin de semana.
- Distribuidos dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento, sea en forma continua o fraccionada.

Para hacer uso de este derecho, el trabajador debe realizar la solicitud a su empleador por escrito (con al menos diez días de anticipación, a su empleador, al de la madre y a la Dirección del Trabajo), el cual no podrá ser negado, pero podrá exigir la acreditación del hecho, a través de un Certificado de Nacimiento emitido por el Servicio Registro Civil e Identificación.

## Fallecimiento de la madre

Puede ocurrir durante el parto o período posterior a éste y el padre tiene derecho a:

- Al fuero restante de la madre.
- Permiso postnatal o el restante de éste.
- Subsidio correspondiente.
- Permiso de alimentación para hijo/a menor de 2 años.

## Derecho a sala cuna

Si la empresa en que trabaja existen 20 o más mujeres trabajadoras. Si por sentencia judicial queda a cargo del cuidado personal de un/a niño/a menor de dos años.

## Permiso post-natal parental para el padre

En caso que ambos padres sean trabajadores: la madre puede traspasar semanas del permiso al padre, de acuerdo a las siguientes opciones:

- Si la madre decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede traspasar un máximo de seis semanas al padre a jornada completa.
- Si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar un máximo de 12 semanas en media jornada.

Este traspaso al padre, puede realizarse a contar de la séptima semana, permitiendo tener derecho por el doble del período (si es jornada completa) o un máximo de tres meses (jornada parcial), contados desde diez días antes de comenzar el permiso.

## **Permiso por enfermedad del hijo/a**

Como padre también tienes derecho a licencia por enfermedad de hijo/a menor de un año, si por ello opta la madre.

### **Subsidios de los permisos prenatal, postnatal y permiso postnatal parental para padres adoptivos.**

#### **¿A quién se extiende este derecho?**

Los trabajadores de ambos sexos que tengan a su cuidado a un niño/a menor de seis meses y se les ha otorgado judicialmente su tuición o cuidado personal con medida de protección, tienen derecho a 12 semanas de descanso con goce a subsidio.

La trabajadora que ha iniciado un proceso de adopción, de acuerdo a la Ley N° 19.670, goza de fuero laboral por el período de un año desde la fecha de resolución judicial que le otorgó la tuición del menor o su cuidado personal como medida de protección.

#### **¿Cómo acceder a este beneficio?**

Se debe presentar al empleador una solicitud acompañada de una declaración jurada de tener bajo su cuidado al niño/a, junto a un certificado emitido por el tribunal respectivo.v

## **Licencia médica por hijo en adopción**

Para que una persona tenga derecho a Post-Natal por un menor en adopción, debe cumplir con los siguientes requisitos:

- El niño debe ser menor a 6 meses hasta el día anterior al inicio de la Licencia.
- Los documentos requeridos son:
  - Licencia Médica
  - Certificado de nacimiento del menor
  - Declaración jurada ante notario de que el bebé está a cargo de la persona.
  - Certificado del Juzgado del trámite de adopción