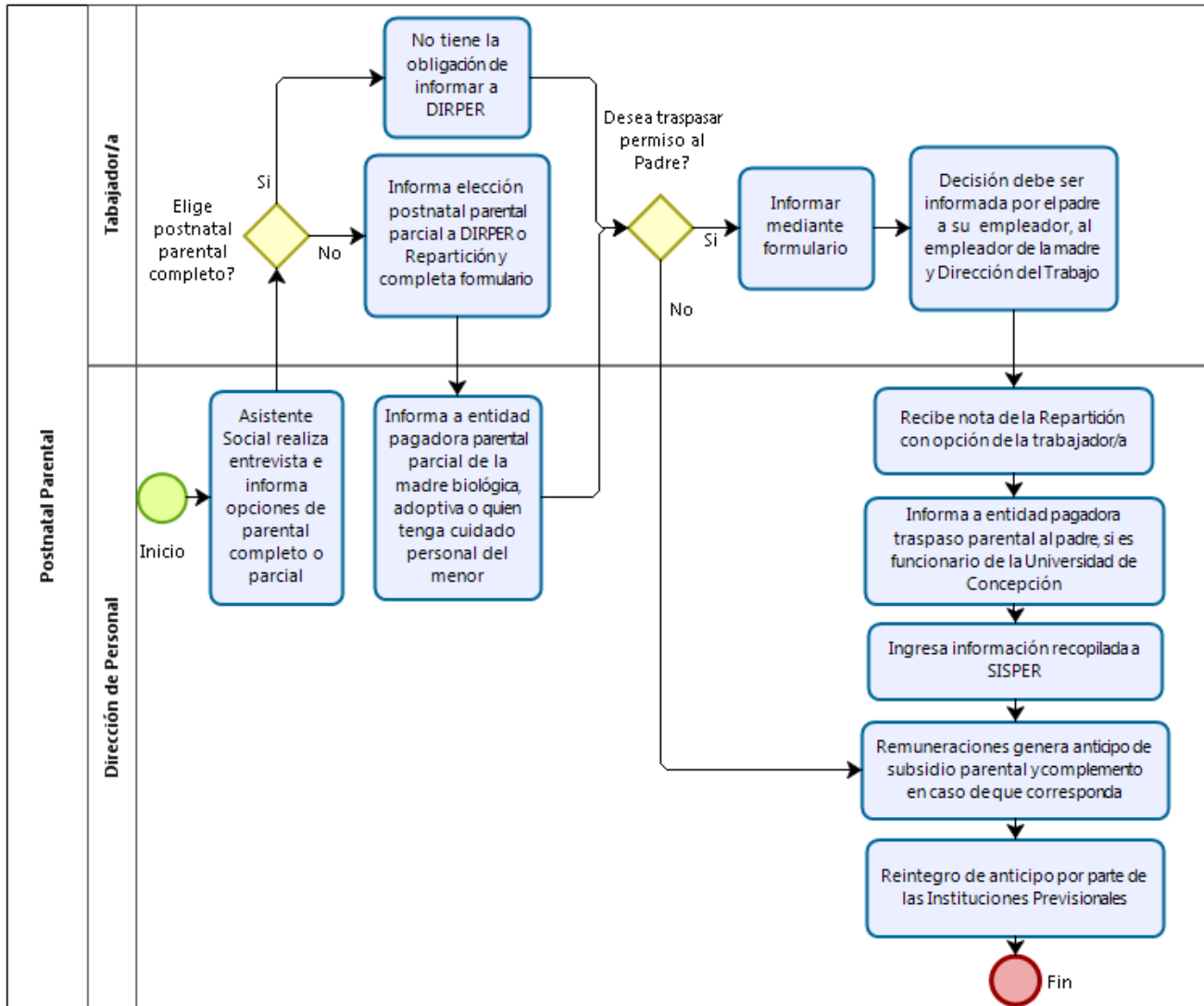
 Universidad de Concepción	DIAGRAMA PROCEDIMIENTO POSTNATAL PARENTAL	Fecha: 07.05.2019
	Versión 1.0	Página 1 de 1



Observaciones del procedimiento

Requisitos:

- Acceden a este derecho las trabajadoras con contrato Indefinido o plazo fijo.
- Acceden a este derecho las trabajadoras o trabajadores que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección
- Acceden a este beneficio los padres que recibieron el traspaso del parental por parte de la

madre del menor.

Plazos y condiciones:

- La trabajadora debe elegir entre una de las siguientes opciones con un plazo de 30 días previos a la finalización de su postnatal.
 - a) 12 semanas con permiso completo con subsidio equivalente al 100% de su remuneración con tope de 73,2 UF. De no informar nada, se entenderá que hará uso de su derecho a utilizar el postnatal parental por 12 semanas completas.
 - b) 18 semanas a media jornada con un subsidio equivalente al 50% de su remuneración. Debiendo enviar aviso por carta certificada con copia a la Inspección de Trabajo 30 días antes de comenzar el postnatal parental, manifestando esta opción, en formulario establecido para estos efectos.
- Traspaso de Permiso Post Natal Parental al padre se puede realizar a partir de la séptima semana. La madre deberá informar su opción en formulario establecido para estos efectos. Teniendo en consideración lo siguiente:
 - a) Si la madre opta por 12 semanas a jornada completa, puede traspasar un máximo de 6 semanas al padre a jornada completa.
 - b) Si la madre opta por 18 semanas a media jornada, puede traspasar un máximo de 12 semanas en media jornada.
- Si el padre hace uso del permiso, debe avisar con al menos 10 días de anticipación a su empleador en caso de que éste sea distinto a la UdeC, al empleador de la madre y a la dirección del trabajo. El empleador del padre debe dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio, tanto del padre como de la madre, antes del inicio del permiso postnatal parental que el trabajador utilice, enviándoles copia del aviso.
- En caso de adopción o cuidado personal del menor se debe presentar una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal al menor causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección.

Referencias:

- Procedimiento Postnatal Parental
- Código del Trabajo, artículo 197 bis y 200; incorporado por la ley N° 20.545
- Dictamen 4052/083 del 17.10.2011; Dictamen 1704/32 del 24.03.2016; Dictamen 606/10 del 31.01.2018