



**Protección de los Derechos de Maternidad  
y Responsabilidades Parentales  
Postnatal Masculino**



**Dirección de Recursos Humanos  
Departamento Bienestar del Personal**

## Postnatal Masculino

- ❖ En el año 2005 se promulgó en nuestro país la ley que establece el postnatal masculino. En ese año se estimaba que serían 138 mil los padres que serán beneficiados con la medida que les otorgará un permiso especial de 4 días con goce de sueldo, al producirse el nacimiento del hijo o hija, que se suma al día ya existente en el Código del Trabajo.
- ❖ La nueva normativa rige tanto para el padre o la madre del sector público como privado, así como para el padre o madre que adopten hijos/as, en cuyo caso el permiso deberá hacerse efectivo dentro del mes que transcurra a partir de la sentencia judicial con que culmina el procedimiento de adopción.
- ❖ Actualmente existe fuero maternal también para las trabajadoras de casa particular, ley que se extendió a las madres que adoptan, con los mismos derechos de maternidad del resto de las trabajadoras. Tales derechos pueden ser solicitados también por el hombre soltero o viudo que adopta un hijo, y el padre

biológico si la madre fallece en el parto o durante el período de post natal.

- ❖ Si el permiso se hace efectivo desde el momento del parto, los cinco días de permiso pagado deben utilizarse en forma continua, es decir, sin interrupciones. Si el permiso se utiliza dentro del primer mes de nacimiento del/la hijo/a, el trabajador puede distribuir los días que éste comprende en las oportunidades que estime pertinentes, sea en forma continua o fraccionada, pero siempre dentro de esos 30 primeros días.
- ❖ Este permiso no se aumenta en caso de nacimientos o partos múltiples, lo que implica que el padre sólo tiene derecho a estos cinco días por esta causa, cualquiera sea el número de hijos/as que nazca. Lo mismo se aplica en caso de padres adoptivos y sus cuatro días.
- ❖ Lo más importante que establece la ley es que este derecho es irrenunciable y de cargo del/la empleador/a, lo que implica que no puede ser compensado en dinero ni imputado a vacaciones. Además, no es necesario que exista un vínculo matrimonial formal para acceder a este permiso.





UNIVERSIDAD DEL BIO-BIO  
DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS  
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR DEL  
PERSONAL