



# Minuta Proyecto de Ley: Extensión de la duración del permiso postnatal parental

Octubre 2025

---

Ref.: Boletín N° 17049-13

**Estado de tramitación:** Moción parlamentaria aprobada por la comisión de Trabajo y Seguridad Social en primer trámite constitucional, remitido a la Comisión de Hacienda, con el objeto de que informe su incidencia en materia presupuestaria y financiera del Estado.

---

## I. Antecedentes

- En Chile, el sistema de pre y postnatal contempla:
  - Prenatal: desde la semana 34 de gestación.
  - Postnatal: 12 semanas desde el parto.
  - Postnatal parental: 12 semanas adicionales (completas o parciales) que pueden ser en parte transferidas al padre.
- En total, si se hizo uso completo del permiso postnatal parental, las madres pueden ausentarse del trabajo hasta que el hijo tiene aproximadamente 5 meses y medio. El permiso de los padres, en tanto, es de 5 días corridos a cargo del empleador.<sup>1</sup>
- El proyecto de ley propone extender:
  - El postnatal de la madre a 40 semanas, con subsidios decrecientes y posibilidad de transferir hasta 24 semanas al padre.
  - El permiso del padre a 4 semanas.

---

<sup>1</sup> Para mayor análisis de la legislación y sus desafíos ver “[Sistema de protección a la maternidad y paternidad: perspectivas y desafíos del postnatal masculino en Chile](#)” de IdeaPaís.

- Cabe señalar que la moción fue inicialmente declarada inadmisible por ser materia de iniciativa exclusiva del Presidente (art. 65 CPR).<sup>2</sup> Sin embargo, la Sala de la Cámara de Diputados revirtió dicha decisión y permitió su tramitación.
- La tramitación se inició en la Comisión de Economía que con fecha 15 de octubre de 2024, aprobó el proyecto en general. En diciembre del mismo año y luego de ser votado en particular con leves modificaciones, pasa a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social donde termina de ser votado en junio de 2025. Actualmente está radicada en la Comisión de Hacienda.

## II. Contenido del Proyecto

### 1. Permiso parental del padre (modificación al art. 195 del Código del Trabajo).

- De 5 días a 4 semanas.
- 3 semanas continuas desde el nacimiento.
- 1 semana adicional fraccionable dentro del primer año.

### 2. Postnatal de la madre (modificación al art. 197 del Código del Trabajo).

- Extensión a 40 semanas.
- El cálculo del subsidio se hará con la siguiente escala:
  - 28 semanas con el 100% del subsidio.
  - 12 semanas con 80%.
  - 12 semanas adicionales con 60%.
- Posibilidad de reincorporación a jornada completa desde la semana 13 del postnatal parental. En caso contrario, se mantendrá el subsidio proporcional al tramo correspondiente.
- Posibilidad de transferir las últimas 24 semanas al padre.
- La madre puede optar por no hacer uso de esas semanas adicionales ni transferirlas. En tal caso se reincorpora a sus funciones laborales previo aviso al empleador con al menos 30 días de anticipación mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo.

### 3. Protección laboral. Conservación del empleo durante todo el período.

### 4. Entrada en vigencia. 90 días después de la publicación en el Diario Oficial.

---

<sup>2</sup> Véase en el Informe técnico N° 14-372-2024 elaborado por la Secretaría Técnica de la Cámara de Diputados. Disponible en <https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=33837&prmTIPO=OFICIOPLEY>

### III. Comentarios

#### 1. Impacto en la participación laboral femenina.

- **Se legisla en contra de la evidencia:** licencias muy prolongadas pueden reducir la reincorporación laboral y dificultan la trayectoria profesional de las mujeres.
- **Costos adicionales de contratación:** el proyecto refuerza incentivos para discriminar a mujeres (sobre todo en edad fértil), ya sea reduciendo oportunidades o sus remuneraciones.
- **El resultado puede ser contraproducente** para las mujeres: menor empleabilidad y mayores brechas salariales al agudizar la brecha entre permisos de madres y padres (de 6 a 11 meses).<sup>3</sup>

#### 2. Debilidades del permiso transferible para los padres.

- **No fomenta la corresponsabilidad:** en 2024, solo 175 padres usaron el permiso transferible (0,23% del total)<sup>4</sup>. Si se quiere aumentar la participación de los hombres en el cuidado, se debe otorgar más semanas exclusivas e intransferibles para el padre.<sup>5</sup> Insistir con la transferencia del permiso no aumentará la participación paterna.
- **Permiso transferible a los padres no incluye financiamiento:** los actuales 5 días del parentesco son a cargo del empleador. El proyecto no establece cómo se financiará la extensión, pese a que la evidencia indica que los topes de subsidio (actualmente de 73 UF) condicionan el uso real por parte de los hombres.<sup>6</sup>
- **Rigidez del diseño:** exigir tres semanas continuas al parentesco inmediatamente después del nacimiento contradice a la evidencia que muestra que permisos más flexibles y fraccionables aumentan su uso.<sup>7</sup>

#### 3. Falta de análisis financiero y fiscal.

- **No existe estimación oficial** de costos fiscales.

---

<sup>3</sup> OCDE; "Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries" (2012). Disponible en [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2013/01/labour-market-effects-of-parental-leave-policies-in-oecd-countries\\_g17a2205/5k8xb6hw1wjf-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2013/01/labour-market-effects-of-parental-leave-policies-in-oecd-countries_g17a2205/5k8xb6hw1wjf-en.pdf)

<sup>4</sup> Superintendencia de Seguridad Social (2024). Disponible en <https://www.suseso.cl/605/w3-article-755928.html>

<sup>5</sup> Castro, Carmen; Pazos, María; "Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe" (2016). Disponible en <https://ideas.repec.org/a/taf/femeco/v22y2016i3p51-73.html>

<sup>6</sup> OCDE (2016).

<sup>7</sup> Addati et al; "Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work" (2022). Disponible en [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_838653.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf)

- **El esquema de subsidio propuesto es regresivo:** beneficia proporcionalmente más a mujeres con mayores ingresos formales (quienes logran captar gran parte del beneficio), mientras que las mujeres de menores ingresos –o en la informalidad– no acceden al subsidio o lo reciben en montos muy bajos, ampliando desigualdades.

## IV. Conclusión

El proyecto de ley junto con ser es inconstitucional, regresivo en cuanto a la empleabilidad de la mujer e irrelevante para efectos de promover la coparentalidad en el cuidado de los hijos, desconociendo la amplia evidencia que existe al respecto, está descontextualizado del momento social que vivimos donde la crisis de natalidad y la baja corresponsabilidad hacen prioritario promover medidas como la sala cuna universal (que sí aumenta la participación laboral femenina y apoya la maternidad), y políticas de corresponsabilidad obligatoria para los padres.