

**POLÍTICA DEL DERECHO A SALA CUNA Y
BENEFICIO DE JARDÍN INFANTIL
DERECHOS MATERNALES Y PARENTALES 2017**
CONSEJO NACIONAL DE LA CULTURA Y LAS ARTES

Índice de Contenidos

03 INTRODUCCIÓN

04 MARCO LEGAL PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR Y ACTUAL FUNCIONAMIENTO INSTITUCIONAL

05 Fuero Maternal

06 Protección a la maternidad para desarrollar determinados trabajos

06 Descanso maternal y postnatal parental

08 ¿En qué consiste el permiso de alimentación?

08 ¿Puedo realizar un cometido estando con derecho de alimentación?

09 ¿Qué es el permiso por enfermedad del hijo(a) menor de un año?

09 ¿Con qué permiso se cuenta para cuidar hijos menores de 18 años?

10 ¿Qué pasa cuando mi hijo(a) por indicación médica no puede asistir a sala cuna?

11 ¿Qué derechos tengo como padre?

12 ¿Cómo se determina el subsidio maternal que reemplaza la remuneración?

13 Normas específicas del derecho de sala cuna

14 ORIENTACIONES ESPECÍFICAS DE LA POLÍTICA DE SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL

15 Derecho y acceso al beneficio de sala cuna

17 Beneficio de jardín infantil

20 DIRECTRICES INSTITUCIONALES

22 OBLIGACIONES DE LOS USUARIOS Y PÉRDIDA DEL BENEFICIO

24 CRONOGRAMA Y RESPONSABLES DE ACTIVIDADES

26 ANEXOS

INTRODUCCIÓN

Este documento tiene por objetivo dar a conocer las orientaciones y criterios que utilizará la institución para brindar el derecho a sala cuna y beneficio de jardín infantil, lo anterior como un compromiso con funcionarios(as) y trabajadores(as), documento que a su vez permita superar las tensiones conciliatorias que se pueden presentar entre las demandas originadas en el trabajo con aquellas responsabilidades familiares y personales.

En ese mismo sentido, se entiende que las buenas prácticas laborales implican la generación de mejoras en las políticas y prácticas en el ámbito de gestión de personas, con el propósito de desarrollar un mejor empleo público y, de este modo, fortalecer el aporte que los funcionarios(as) y trabajadores(as) realizan para el cumplimiento de la función pública.

Para dar cumplimiento a lo referido, se presenta a continuación el marco normativo asociado a la protección de la maternidad, para luego dar paso al marco regulatorio del servicio de sala cuna y jardín infantil, y finalmente poner en

conocimiento las disposiciones que ha establecido el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes en esta política.

La regulación interna en esta materia, demuestra el esfuerzo concreto del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes por mejorar las condiciones de trabajo en la institución, sin hacer discriminaciones de sexo y/o calidad jurídica, promoviendo las buenas prácticas más allá de lo que indica la ley, lo anterior a través de una **Política Inclusiva** dirigida a aquellos en calidad jurídica planta, contrata, código del trabajo y de aquellos prestadores de servicios a honorarios que en su contrato se reconozca este beneficio.

A lo anterior, señalar que se entiende que asumir el rol de madre o padre, es un proceso que requiere de apoyo, compañía y asesoría, por ello como institución se generan las acciones necesarias para ser una red de apoyo adicional a cada funcionario(a) o trabajador(a), pensando en su calidad de vida y bienestar laboral.

**MARCO LEGAL PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA
PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR Y ACTUAL
FUNCIONAMIENTO INSTITUCIONAL**

I. MARCO LEGAL PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR Y ACTUAL FUNCIONAMIENTO INSTITUCIONAL¹

En el marco de las Buenas Prácticas Laborales, que velan por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de quienes realizan labores en la institución, a continuación se informan los derechos de protección a la maternidad para conocimiento de todos(as) sus funcionarios(as) y trabajadores(as).

El detalle de los derechos de protección a la maternidad que se presentan a continuación, se fundan en el artículo 89, inciso segundo, del Estatuto Administrativo que establece que los funcionarios y funcionarias tendrán derecho a: *“gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de previsión y bienestar social en conformidad a la ley de protección a la maternidad, de acuerdo a las disposiciones del Título II, del Libro II, del Código del Trabajo”*.

a. Fuero Maternal

Corresponde a la protección que se otorga a la funcionaria embarazada y tiene por objeto mantener el empleo de la mujer, para que esta tenga asegurado el origen de sus ingresos y pueda alimentar y criar a su hijo(a) durante el lapso de un año. Cuyo hijo(a) nace muerto, tanto el descanso postnatal como el fuero maternal tienen lugar, ya que protege a la madre por las consecuencias que el estado puerperal puede provocarle. Esta protección también se aplica para la funcionaria que por resolución judicial le ha sido otorgado el cuidado personal de un niño(a) en el contexto de un proceso de adopción.

Esta protección se expresa en la prohibición del empleador de poner término al contrato de trabajo sin la autorización de un juez competente, es decir, sólo una sentencia judicial podrá autorizar el despido de una funcionaria sujeta a fuero, en base a una causal legal como el vencimiento del plazo convenido para la duración del contrato o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o alguna de las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo. A lo anterior, existe la prohibición del cambio de lugar de trabajo y de funciones que ejerce la funcionaria.

¹ Fuente <http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/proteccion-a-la-maternidad> y Leyes que regulan el tema:

- Ley N° 20.545
- Libro II Código del Trabajo, sobre protección a la maternidad
- Decreto con Fuerza de Ley N° 44
- Código del Trabajo
- Ley N° 20.367

¿Cuál es la duración del fuero maternal?

La funcionaria goza de fuero maternal desde el inicio de su embarazo y hasta un año después de terminado el descanso postnatal, excluido el permiso postnatal parental, según lo dispuesto en el artículo 201 del Código del Trabajo.

¿En qué caso se extingue el fuero maternal?

La funcionaria que interrumpe su estado de embarazo por un aborto, espontáneo o provocado. Para los casos donde el niño(a) no sobrevive al parto, sí aplica el fuero maternal.

b. Protección a la maternidad para desarrollar determinados trabajos

Según lo dispuesto en el artículo 202 del Código del Trabajo, la funcionaria que esté realizando labores considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- i. Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
- ii. Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo.
- iii. Se ejecute en horario nocturno.
- iv. Se realice en horas extraordinarias de trabajo.
- v. La autoridad competente declare inconveniente para el embarazo.

c. Descanso maternal y Postnatal parental

La madre trabajadora cuenta con los siguientes derechos:

- i. Prenatal: seis (6) semanas antes del parto.
- ii. Postnatal: doce (12) semanas después del parto.
- iii. Postnatal parental (PNP): Es el derecho irrenunciable a gozar de un permiso de maternidad, por un período que comienza inmediatamente a continuación del permiso de postnatal (una vez cumplidas las 12 semanas después del parto), con derecho a subsidio, y que se puede ejercer de las siguientes maneras:
 - a) 12 semanas completas, con un subsidio equivalente a la remuneración, con tope de

73,2 Unidades de Fomento (UF)².

- b) 18 semanas trabajando a media jornada, con un 50% de subsidio y tope de UF 36,6.
- Para esta modalidad, se debe considerar que la decisión no es unilateral del trabajador, sino que se encuentra sujeta a lo establecido en el inciso 5 del artículo 197 bis *“El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal.”*

Características:

- i. Se inicia con posterioridad al término del postnatal.
- ii. Si existe extensión del postnatal, el permiso PNP comienza a continuación del término de la extensión (partos prematuros y múltiples).
- iii. El correspondiente subsidio se otorga sobre la base de la licencia médica por reposo de postnatal.
- iv. A partir de la 7ª semana puede traspasarse parte de este derecho al padre (es un máximo de 6 semanas).
- v. El ejercicio de este derecho está condicionado a que el hijo(a) esté vivo al momento de iniciarse PNP.

¿Esto también se aplica en caso de que adopte a un niño o niña?

Sí, en caso de la adopción de un menor mayor de seis meses y menor de 18 años tendrá derecho al descanso postnatal parental, con el correspondiente subsidio, y si el niño adoptado es menor de seis meses gozarán tanto del periodo de postnatal como del nuevo periodo de postnatal parental, de acuerdo a las normas generales.

Postnatal parental para personal a honorarios: En este sentido es importante indicar, que podrán hacer uso de cuyos beneficios a quienes se les hayan estipulado expresamente en el respectivo convenio de prestación de servicios (contrato). Así mismo, para tener su subsidio maternal, necesitan tener 1 año de afiliación previsional y 6 o más cotizaciones, continuas o discontinuas, dentro de los 6 meses anteriores al prenatal, pagando la cotización correspondiente al mes anterior al que empieza la licencia.

² Valor referencia actualización 10 de marzo 2016

La solicitud para ejercer el derecho PNP, se realiza en la Sección de Ciclo de Vida Laboral del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas para Nivel Central Valparaíso y Santiago. En el caso de regiones, el trámite se realiza en cada Dirección Regional. El FORMULARIO SOLICITUD DE PERMISO POSTNATAL PARENTAL se encuentra disponible en <http://intranet/?p=10441> y como primer anexo en el presente documento.

d. ¿En qué consiste el permiso de alimentación?

En el sistema de prestaciones de protección a la maternidad se regula en el artículo 206 del Código del Trabajo el derecho irrenunciable, por parte de la madre para dar alimento a sus hijos menores de dos años, disponiendo de una hora de tiempo para ello, distribuida según alguna de las siguientes opciones que podrá optar:

- i. En cualquier momento de la jornada.
- ii. Dividiendo la hora en dos porciones.
- iii. Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

En caso de ejercer este derecho durante la jornada laboral, el período de tiempo para alimentar al niño(a) menor de dos años, se amplía al necesario para cubrir el viaje de ida y vuelta de las madres para dar alimentos a sus hijos (as), debiendo además el empleador pagar el valor del pasaje de locomoción. Este derecho de alimentación es aplicable aun cuando no se goce del derecho a sala cuna.

e. ¿Puedo realizar un cometido estando con derecho de alimentación?

De acuerdo a orientaciones que indica la Contraloría General de la República para la aplicación del permiso para la alimentación:

- a) “Resulta improcedente que se disponga, un cometido funcionario o una comisión de servicio para que una trabajadora se traslade a una localidad situada a una distancia tal, que le imposibilite el ejercicio del derecho de que se trata”. En este sentido La trabajadora no puede dejar de cumplir con el derecho y el CNCA velará porque se cumpla.
- b) Si una funcionaria debe participar, en representación del servicio del cual depende, en

actividades que deban ejecutarse en comunas y zonas geográficas distantes del lugar de su desempeño habitual y que son propias del cargo que ejerce, en tales circunstancias, la autoridad deberá arbitrar en forma oportuna las medidas necesarias en orden a no afectar el derecho irrenunciable que a ésta le asiste.

- c) Si fuere preciso, por la naturaleza de la comisión o cometido, distancia o características del mismo, deberá operar la subrogación de la trabajadora a la cual le asiste el derecho.

Importante es entender que la distancia no es impedimento para ejercer el derecho. Por ejemplo: si una trabajadora puede viajar a Iquique después de ejercer su derecho y vuelve el mismo día, y al día siguiente puede cumplir su derecho, perfectamente es posible generar este cometido o comisión.

La solicitud para ejercer este derecho el año 2017 se realiza en la Sección de Ciclo de Vida Laboral del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas y en el caso de regiones, se tramita directamente en cada Dirección Regional.

Se encuentra disponible el FORMULARIO SOLICITUD DERECHO A ALIMENTACIÓN en la página <http://intranet/?p=10441> y como segundo anexo en el presente documento.

f. ¿Qué es el permiso por enfermedad del hijo(a) menor de 1 año?

Es el permiso que se otorga a la funcionaria o funcionario para el cuidado de un niño(a) menor de un año por enfermedad grave de éste, la que debe estar acreditada mediante licencia médica. Este permiso da origen a un subsidio que reemplaza la remuneración por el tiempo no trabajado. Si ambos padres trabajan, cualquiera de ellos a elección de la madre, puede utilizarlo.

En este sentido, cada madre o padre que se encuentre en esta situación, deberá presentar una licencia médica por enfermedad grave de hijo(a) menor de 1 año y dispone de tres días hábiles contados desde el inicio de la licencia médica para presentarla ante su empleador. Se debe contar como primer día de plazo, el primer día hábil con licencia médica.

g. ¿Con qué permiso se cuenta para cuidar hijos menores de 18 años?

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 199 bis del Código del Trabajo, cuando la salud un niño(a) menor de 18 años requiera atención de sus padres con motivo de un accidente grave o una

enfermedad terminal en su fase final, o enfermedad grave aguda y con probable riesgo de muerte, y ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos a elección de la madre, podrá gozar de un permiso para ausentarse del trabajo por el número de horas equivalente a diez jornadas ordinarias al año. El permiso debe ser restituido por el o la funcionaria mediante imputación a su próximo feriado anual o a través de horas extraordinarias.

Cabe señalar que si se encuentra en esta situación, es muy importante que se acerque al Servicio de Bienestar para que informe dicha situación y pueda contar con el apoyo, orientación y contención de las profesionales encargadas.

h. ¿Qué pasa cuando mi hijo(a) por indicación médica no puede asistir a un Establecimiento de Sala Cuna?

La Contraloría General de la República ha señalado que el beneficio referido se establece en el Art. 203 del Código del Trabajo, del cual se desprende que **el servicio no tiene facultades para entregar una suma de dinero en reemplazo del derecho respectivo, como tampoco procedería contratar, con cargo al empleador, a una persona idónea para que atienda en el hogar al hijo menor de una funcionaria, ni reembolsarle a ésta los gastos ya efectuados con ese objeto.** En este sentido, la obligación del derecho de sala cuna no puede sustituirse por el pago de un bono compensatorio o bono de asignación directa al funcionario(a). Por ende, si el niño(a) está enfermo, sigue con su derecho.

Sin embargo, la misma Contraloría estableció que al haberse dispuesto por orden médica que un menor no abandone el hogar hasta la edad de dos años, debido a la gravedad de su enfermedad, se debe estimar que no habría impedimento para que en este caso, una sala cuna inscrita en la Junta Nacional de Jardines Infantiles, bajo el control y fiscalización de aquella, preste el servicio de cuidado del menor en su domicilio, lo que se ajustaría a lo dispuesto en los artículos 203 a 207 del Código del Trabajo, toda vez que se estaría atendiendo al párvulo durante el día, asegurándole un cuidado integral, una educación oportuna y una atención apropiada por parte de los profesionales encargados y, por otro lado, el empleador -estando facultado para designar una determinada sala cuna- no entregaría una suma de dinero a la funcionaria, sino que pagaría los gastos directamente al establecimiento, cuya modalidad sería la prestación del servicio en la vivienda de la interesada.

En todo caso, el monto que el Consejo pudiere desembolsar por la prestación a domicilio, no podrá exceder del precio correspondiente al servicio normal de sala cuna y en caso de superar dicho valor, la diferencia será en su totalidad de cargo de la funcionaria interesada, siendo en consecuencia, y de acuerdo a lo expuesto, un caso de procedencia del derecho a sala cuna a domicilio.

i. ¿Qué derechos tengo como padre?

El inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo sobre descanso paternal, establece:

- i. Permiso pagado de cinco (5) días en caso de nacimiento de un hijo(a), el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto en días corridos, o distribuirlos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.
- ii. Permiso pagado de cinco (5) días en caso de que se le conceda la adopción de un hijo(a), contado desde la sentencia definitiva que le otorgó el derecho.

Según lo establecido en el inciso octavo del artículo 197 bis del Código del Trabajo, incorporado por la Ley Nº 20.545, si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que la trabajadora indique:

- i. Permiso postnatal parental, si es que la madre decide traspasarle semanas, pudiendo traspasar un máximo de seis (6) semanas a jornada completa; pero si la madre decide tomarse dieciocho (18) semanas a media jornada, puede traspasar un máximo de doce (12) semanas en media jornada. En ambos casos, las semanas utilizadas deben ser las semanas finales del período de descanso y habrá derecho a un subsidio en base a sus remuneraciones con un tope de 66 UF.
- ii. Derecho a sala cuna si, por sentencia judicial, se le ha confiado el cuidado personal de un niño(a) de dos años.
- iii. Derecho a sala cuna toda vez que la madre se encuentre imposibilitada de cuidarlo, ya sea por salud, estudios o aquellas madres que no puedan acceder al beneficio en su lugar de trabajo.
- iv. En caso de muerte de la madre durante el parto o el período posterior a éste, corresponderá al padre cumplir el permiso postnatal o el resto de él para el cuidado del hijo(a), el fuero maternal y el subsidio correspondiente.
- v. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también

gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses. Es decir, si el padre tiene 3 semanas de permiso, su fuero corresponderá a 6 semanas.

j. ¿Cómo se determina el subsidio maternal que reemplaza la remuneración?

De acuerdo con lo establecido por el artículo 198 del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.545, la mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el D.F.L N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, y en el artículo 197 bis.

Ahora bien, el artículo 5° del D.F.L. N° 44 modificado igualmente por la ley N° 20.545 señala que, el subsidio que origine el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, se otorgará sobre la base de la licencia médica por reposo postnatal y conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

En el caso del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, mientras la mujer goza del descanso de prenatal y postnatal, recibirá la totalidad de su sueldo, ya que el Servicio rescata el subsidio otorgado por el Estado y reemplaza la remuneración en los casos de descanso pre o postnatal o bien por licencia de enfermedad de un hijo (a) menor de 1 año.

En el caso que la madre decida regresar a trabajar por media jornada durante su período postnatal parental, tendrá derecho a la mitad del subsidio de lo que le habría correspondido si hubiera tomado el descanso a jornada completa, y a lo menos el 50% de las remuneraciones.

k. Normas específicas del derecho de sala cuna

El Código del Trabajo establece que cuando la dependencia en donde se preste servicios ocupa 20 o más trabajadoras, tiene la obligación de contar con salas anexas donde la funcionaria puede dar alimentos a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras trabajan. Se puede cumplir esto a través de:

- i. Creando y manteniendo una sala cuna anexa,
- ii. Construyendo o habilitando servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos,
- iii. Pagando los gastos de sala cuna directamente a un establecimiento que tenga reconocimiento de la JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES (JUNJI).

Los derechos respecto a la maternidad son irrenunciables, esto quiere decir que la funcionaria y su empleador no pueden acordar algo diferente a lo que en esta materia señala la ley. Por ello, la trabajadora deberá llevar a su hijo(a) a la sala cuna que el empleador haya contratado.

Teniendo en cuenta el marco legal, el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes reconoce el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar como un aspecto fundamental para mejorar la calidad de vida de las personas, junto con cumplir con lo que la norma indica, establece una serie de beneficios que complementan a los obligatorios, tales como:

- i. Cobertura de sala cuna hasta 2 años para funcionarios y trabajadores honorarios,
- ii. Beneficio de jardín infantil para hijos o hijas entre 2 y 5 años,
- iii. Factibilidad de elegir el establecimiento más acorde de las necesidades del niño (a) de la red de convenio que posee el CNCA.

La nómina de los establecimientos en convenio se encuentra disponible en <http://intranet/> o podrá solicitarla a la Encargada de la Política de Sala Cuna y Jardín Infantil al correo: paula.arenas@cultura.gob.cl.

**ORIENTACIONES ESPECÍFICAS DE LA POLÍTICA DE
SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL**

II. ORIENTACIONES ESPECÍFICAS DE LA POLÍTICA DE SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL DEL CNCA

El Consejo desde su inicio ha reconocido este beneficio y derecho, que se ve reafirmado en la promoción de Buenas Prácticas Laborales y la cual, se ha reforzado como una Política de Gestión y Desarrollo de Personas, que va en sintonía con lo que ahí se indica. Es así como el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, desea renovar su compromiso con los hombres y mujeres que trabajan en la institución reconociéndolos como personas integrales, otorgando garantías para la conciliación de la vida familiar con las responsabilidades laborales.

Con todo, se detallan a continuación el Derecho y Beneficio de Sala Cuna y Jardín Infantil:

Derecho y acceso a beneficio de Sala Cuna

(A partir de los 84 días de nacimiento y hasta los 2 años de edad del niño o la niña)

Se brinda desde enero a diciembre 2017

1. **¿Quiénes pueden acceder al beneficio de sala cuna?**
 - i. Funcionarias, contratadas bajo la calidad jurídica de planta, contrata o código del trabajo, madres de niños(as) menores de dos años o funcionarias que acrediten el cuidado personal (tuición) del niño(a).
 - ii. Trabajadoras a honorarios que tengan el beneficio reconocido en su contrato, madres de niños(as) menores de dos años. Siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria.
 - iii. Funcionarios y/o Trabajadores a honorarios, padres de niños(as) menores de dos años, toda vez que las madres se encuentren imposibilitadas para cuidarlo, ya sea por salud, estudios, o aquellas madres que no puedan acceder a este beneficio en su lugar de trabajo –lo que debe ser corroborado a través de una carta del Jefe de Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, sección, u oficina de Personal, que avale dicha situación. Siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria y con previa calificación socioeconómica como aplica en el beneficio facultativo de jardín infantil.

2. ¿En qué consiste este beneficio?

Consiste en la orientación profesional respecto a este derecho y además, a un financiamiento de la matrícula y la mensualidad de la sala cuna, la que debe estar en la nómina de los establecimientos en convenio. El pago de este beneficio por parte del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes es una obligación que se tiene con la madre trabajadora hasta que el hijo(a) cumple 2 años.

El servicio de sala cuna se comenzará a prestar de acuerdo a lo indicado por el beneficiario en la solicitud, por ello, es muy importante realizar los trámites con 45 días de anticipación al regreso de su descanso maternal, para realizar las gestiones correspondientes interna y externamente. Igualmente, si su hijo(a) no hará uso de sala cuna de acuerdo a la fecha indicada en la solicitud -ya sea por enfermedad u otro motivo-, se solicita que avise anticipadamente a la Encargada Nacional de la Política de Sala Cuna y Jardín Infantil, para poder orientar, brindar el apoyo correspondiente y evitar transferencias cuando no corresponda.

Cabe indicar, que el derecho a sala cuna se gestiona en el marco de un presupuesto anual que se planifica anticipadamente, por ello, es muy importante que para solicitarlo posterior al “Proceso de Postulación 2017”, se envíe una carta a la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, adjuntando los antecedentes correspondientes para la debida evaluación.

3. ¿Cuál es la modalidad de postulación y los antecedentes requeridos para solicitar el beneficio de sala cuna?

- a)** Presentar Formulario Solicitud al beneficio de sala cuna en el Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas (Servicio de Bienestar), adjuntando un certificado de nacimiento de su hijo(a) y el presupuesto del establecimiento seleccionado.
- b)** En caso de poseer el cuidado personal (tuición), se debe presentar el documento que así lo acredite.
- c)** Los establecimientos seleccionados por los solicitantes deben estar dentro de la RED en convenio, presentada por el administrador del Servicio de Sala Cuna y Jardín Infantil y que también podrá ser solicitada a la Encargada de la Política de sala Cuna y Jardín Infantil.

4. ¿Cómo solicito el beneficio si mi hijo(a) aún no ha nacido?

Si su hijo (a) aún no ha nacido, basta presentar el Formulario Solicitud al beneficio de sala cuna indicando una fecha estimativa de uso de este. Y con 30 días de anticipación del término de su descanso maternal (PNP), debe volver a enviar este formulario adjuntando los antecedentes correspondientes.

5. Si mi hijo(a) cumple 2 años durante el año en curso ¿cómo debo postular al beneficio?

Si su hijo(a) cumple 2 años durante el año en curso, debe realizar ambas postulaciones con dos formularios distintos, vale decir, una postulación para el beneficio de sala cuna y otra para el beneficio de **Jardín Infantil**. Ejemplo: si su hijo(a) cumple 2 años el 25 de junio del 2016, la postulación de sala cuna debe ser desde el 01-01-2016 al 30-06-2016 (siempre indicar el último día hábil del mes en que su hijo(a) cumple años). Y para el beneficio de jardín infantil será desde 01-07-2016 al 31-12-2016, ya que el beneficio es anual.

Por lo anterior, si utiliza los dos (2) beneficios, se presentan formularios por separado

ANTECEDENTES DEL (A) BENEFICIARIO (A): Indique con una X el beneficio solicitado.			
<input checked="" type="checkbox"/>	SALA CUNA	FECHA: INGRESO / TERMINO BENEFICIO	01/01/2015 al 30/06/2015
<input checked="" type="checkbox"/>	JARDIN INFANTIL	FECHA: INGRESO / TERMINO BENEFICIO	01/07/2015 al 31/12/2015

Beneficio de jardín infantil

(Desde los 2 años hasta edad de ingreso al nivel E.básica de niño(a). Art. 89°, Estatuto Administrativo.)

Se brinda desde enero a diciembre 2017

Sin perjuicio de encontrarnos con modificaciones y reajustes presupuestarios por instrucción presidencial que indican la austeridad, probidad y eficiencia en el uso de los recursos públicos, este **beneficio facultativo** del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes posee el respaldo de la autoridad, beneficio dirigido a funcionarios(as) y trabajadores(as) que se encuentren en una situación desventajosa socioeconómicamente. Por lo anterior:

1. **Los criterios considerados para asignar el subsidio de jardín infantil serán los siguientes:**
 - a) Ingreso económicos del solicitante: Monto de dinero que obtiene el/la solicitante producto de su trabajo, tomando en cuenta los descuentos legales (salud, AFP e impuestos).
 - b) Ingreso per cápita del grupo familiar del solicitante: Entendiéndose como la suma del ingreso de todas las personas que viven en un hogar, dividido en la cantidad de integrantes (Grupo familiar: grupo de personas unidas por vínculos de parentesco o que viven juntos por un periodo de tiempo).
 - c) Población económicamente inactiva: Porcentaje de personas que componen el grupo familiar, comparten el hogar y son estudiantes y/o adultos mayores.
 - d) Otras situaciones particulares (casos de enfermedad, problemas sociales, familiares, etc.)

2. **¿Quiénes pueden acceder al beneficio de jardín infantil?**
 - a) Funcionarios, contratados bajo la calidad jurídica de planta, contrata o código del trabajo, padres de niños(as) mayores de 2 años o funcionarios que acrediten la tuición legal del niño(a). Siempre y cuando, exista disponibilidad presupuestaria. (no se concibe asignación familiar)
 - b) Trabajadoras y trabajadores a honorarios que tengan el beneficio reconocido en su contrato, madres de niños (as) mayor de dos años. Siempre y cuando, exista disponibilidad presupuestaria.

Sin perjuicio de lo anterior, serán consideradas para evaluar durante el año 2017 de manera excepcional, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria, aquellos casos que se perciba asignación familiar sin tener tuición al día 01/09/2016.

3. **¿En qué consiste este beneficio?**

Respecto al beneficio de jardín infantil, cabe señalar que éste es facultativo del empleador y, por tanto, se otorgará conforme a las disponibilidad presupuestaria que cada año disponga. En este sentido, el Consejo financiará³ la matrícula con un tope de \$100.000, y subvencionará el arancel mensual con un tope \$130.000. De esta manera, existirán **porcentajes de subvención** de acuerdo a la evaluación socioeconómica familiar, en donde se considerarán y priorizarán casos en **situación de vulnerabilidad** del solicitante. El servicio de jardín infantil se comenzará a prestar a partir del **01 de enero 2017** o fecha indicada en el formulario.

³ Una vez aprobado el presupuesto 2017, los montos estipulados en la presente política, pueden modificarse.

4. ¿Cuáles son los requisitos para solicitar el beneficio de jardín infantil?

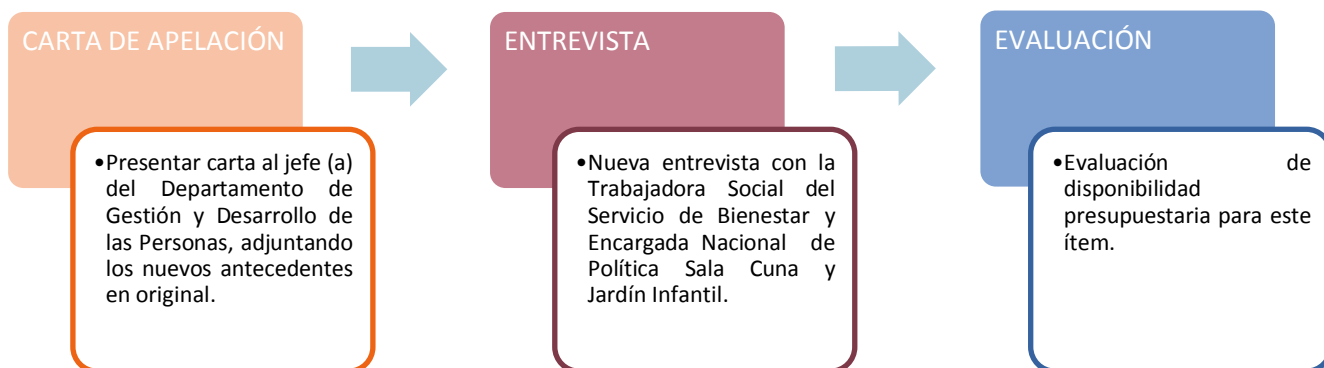
- a) Presentar el formulario de solicitud de beneficio de jardín infantil en el Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas (Servicio de Bienestar), adjuntando el presupuesto del establecimiento.
- b) Presentar ficha de evaluación socioeconómica debidamente completada y los antecedentes requeridos.
- c) Presentar el certificado de nacimiento. En el caso de tutores legales, se debe presentar el documento que así lo acredite.
- d) Entrevista personal con Trabajadora Social/Encargada Nacional de la Política de Sala Cuna y Jardín Infantil, para el caso de regiones, será a través de video conferencias (las que se programarán a partir de la primera semana de noviembre).

Proceso de apelación para sala cuna y jardín infantil

Se considerarán situaciones puntuales que hayan producido un desmedro económico que provoque cambios considerables en el nivel socioeconómico del (la) postulante y/o presente una nueva situación de vulnerabilidad que haya modificado su contexto familiar, tales como:

- a) Nueva incorporaciones, cambio de calidad jurídica.
- b) Cambio de las situaciones familiares.
- c) Problemas de salud grave.
- d) Traslado del funcionario(a) y trabajadores(as) por razones de fuerza mayor.
- e) Otros.

Para estos efectos, quien se encuentre en la situación antes descrita deberá realizar el siguiente proceso:



La respuesta a la apelación, será entregada a contar del séptimo día hábil siguiente a la entrevista.

DIRECTRICES INSTITUCIONALES

III. DIRECTRICES INSTITUCIONALES

El Consejo Nacional de la Cultura y las Artes ha convenido que la forma más óptima de administrar este servicio es a través de una empresa externa, la cual se adjudica la administración a través de licitación pública y mantiene una red de establecimientos a nivel nacional (Actualmente se encuentra en proceso de licitación).

En ambos casos, sala cuna y jardín infantil, opera la libre elección del solicitante para determinar el establecimiento que otorgue el servicio, siempre y cuando se elijan establecimientos que se encuentra dentro de la red de instituciones que otorga el administrador del servicio de sala cuna y jardín infantil.

Todas las situaciones excepcionales que se presenten, podrán ser evaluadas el Servicio de Bienestar, siempre con el objetivo de proteger la maternidad y paternidad de funcionarios(as) y trabajadores(as).

Requisitos para elegir un establecimiento:

1. Que el establecimiento en su nivel sala cuna se encuentre empadronado por la JUNJI o cuente con Autorización Normativa.
2. Que el establecimiento en su nivel de Jardín Infantil se encuentre empadronado por la JUNJI o tenga el reconocimiento del Ministerio de Educación (MINEDUC).
3. Que el establecimiento cumpla con la jornada de trabajo del Consejo Nacional de la Cultura y Las Artes y sus Direcciones Regionales, con un margen anterior a la entrada y salida.
4. Que brinde atención integral a los niños y niñas.

La autorización normativa es un acto administrativo a través del cual la JUNJI acredita que un establecimiento de educación parvularia cumple con una serie de requisitos mínimos que forman parte de la normativa vigente.

Por lo anterior, si la sala cuna no posee autorización normativa o empadronamiento JUNJI, no puede ser considerada como apta para el cuidado de hijos(as) por los motivos antes descritos.

OBLIGACIONES DE LOS USUARIOS Y PÉRDIDAS DEL BENEFICIO

IV. OBLIGACIONES DE LOS USUARIOS Y PÉRDIDA DEL BENEFICIO

Los(as) beneficiarios(as) deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. **Todos los(as) niños(as) matriculados deberán asistir regularmente a los establecimientos. Inasistencias constantes no justificadas significarán el estudio de la continuidad del beneficio.**
2. La autoridad encargada de seleccionar el establecimiento es del empleador, sin embargo, la decisión del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, se basa en la elección fundada que haga cada solicitante en base al Interés Superior del Niño(a).
3. Los materiales, alimentación, paseos, etc. No son contemplados en los convenios, por lo que deben ser provistos por los solicitantes.
4. **La renuncia al derecho o beneficio, por parte de la madre o el padre, debe ser comunicada formalmente con antelación de 15 días. Los costos que devengan de la ausencia de notificación correspondiente, deberán ser asumidos por el trabajador(a).**
5. La pérdida del derecho y/o beneficio, se hace efectiva cuando la madre o el padre pierden el vínculo contractual con la institución.
6. Respecto a los cambios de establecimientos, sólo se aceptarán, siempre que existan motivos de conformidad con el servicio o problemas de salud, traslado de ciudad por fuerza mayor, el que debe ser informado con anticipación a la Encargada Nacional de la Política sala cuna y jardín infantil, con una carta formal. En este sentido, sólo se pagará una matrícula al año por niño(a), salvo que exista una situación eventualmente compleja, la que pueda significar una necesidad imperiosa de cambio de establecimiento. El hecho debe ser totalmente ajeno e independiente de la voluntad del beneficiario, como pudiere ser una circunstancia de caso fortuito (destrucción del local que presta el servicio) o fuerza mayor (cierre del establecimiento por razones de autoridad, sanitaria o ministerial del ramo), pudiendo constituir aquella una situación que permita el pago de matrícula nuevamente para permitir el disfrute del beneficio, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria para aquello, entendiendo además que se tiene siempre en vista el Interés Superior del Niño/a y el perjuicio que una determinación en contrario causaría a la propia funcionaria por un hecho unilateral que no fue de voluntad de ésta. Para cualquier consulta, realizarla al correo electrónico: paula.arenas@cultura.gob.cl , teléfono: 032-2326416.

CRONOGRAMA Y RESPONSABLES DE ACTIVIDADES

VI. CRONOGRAMA Y RESPONSABLES DE ACTIVIDADES

N°	Actividad	Fecha	Responsable
1	Difusión Política Sala Cuna y Jardín Infantil 2017	07 de octubre 2016	Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, Servicio de Bienestar CNCA.
2	Inicio inscripciones Sala Cuna y postulaciones Jardín Infantil	07 al 31 de octubre 2016	Funcionarios(as) y Trabajadores(as).
3	Charla: "Protección a la Maternidad y Paternidad: Política de Sala Cuna y Jardín Infantil 2017"	18 de octubre 2016	Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, Servicio de Bienestar CNCA.
4	Entrevistas personales (presenciales y video conferencia en regiones)	07 al 25 de noviembre 2016	Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, Servicio de Bienestar CNCA.
5	Evaluación de postulaciones y Revisión de antecedentes	28 al 30 de noviembre 2016	Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, Servicio de Bienestar CNCA.
6	Respuestas asignación derecho de Sala Cuna	01 al 09 de diciembre 2016	Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, Servicio de Bienestar CNCA.
7	Respuestas de asignación de beneficio de Jardín Infantil	01 al 09 de diciembre 2016	Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, Servicio de Bienestar CNCA.
8	Confirmación de uso de Beneficio	12 al 23 de diciembre 2016	Funcionarios(as) y Trabajadores(as).
9	Inicio de cobertura derecho Sala Cuna	01 de enero de 2017	Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, Servicio de Bienestar CNCA.
10	Inicio de cobertura beneficio Jardín Infantil	01 de enero 2017	Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, Servicio de Bienestar CNCA.

Finalmente, para complementar el proceso de elección de establecimiento, solicitamos consultar "¿Cómo elegir un jardín infantil?", documento que se encuentra como tercer anexo en el presente documento.

ANEXOS

(*) Existen beneficios que extienden el Permiso de Postnatal Parental, en caso de hijos prematuros, hijos que hayan pesado menos de 1.500 gramos al nacer y/o en caso parto múltiple.

(**) Completar en caso que la madre desee traspasar semanas de permiso postnatal al padre. Las semanas posibles de traspasar debe ser posteriores a la 6ª del permiso postnatal parental y ubicarse en el lapso final del permiso. Si la madre se toma 12 semanas a jornada completa del Permiso Postnatal Parental, puede traspasar hasta 6 semanas al padre a jornada completa, como máximo (siempre considerando las 6 últimas). Si la madre se toma 18 semanas a media jornada, puede traspasar al padre hasta un máximo de 12 semanas a media jornada (siempre considerando las 12 últimas).

El padre deberá optar a la misma modalidad del Permiso Postnatal Parental adquirido por la madre, es decir, jornada completa o media jornada.

FIRMA DE LA TRABAJADORA

FIRMA DEL TRABAJADOR

Normas Generales

PODER EJECUTIVO

Ministerio de Hacienda

Aprueba Reglamento para la Aplicación del Derecho al Permiso Postnatal Parental Establecido en la Ley N° 20.545 para el Sector Público

Párrafo 1° Reglas Generales sobre el Permiso Postnatal Parental

Párrafo 1°

Reglas Generales sobre el Permiso Postnatal Parental

Artículo 1°.- Las funcionarias del sector público tendrán derecho al permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del periodo postnatal establecido en el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo. Sin embargo, las funcionarias podrán reincorporarse a sus funciones una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas, de conformidad al inciso segundo del artículo 197 bis antes citado. Para ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, cada funcionaria deberá dar aviso de su decisión a su respectivo servicio o institución empleadora mediante una comunicación hecha por escrito o por correo electrónico ante el departamento de personal o unidad que cumpla dicha función, con a lo menos, treinta días corridos de anticipación al término del descanso postnatal. De no efectuarse esta comunicación o de realizarla fuera del plazo antes señalado, la funcionaria ejercerá exclusivamente su permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del periodo postnatal, no siéndole aplicable lo dispuesto en el inciso segundo de este artículo. Con todo, en el evento de fallecimiento de la madre, o en caso que el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, corresponderá al padre el permiso establecido en este artículo, así como el subsidio referido en el párrafo 2° de este reglamento.

Artículo 2°.- El servicio o institución empleadora al recibir la comunicación señalada en el artículo anterior certificará la fecha de su recepción y entregará a la funcionaria copia de aquélla con la certificación correspondiente, lo cual se realizará en formato papel o por correo electrónico. El servicio o institución empleadora estará obligado a reincorporar a la funcionaria en conformidad a lo previsto en el inciso segundo del artículo 1°, salvo que por la naturaleza de sus funciones y las condiciones en que aquélla las desempeña, éstas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la funcionaria cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del servicio o institución empleadora a la reincorporación parcial deberá ser fundada e informada mediante oficio a la funcionaria dentro de los tres días hábiles de recibida la comunicación señalada en el inciso primero. El oficio será remitido por carta certificada al domicilio registrado por la funcionaria o notificado personalmente a ella. Cualquiera sea la forma de notificación del referido oficio, deberá dejarse registro de la actuación realizada y de la forma en que éste ha sido puesto en conocimiento de la interesada. Adicionalmente a dicha notificación, las entidades antes señaladas podrán enviar el oficio por correo electrónico a la dirección previamente indicada por la funcionaria. En contra de la negativa del servicio o institución empleadora la funcionaria podrá reclamar en conformidad a lo dispuesto en el artículo 59 de la ley N° 19.880 o de acuerdo a los regímenes estatutarios correspondientes cuando dicha ley no sea aplicable en forma directa ni supletoria.

Artículo 3°.- Una vez que la funcionaria haya manifestado su decisión en conformidad con lo previsto en el artículo 1°, o en el evento que no sea posible su reincorporación en conformidad con lo establecido en el artículo anterior, no se podrá modificar la forma de ejercicio de su permiso postnatal parental.

Artículo 4°.- Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo será de dieciocho semanas. En caso de partos de dos o más niños, el periodo de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 del citado Código, se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo. Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas en los incisos anteriores de este artículo, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión. En los casos antes señalados, el permiso postnatal parental se iniciará a continuación del descanso postnatal establecido en los incisos anteriores de este artículo.

Artículo 5°.- La funcionaria o el funcionario que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620, tendrá derecho al permiso postnatal parental de conformidad a lo dispuesto en el artículo 200 del Código del Trabajo. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas, a partir del término de dicho permiso comenzará el permiso postnatal parental. A la correspondiente solicitud de permiso, el funcionario o la funcionaria, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620. Además, deberá indicar en dicha solicitud si ejercerá el permiso postnatal parental bajo la modalidad de doce semanas o de dieciocho semanas, según lo dispuesto en el inciso primero o segundo del artículo 1° de este reglamento. En caso que no indique la forma en que ejercerá el permiso postnatal parental, éste se registrará de acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 1° de este reglamento.

Párrafo 2°

Subsidio que Origina el Permiso Postnatal Parental y Remuneraciones que Corresponden a la Funcionaria con Motivo de su Reincorporación

Artículo 6°.- Las funcionarias que estén haciendo uso del descanso prenatal y postnatal tendrán derecho a la mantención del total de sus remuneraciones y su pago corresponderá al servicio o institución empleadora. Dichas reparticiones solicitarán a las entidades pagadoras de los subsidios maternos que corresponda, el reintegro de las sumas pagadas de conformidad a lo dispuesto en el artículo 12 de la ley N° 18.196, cuando proceda.

Artículo 7°.- Las funcionarias que hagan uso del permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del periodo postnatal, recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo.

Este subsidio será calculado conforme a lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978.

Durante el permiso postnatal parental, no registrará a esta funcionaria lo dispuesto en el artículo anterior, ni lo dispuesto en el artículo 153 del decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Salud, de 2005, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763, de 1979, y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469. Para la determinación de la base de

cálculo del subsidio del inciso primero, se considerará la remuneración imponible con deducción de la cotización personal y de los impuestos correspondientes a dichas remuneraciones. Además, se aplicará el artículo 8° del decreto con fuerza de ley señalado en el citado inciso y las demás normas de ese decreto con fuerza de ley, en cuanto procediere.

Artículo 8°.- La funcionaria que se reincorpore a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al artículo anterior y el cincuenta por ciento de su remuneración permanente, sin perjuicio, de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho según las normas que le sean aplicables. Con todo, la asignación de zona y bonificaciones que benefician a zonas extremas del país deberán pagarse de acuerdo al artículo 11 de este reglamento. En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el servicio o institución empleadora deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Artículo 9°.- El subsidio derivado del permiso postnatal parental y las cotizaciones correspondientes serán pagados por el servicio o institución empleadora. Dichas reparticiones deberán recuperar los montos por los conceptos antes señalados de las entidades que otorgan los subsidios maternales y la inobservancia de esta obligación acarreará las responsabilidades administrativas que corresponda en su caso. El cálculo de este subsidio y su procedimiento de pago se regirán por las normas del decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, y por las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo 10.- El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía establecido por el decreto con fuerza de ley N° 150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1981.

Artículo 11.- Sin perjuicio del subsidio a que tengan derecho, las y los funcionarios que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental continuarán percibiendo, en los casos que proceda, la asignación de zona a que se refiere el decreto ley N° 249, de 1973, y sus normas complementarias, así como las bonificaciones especiales que benefician a zonas extremas del país, establecidas en el artículo 3° de la ley N° 20.198, el artículo 13 de la ley N° 20.212, el artículo 3° de la ley N° 20.250, el artículo 30 de la ley N° 20.313 y el artículo 12 de la ley N° 20.374. El pago de estas remuneraciones corresponderá al servicio o institución empleadora.

Párrafo 3°

Permiso Postnatal Parental cuando ambos Padres son Trabajadores

Artículo 12.- Si ambos padres son trabajadores, y uno de ellos o ambos son empleados del sector público, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique y con la misma modalidad de jornada que aquélla se encuentre haciendo uso del mencionado permiso, según lo establecido en los incisos primero y segundo del artículo 1° de este reglamento. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio contemplado en los artículos 7° u 8° de este reglamento, según corresponda, calculado según sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 2° de este reglamento.

Artículo 13.- En caso de que el padre sea funcionario y haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su respectivo servicio o institución empleadora mediante una comunicación por escrito o por correo electrónico ante el departamento de personal o unidad que cumpla dicha función con, a lo menos, diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo cuando la madre señalada en el artículo anterior sea trabajadora del sector privado. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. Tratándose de funcionarias, dicha copia se enviará por escrito o por correo electrónico al departamento de personal o unidad que cumpla dicha función de su servicio o institución empleadora.

Artículo 14.- El servicio o institución empleadora, al recibir la comunicación contemplada en el artículo anterior certificará la fecha de su recepción y entregará al funcionario copia de aquélla con la certificación correspondiente, lo cual se realizará en formato papel o por correo electrónico. A su vez, el servicio o institución empleadora al cual pertenece el funcionario deberá dar aviso de que éste hará uso del permiso postnatal parental a las entidades pagadoras del subsidio, tanto del padre como de la madre, antes del inicio del referido permiso, remitiéndoles copia de dicho aviso.

ANEXO II

 <p>Consejo Nacional de la Cultura y las Artes</p>				
<p>SOLICITUD</p> <p>DERECHO A ALIMENTACIÓN</p>				
<p><i>"Las funcionarias tienen derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día para dar alimento a sus hijos/as menores de dos años, derecho que puede ejercerse de algunas de las siguientes formas: (Art. 206º, Código del Trabajo)</i></p> <p><i>a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo,</i></p> <p><i>b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.</i></p> <p><i>c) Portergando o adelantando en media hora, o en una hora el inicio o término de la jornada de trabajo.</i></p>				
<p>Fecha de solicitud</p>				
<p>ANTECEDENTES PERSONALES</p>				
<p>Nombre del solicitante</p>				
R.U.T.	Dirección			
Comuna	Región	Teléfono		
<p>Lugar de trabajo (Departamento o Dirección Regional)</p>				
Teléfono	Calidad Jurídica	jornada laboral	hrs.	
<p>ANTECEDENTES DEL (A) CAUSANTE</p>				
	Nombre	Fecha nacimiento	RUT	Relación solicitante con el
I				
<p>LUGAR DE ALIMENTACION.</p>				
<input type="checkbox"/> CASA	<input type="checkbox"/> JARDIN	<input type="checkbox"/> OTRO		
<p>Indicar dirección:</p>				
<p>HORARIO ACORDADO: Indique las horas en que alimentará a su hijo/a.</p>		DESDE	HASTA	
DE LUNES A JUEVES		hrs.	hrs.	
DE VIERNES		hrs.	hrs.	
<p>Firma del solicitante</p>				

ANEXO III

¿CÓMO ELEGIR UN JARDÍN INFANTIL?*

Se considera sala cuna y jardín infantil a todo establecimiento que reciba durante el día a niños y niñas desde los 84 días hasta la edad de su ingreso a la Educación General Básica y les proporcione atención integral que comprenda alimentación adecuada y educación correspondiente a su edad.

Los jardines infantiles están divididos en diferentes niveles, según la edad que tengan los párvulos:

Sala Cuna:

- menor – desde los 84 días hasta 1 año
- mayor – desde 1 año hasta 2 años

Medio:

- menor – desde los 2 años hasta los 3 años
- mayor – desde los 3 años hasta los 4 años

Transición:

- primer nivel (pre kínder) – desde los 4 años hasta los 5 años
- segundo nivel (kínder) – desde los 5 años hasta los 6 años

En este nivel, los niños comienzan a asistir a escuela municipalizada o a colegios.

Mamá y papá, para elegir un jardín infantil o sala cuna debes considerar:

La infraestructura

Es importante poner atención en la iluminación, los servicios de higiene, la calefacción del recinto, el sistema de ventilación, los patios y las condiciones de seguridad para los párvulos.

El equipamiento y el material didáctico

Las aulas y espacios educativos deben ser acogedores, decorados y que se encuentren a la altura de los párvulos. Además, debe existir material didáctico seguro y suficiente que estimule todas las áreas de desarrollo y crecimiento de los niños.

* Fuente: www.junji.cl

El personal

El jardín debe contar con una directora, educadoras, técnicos de aula, manipuladora de alimentos y auxiliar de servicios menores. El establecimiento educacional podrá contar, además, con nutricionistas, enfermeras, pediatras, sicólogos u otros profesionales. Los padres pueden y deben solicitar al establecimiento los documentos que certifiquen los títulos y estudios correspondientes del personal.

El proyecto educativo

Éste debe contemplar la misión del establecimiento, sus objetivos y metas, sus normas y organización, un sistema de evaluación de aprendizaje de los párvulos y la participación de la familia, la cual es fundamental en el proceso de crecimiento del niño y la niña.

Empadronamiento

En caso de que el jardín infantil o la sala cuna sean privados, los padres deberán solicitar el empadronamiento del establecimiento, a fin de garantizar la calidad del servicio que recibirán los párvulos.

Mamá y Papá

JUNJI quiere entregarte **algunos consejos** para que tu hijo o hija entre feliz y seguro al jardín infantil.

1. Considere que cada niño o niña es **diferente y que su proceso de adaptación** puede ser más lento de lo esperado. Su hijo o hija puede reaccionar de distintas maneras frente al ingreso al jardín.
2. Póngase en el lugar del niño o niña y **acaja sus sentimientos**. Él o ella se sentirán más tranquilos si sienten que usted entiende su pena, su angustia y también su alegría.
3. Es fundamental **establecer un buen vínculo con el personal que trabaja en el jardín** infantil. Debemos darles a conocer características importantes del niño o niña.
4. El que la educadora y las técnicas lo conozcan beneficiará su proceso de adaptación, sobre todo si tiene algún problema de salud que requiera una mayor atención.
5. **Visite el jardín infantil con su hijo o hija unos días antes del primer día de actividades** para familiarizarse con las instalaciones y el personal. Eso le dará la oportunidad de identificar más

rápidamente el lugar y las personas. Recuerde que el jardín es un lugar abierto para las familias.

6. Infórmese sobre qué actividades realizará su hijo o hija, cómo funciona el jardín infantil, quienes trabajan en él y cuál es la función de cada uno de ellos.
7. **Comuníqueles a las educadoras y las técnicas sus inquietudes, dificultades o sugerencias.**
8. **Converse con su hijo sobre el jardín**, explíquelo que en él podrá aprender y conocer a otros niños y niñas con quienes jugar.
9. Al entrar al jardín infantil muchos niños y niñas sienten algo de tristeza por salir del hogar, dígame que estará algunas horas en el jardín y que pronto lo irá a buscar para llevarlo a casa.
10. Permita que su hijo o hija **lleve al jardín un objeto con el que tenga un vínculo afectivo**, como por ejemplo, su juguete preferido o su tute.
11. Si su niño ya ha ido al jardín, o bien, si va por primera vez, ayúdele a adaptarse al cambio ordenándole su horario. **Establezca las horas** de levantarse, de vestirse, de ir al jardín, de jugar y de dormir. El tener horario también beneficiará a la familia.
12. Cada vez que converse con su hijo o hija, **hágalo de manera cálida**, inclínese para mirarlo a los ojos y use un tono de voz suave.