

# HE LLEGADO AL MUNDO 2025



## ESPERANDO LA LLEGADA AL MUNDO Y EL NACIMIENTO.

*Al recibir esta noticia, acompañado de felicidad o reflexión, comienzan a presentarse nuevas sensaciones, expectativas y dudas.*

*Dentro de las principales incertidumbres manifestadas en el ámbito laboral al momento de enfrentarse al futuro nacimiento y que requieren poder recibir orientación oportuna y amigable, se encuentran las consultas asociadas a las licencias médicas, tanto a aquellas referidas al pre y post natal, post natal parental, licencias por enfermedades graves de hijos/as menores de 1 año, e incluso, los días de permiso por nacimiento, entre otros.*

*Pero no sólo eso, sino que también es importante saber cómo poder, en el retorno a mis funciones, solicitar mi derecho de alimentación para hijos/as hasta los 2 años\*, mi derecho a sala cuna\*\*, etc. y, como Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas de nuestra Institución, esperamos que la información que le compartimos a continuación, sea de utilidad y un aporte a esta nueva etapa de su vida.*

*Equipo de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral  
Sección Calidad de Vida y Servicio de Bienestar  
Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.*

\* \*\*Para padres sólo en los casos señalados por ley: cuidado personal, entre otros.

## ¿QUÉ TEMÁTICAS SON IMPORTANTES QUE PUEDA CONOCER TANTO EN LA PRONTA LLEGADA DE MI BEBÉ COMO AL MOMENTO DE SU NACIMIENTO?

En el siguiente documento abordaremos los temas más relevantes que debes conocer a través de estas preguntas frecuentes.

Iniciemos:

### **1.- Si me entero que estoy embarazada o seré padre, ¿debo dar aviso a mi jefatura o a la Institución?**

Es importante saber que no existe una obligación legal de dar aviso si se está embarazada o si será padre al empleador, o en este caso a nuestra Institución o a su jefatura.

No obstante, lo anterior, se recomienda a las madres, informar al empleador con el objetivo que este le otorgue las condiciones sanitarias y ambientales necesarias mientras se encuentra en gestación, así como el padre para coordinar sus días de permiso por nacimiento y de esta manera, también conciliar las acciones laborales y proceder de manera interna a las gestiones administrativas.

Además, se sugiere poder incorporar la información de aviso a [barbara.venegas@cultura.gob.cl](mailto:barbara.venegas@cultura.gob.cl) con el objetivo de mantener contacto para conocer los pasos a seguir al retorno en caso de solicitud de sala cuna o jardín infantil y, a [jennifer.montecino@cultura.gob.cl](mailto:jennifer.montecino@cultura.gob.cl) en el caso de solicitud de derecho de alimentación.

Igualmente, el equipo de Calidad de Vida y Servicio de Bienestar desde sus profesionales de esta línea de intervención, pueden orientar sobre la normativa y resolución institucional de conciliación, sobre otras medidas de resguardo que digan relación con la gestación y que puedes consultar.

Te invitamos además a tener en tu módulo web, tus datos de contactos actualizados, los que incluyen, en otros, un mail diferente al institucional para que puedas hacer preguntas y recibir respuestas mientras te encuentres haciendo uso de feriados legales, reposo o licencia médica si lo necesitas.

\* \*\*Para padres sólo en los casos señalados por ley: cuidado personal, entre otros.

## 2.- ¿Dónde debo presentar mi licencia pre natal?

Actualmente las licencias médicas pre-natal en la gran mayoría, son emitidas electrónicamente y llegan directo al empleador, dándose este último por enterado. Esta situación, es para aquellas funcionarias que cuentan con calidad jurídica de planta y contrata<sup>1</sup>. Cuando la licencia médica (LM) no es electrónica, cuentas con 3 días hábiles para presentarla en la institución. En el caso de regiones, se debe compartir una copia de la licencia a Encargado/a de administración o Gestión de Personas, según corresponda, con el objetivo de respaldar asistencia o justificación a través del respectivo reposo médico.

En el caso de las prestadoras de servicios a honorarios, deben informar al empleador de manera directa y, para ello, deberán enviar una copia digital de la LM, al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas al mail [paulina.melendez@cultura.gob.cl](mailto:paulina.melendez@cultura.gob.cl), en el caso de nivel central, y, en el caso de regiones, a cada Encargado/a de Gestión de Personas y/o Coordinación de Administración. La tramitación de la licencia médica, es responsabilidad de cada trabajadora, y debe ser presentada en el COMPIN o en la Isapre de acuerdo al sistema de salud respectivo.

Recuerda siempre revisar y hacer seguimiento a tu licencia para confirmar que haya llegado a tu empleador y que sea aprobada y no reducida o rechazada, por lo cual te sugerimos tener habilitada tu clave única y así poder, incluso desde tu celular, hacer ingreso a COMPIN.

Si eres Isapre, recuerda tener tu clave de sucursal virtual habilitada en tu sistema de salud para seguimientos de LM y revisar constantemente tu SPAM de correos personales por si eres notificada/o para asistir a peritajes, agregar documentación, etc.

<sup>1</sup>En el nivel central son recepcionada por la **Unidad de Remuneraciones** e informadas a la **Sección de Ciclo de Vida** – para el registro de asistencia, del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

\* \*\*Para padres sólo en los casos señalados por ley: cuidado personal, entre otros.

### 3.- ¿Cómo se calcula el pago de la licencia maternal?

La licencia pre natal y post natal en el caso de las funcionarias planta y contrata, se calcula a través del sistema PyR y no afectan el pago del sueldo mensual ya que se sigue pagando íntegro.

Si desea revisar, también existe la alternativa de calcular a través de las 3 últimas liquidaciones de sueldo anteriores a la licencia médica, más certificado de renta y lo verifica con el subsidio.

En el caso de las trabajadoras a honorarios, también se calcula como los Planta, Contrata y Código del trabajo, la diferencia es que su sistema de salud les hace la devolución del subsidio y cada prestadora o trabajadora a honorarios estará encargada de hacer la devolución al Servicio.

*\*Si presentas alguna condición médica previa a estas 6 semanas, y dependiendo el diagnóstico médico, será clasificada como patología del embarazo, etc., pero no será pre natal.*

Recuerda además siempre guardar exámenes, boletas de medicamentos u otros, para incorporar a apelación en caso de reducción de licencia médica o rechazo de ésta en caso previo al prenatal y, si eres afiliada a bienestar, recuerda que puedes solicitar el reembolso al seguro BCI a través de la plataforma habilitada para ello <https://www.bciseguros.cl/> o a través de la App.

*\* En caso de dudas respecto al pago de tu Subsidio o cálculos, se puede comunicar directamente con la Unidad de remuneraciones.*

### 4.- ¿Desde cuándo tengo derecho a mi licencia pre natal?

La licencia pre natal es emitida por el o la facultativa médica 6 semanas antes a la fecha estimativa de nacimiento de tu hijo/a (42 días).

Es importante que sepas que, si el nacimiento es antes de la fecha calculada, se terminará la licencia pre natal para dar paso a la licencia post natal.

*\*Si presentas alguna condición médica previa a estas 6 semanas, y dependiendo el diagnóstico médico, será clasificada como patología del embarazo, pero no será pre natal.*

\* \*\*Para padres sólo en los casos señalados por ley: cuidado personal, entre otros.

### **5.- ¿Desde cuándo tengo derecho a mi licencia postnatal?**

La licencia postnatal comienza desde el día del nacimiento del niño o niña y se prolonga por 12 semanas (84 días). Sin embargo, hay algunas situaciones médicas que hacen que el postnatal pueda ser de 18 semanas. (126 días).

#### ***Estas circunstancias son:***

1. Que él o la bebé nazca antes de las 33 semanas de gestación.
2. Que al nacer pese menos de 1 kilo 500 gramos.
3. Que haya un parto múltiple (2 o más hijos).

### **6.- Postnatal para el padre.**

En caso de fallecimiento de la madre, sea durante el parto o posterior a éste, el padre o la persona a quien le sea otorgada la custodia del niño o niña, gozará del derecho de descanso post natal o lo que reste de éste con el correspondiente subsidio y fuero laboral.

Sin embargo, si por sentencia judicial el padre fuere privado del cuidado personal, perderá el derecho a fuero y subsidio.

### **7.- Postnatal parental.**

El postnatal parental se ejerce por la madre posterior al postnatal y puede tomarse en 2 modalidades:

1. En jornada completa por 12 semanas, o
2. En media jornada por 18 semanas (en cuyo caso deberá darse aviso el empleador con el menos, 30 días previos al término del postnatal, de lo contrario sólo podrá optar a la opción 1 mencionada con anterioridad.)

Es importante que sepas que en caso de solicitar esta opción número 2, la Institución debe dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del postnatal parental.

\* \*\*Para padres sólo en los casos señalados por ley: cuidado personal, entre otros.

#### **8.- Reconocimiento carga familiar.**

Una vez nacido el/la hijo/a y, siempre y cuando así lo decida la madre o el padre, se puede reconocer como carga familiar. Para ello, deberá presentar el formulario (el que puedes encontrar en intranet) sobre reconocimiento de carga y, adjuntar el certificado de nacimiento para asignación familiar (el que puedes descargar de manera gratuita en [www.registrocivil.cl](http://www.registrocivil.cl))

Para incorporar en el sistema de salud Fonasa, siempre es importante contar con este reconocimiento para poder optar a compra de bonos y beneficios. Si el sistema de salud es Isapre, no es necesario, pero se recomienda reconocer a sus hijos/as como cargas familiares permitiéndoles optar a beneficios de; Caja de Compensación, cobertura del seguro de salud y beneficios del Servicio de Bienestar al encontrarse afiliado/a.

*\*Recuerda que afiliados a Bienestar podrán ser funcionarias/os de Planta y Contrata*

\* \*\*Para padres sólo en los casos señalados por ley: cuidado personal, entre otros.

## RETORNO A LAS FUNCIONES LABORALES.

Posterior a la licencia postnatal y postnatal parental, comienza un nuevo proceso para las mamás de nuestra Institución y para los papás en casos excepcionales.

Dentro del proceso de adaptación de su situación familiar y retorno a su puesto de trabajo y equipo laboral, la Institución ha avanzado en temáticas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

1.- Derecho de alimentación: ejercido por la madre o el padre si se tiene el cuidado personal por intermedio de sentencia judicial, y que consiste en otorgar 1 hora diaria por hijo/a y que durará hasta que el niño o niña cumpla 2 años de edad.

Es sustancial que se comunique a cada jefatura el horario a tomar, enviando además a Ciclo de Vida, el formulario dispuesto para ello en intranet.

Su hora de alimentación podrá ejercerla de la siguiente manera:

- En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- Dividiéndolo en dos medias horas y/o
- Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Es importante que sepa que esta hora de alimentación no considera los tiempos de movilización en el caso que esté dentro de la jornada, debiendo extenderse lo suficiente para su viaje ida y regreso.

Es trascendental, que sepas junto a tu jefatura que la jornada de lunes a jueves, sólo deberás ejercer tus funciones durante 8 horas y los días viernes, sólo durante 7 horas

\* \*\*Para padres sólo en los casos señalados por ley: cuidado personal, entre otros.



Desde el contexto conciliatorio, hay otras medidas que promueven espacios de cuidado, crecimiento, desarrollo motriz, cognitivo y socioemocional de los hijos e hijas. Es así, que la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, cuenta en la actualidad (año 2022) cuenta con una red de establecimientos a lo largo de todo Chile a través del proveedor EDENRED CHILE S.A. para que las mamás, (papás o cuidadores de acuerdo a excepciones legales) puedan escoger el centro de cuidado infantil que sea el más idóneo, que entregue tranquilidad y seguridad y siga la línea de educación que buscan para los niños y niñas en salas cunas hasta los 2 años. (Contratas, plantas, honorarios permanentes)

Para ingresar a los dispositivos de cuidados infantiles, es importante que previo al retorno laboral, al menos con 30 días hábiles de anticipación de acuerdo al reglamento interno de derecho de sala cuna y beneficio de jardín infantil institucional, pueda escribir al mail [salacunayjardin@cultura.gob.cl](mailto:salacunayjardin@cultura.gob.cl) con copia a [barbara.venegas@cultura.gob.cl](mailto:barbara.venegas@cultura.gob.cl) y recibir la orientación necesaria.

Además, podrá revisar la documentación disponible en <https://salacunayjardininfantil.cultura.gob.cl/>

Posterior a los 2 años de edad del niño o niña, una vez al año, se invita a que participe de la apertura del proceso de postulación para beneficio de jardín infantil, y de esta manera, pueda optar a un aporte de matrícula y mensualidad para hijos e hijas en edad preescolar, es decir, hasta los 6 años que asistan a los establecimientos en convenio con proveedor.

\* \*\*Para padres sólo en los casos señalados por ley: cuidado personal, entre otros.

## \*PREGUNTAS FRECUENTES.

- **¿Puede el padre y no la madre tomar el permiso post natal parental?**

Si el padre y la madre son trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión debe ser comunicada por escrito a los empleadores (el del padre y el de la madre) con al menos 30 días de anticipación al momento en que se hará efectivo el permiso. La carta debe estar firmada por padre y madre, que deben enviar copia a la Inspección del Trabajo. Asimismo, si en algún momento el padre y la madre deciden cambiar su decisión también deben comunicarlo de la misma manera a empleadores y a la Inspección del Trabajo. Por ejemplo, si el permiso lo ejerció la madre durante el primer año y deciden que lo ejerza el padre el segundo año.

- **¿Qué pasa cuando el padre tiene el cuidado personal del hijo?**

El padre trabajador ejercerá el permiso para alimentar al hijo si tiene la tuición del niño/a por sentencia judicial, por fallecimiento de la madre o cuando la madre no pueda de ejercer el derecho.

- **¿Pueden ejercer el permiso personas que no sean el padre o la madre del niño/a?**

Si a un trabajador o trabajadora se le otorga judicialmente la tuición o el cuidado personal de un niño/a como medida de protección también podrá ejercer el permiso, aunque no sea el padre o la madre. El beneficio podrá ser ejercido por el cónyuge de quien tiene legalmente la tuición.

\* \*\*Para padres sólo en los casos señalados por ley: cuidado personal, entre otros.



# HE LLEGADO AL MUNDO

## 2025