



## Apunte para la Prescripción de la Licencia Prenatal y Postnatal en Chile

Elaborado por Académico Matrona Prof. Bélgica González Martínez

### Introducción

En Chile, la licencia prenatal y postnatal es un derecho importante para l-s gestantes, puérper-s y recién nacid-s.

Su correcta prescripción es fundamental para asegurar que reciban el apoyo adecuado y oportuno (errores en la emisión retrasan el pago de los subsidios). Los profesionales autorizados para emitir estas licencias son: Matrona y Medic-.

Esta guía está diseñada para estudiantes de obstetricia y proporciona una visión general de los procedimientos, requisitos y consideraciones importantes.

Nota: si se usa el pronombre “la” se refiere a “la persona” y no una invisibilización de sexo o género

### 1. Conceptos Básicos

Se entiende por Licencia Médica, el derecho que tiene la persona trabajadora de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médic- cirujan-, cirujan-dentista o matron-, según corresponda.

**Licencia Prenatal:** Es el período de licencia otorgado antes del parto. En Chile, l-s gestantes tienen derecho a una licencia prenatal de 6 semanas, es decir 42 días.

**Licencia Postnatal:** Es el período de licencia otorgado después del parto. En Chile, las personas tienen derecho a una licencia postnatal de 12 semanas, vale decir 84 días.

El subsidio pre y postnatal es un subsidio de maternidad que permite a la trabajadora continuar recibiendo remuneración (consiste en un pago de una prestación), durante el período en que hace uso del descanso de maternidad.

Este subsidio equivale al total de las remuneraciones y asignaciones que la trabajadora perciba, del que se deducirán las impositivas de previsión. Su tope corresponde actualmente a 66 UF. Éste se financia exclusivamente con recursos fiscales.

Tienen derecho a subsidio:

Las trabajadoras dependientes que cumplan con:

- Tener 6 meses de afiliación previsional
- Tener 3 cotizaciones en los 6 meses anteriores a la licencia.



Las trabajadoras independientes que cumplan con:

- Tener 12 meses de afiliación previsional;
- Tener 6 cotizaciones en los 12 meses, continuos o no, anteriores al inicio de la licencia;
- Haber pagado la cotización del mes anterior a la licencia.

**Descanso prenatal suplementario:** Es el descanso al cual tiene derecho la trabajadora cuando se produce una enfermedad durante la gestación, como consecuencia del mismo. La enfermedad debe ser comprobada con certificado médico. Su duración será fijada, según las atenciones médicas preventivas o curativas que requiera.

## 2. Requisitos para la Licencia Médica (L.M)

### Licencia Prenatal:

- Emitir a partir de la 34<sup>a</sup> semana de gestación.
- Responsabilidad legal de profesional matrona o médic- cirujan-

### Licencia Postnatal:

- Comienza el día del parto y se confecciona con el certificado de nacimiento del recién nacido-, usualmente de forma retroactiva.
- Debe ser emitida por matrona o médic- cirujan-.

## 4. Prescripción del reposo

### Evaluación Inicial:

- Confirmar gestación
- Confirmar la fecha de última menstruación, en base a esto calcular la fecha probable de concepción, también corroborar la fecha probable de parto, precisando además la fecha en que cumple las 34 semanas e inicia el reposo prenatal

### Documentación Requerida:

- Carnet de identidad vigente: Para emitir una L.M. la persona tiene que poseer un rol único nacional (RUN)
- Contar con un contrato de trabajo vigente. En caso de que ejerza una actividad laboral sin contrato y no hay regularización de esta situación por parte de su empleador, puede acudir a la inspección del trabajo (su función principal es

supervisar el cumplimiento de las leyes laborales en el sector privado). En caso de estar bajo el “estatuto administrativo” la inspección también tiene jurisdicción en asuntos laborales del sector público, contando además con el organismo llamado “Contraloría General de la República” (Este supervisa la legalidad de los actos administrativos en el sector público y puede intervenir si hay irregularidades en el cumplimiento de normas laborales en la administración pública.)

#### **Emisión de la Licencia:**

- Completar el formulario de licencia correspondiente, que incluye datos requeridos. (Ver complemento)
- Firmar el formulario por el profesional: se firma de forma electrónica con la huella digital en caso de realizarse por la plataforma web, se enrola la huella digital al momento de la inscripción del profesional y si es un formulario físico (papel) se firma directamente por la persona beneficiaria y la profesional.

#### **5. Envío a la entidad correspondiente (Cómo llega la LM al empleador y aseguradora):**

- La LM prenatal debe ser presentada al empleador dentro de un plazo de 5 días a partir de la emisión de la licencia
- La LM es derivada a la entidad administradora del seguro de salud, que en la mayoría de los casos es el FONASA (Fondo Nacional de Salud), aseguradoras privadas llamadas ISAPRES u otras correspondiente a FFAA y de orden (Capredena, ISSC/ DIPRECA, otros similares)
- Actualmente, con la emisión electrónica de LM, éstas se derivan de forma inmediata si la empresa o institución laboral, se encuentra afiliado a este sistema. Asimismo, llega una copia al correo electrónico de la beneficiaria y en caso de ser física, la trabajadora se queda con una colilla, documento comprobante de la entrega de la licencia, donde se timbra y firma la recepción con fecha y hora

#### **6. Prórroga de LM prenatal**

La prórroga de la licencia prenatal consiste en la complementación de los días que no fueron cubiertos por la licencia prenatal original, es decir, a los días que no se contemplan para gestaciones que se extienden más allá de las 40 semanas.

Se confecciona posterior al nacimiento, con el certificado correspondiente y por los días totales que la primera licencia prenatal no cubrió

#### **7. Permiso Postnatal parental**



El posnatal parental es un permiso de doce semanas (84 días) al que tiene derecho la trabajadora, a continuación del reposo establecido por el “descanso” postnatal. Consta con el pago de subsidio que reemplaza su remuneración.

Este permiso se puede usar por media jornada, donde aumenta a 18 semanas (126 días), recibiendo la mitad del subsidio señalado y, a lo menos, el 50% de las remuneraciones pactadas en el contrato.

Si ambos padres son trabajadores, el padre puede hacer uso de este permiso si la madre así lo decide, pero sólo a contar de la séptima semana.

Las trabajadoras que no tienen horario laboral que cumplir, tienen derecho al permiso postnatal parental en los mismos términos y conforme a lo acordado con su empleador.

Si la trabajadora decide hacer uso del permiso postnatal parental laborando la mitad de la jornada convenida por 18 semanas, deberá notificar su decisión por correo certificado al empleador con copia a la Inspección del Trabajo, 30 días antes del término de su descanso postnatal.

El trabajador/a/e que tenga a su cuidado un menor de edad por haberse otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal como medida de protección el menor o en virtud de su adopción también tendrá derecho al permiso postnatal parental.

Nota: es importante tener claridad del número de días que involucra la licencia, ya que es la forma de consignar en el formulario.

## **8. Casos especiales**

Los días de prenatal que, siendo cubiertos, no fueran utilizados porque el parto se produce antes de cumplir las 40 semanas, no son transferibles al periodo posnatal.

En caso de que nazcan dos o más niños, el periodo de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 se incrementará a partir del segundo hijo en siete días corridos por cada niño nacido, de acuerdo con lo establecido en el inciso quinto del artículo 196 del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.545. Al momento de extender la licencia de deben sumar los 84 días de base y adicionar 7 para poner el número total de días que incluye el permiso, teniendo una duración de 91 días en caso de gemelar, en caso de nacimiento de 3 hij-s, de 98 días, y así sucesivamente.

En caso de nacimiento de niñ-s menores a 32 semanas de gestación o hayan pesado menos de 1 kilo y medio al nacer, tendrán derecho a 6 semanas adicionales de postnatal (42 días) es decir a los 84 días de permiso posnatal, se suman los 42 dando un total de 126 días



En caso de concurrir simultáneamente prematuridad y parto múltiple, la duración del descanso postnatal será la de mayor extensión. En consecuencia, no resulta procedente sumar las semanas

Es posible que se den muchas otras situaciones particulares, pero el objeto de la guía es abordar las más frecuentes, para profundizar en la temática pueden consultar la página web: <https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-574.html#>

BGM agosto 2024