



**SE APRUEBA PARA EL INSTITUTO  
DE PREVISIÓN SOCIAL, EL  
“PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN  
LABORAL, FAMILIAR Y  
PERSONAL PARA FUNCIONARIOS  
Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO  
DE PREVISIÓN SOCIAL.**

---

**RESOLUCIÓN                    589  
EXENTA                    N°**

**SANTIAGO,    30 DIC 2016**

**VISTOS:**

1.- La Ley N° 20.255, de Reforma Previsional, que establece la nueva Institucionalidad Pública para el Sistema de Previsión Social y crea entre sus órganos, el Instituto de Previsión Social determinando sus funciones y atribuciones; y el D.F.L. N° 4, de 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que fija la Planta de Personal y fecha de iniciación de actividades de este Instituto.

2.- El D.F.L.N°1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado, de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

3.- La Ley N° 19.880, de Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.

4.- El D.F.L. N° 278, de 1960, del Ministerio de Hacienda; el D.L. N° 49, de 1973; el D.F.L. N° 17, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; la Resolución N° 1600, de 2008, de la Contraloría General de la República, que fijó las normas sobre exención del trámite de toma de razón; y las facultades que me concede el artículo 57°, de la Ley N° 20.255.

**CONSIDERANDO:**

1.- Que, este Instituto de Previsión Social requiere implementar para sus funcionarios y funcionarias, una estrategia sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal que promueva la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, donde trabajadores y trabajadoras puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

2.- Que, en el contexto señalado precedentemente, el Subdepartamento Calidad de Vida dependiente del Departamento de Persona, ha elaborado el “Protocolo de Conciliación Laboral, Familiar y Personal”, para funcionarios y funcionarias del Instituto de Previsión Social, como una guía orientadora de buenas prácticas en la conciliación Trabajo- Familia, cuyo texto ha sido revisado por la jefatura del citado Departamento.

3.- Que, por Oficio Ordinario N° 45943/4326/16, de 27 de diciembre de 2016, la División Jurídica de este Instituto, emite informe sobre la aprobación legal del Protocolo de la especie, estableciendo la procedencia de dictar la correspondiente resolución aprobatoria por el Departamento de Transparencia y Documentación.

## RESUELVO:

1.- **Apruébase** para el Instituto de Previsión Social, el “Protocolo de Conciliación Laboral, Familiar y Personal para funcionarios y funcionarias del IPS”, que consta de cincuenta y seis (56) páginas, que se adjunta como parte integrante de la presente Resolución Exenta, con aprobación legal de fecha 27 de diciembre de 2016, cuyo objetivo es promover medidas de conciliación, de la vida personal, familiar y laboral, tendiente a lograr un mayor equilibrio y compatibilización de las diversas responsabilidades de funcionarios y funcionarias del Instituto de Previsión Social.

2.- Cúmplase con lo dispuesto en el artículo 48, de la Ley N° 19.880, citada en Vistos N° 4 y en el Instructivo Presidencial Gab. Pres. N° 008, de 04 de diciembre de 2006, complementado por Circular Conjunta N° 3, de 05 de enero de 2007, del Ministerio del Interior y Ministerio de Hacienda, en orden a publicar un extracto del presente acto administrativo en el Diario Oficial y texto completo del mismo en el Banner “Gobierno Transparente”.

Notifíquese, regístrese y distribúyase por Departamento de Transparencia y Documentación, a las Jefaturas de las unidades incluidas en la Distribución de la presente Resolución.

INSTITUTO DE PREVISION  
NACIONAL  
DIRECTOR NACIONAL  
INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL

PATRICIO CORONADO ROJO

## DISTRIBUCION:

- Gabinete Dirección Nacional
- Subdirección de Servicios al Cliente
- Subdirección de Sistema de Información y de Administración
- División Jurídica
- División Contraloría Interna
- División Beneficios
- División Canales de Atención a Clientes
- División Informática
- División Planificación y Desarrollo
- Departamento Personas
- Departamento Finanzas
- Departamento Administración e Inmobiliaria
- Departamento Transparencia y Documentación
- Departamento Cobranza Institucional
- Departamento Comunicaciones
- Departamento Auditoría Interna
- Direcciones Regionales IPS
- Subdepartamento de Tesorería
- Unidad de Apoyo Documental División Jurídica

RLO/MJD/NCR/REY/MJC/mrc

Documento denominado “Protocolo de Conciliación Laboral, Familiar y Personal para funcionarios y funcionarias del Instituto de Previsión Social”

XII- (Folio DTD 4287)


589

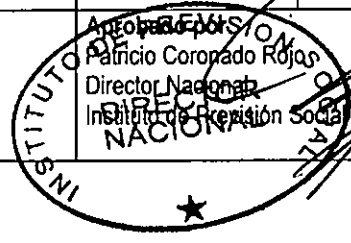


*PROTOCOLO DE CONCILIACION  
LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL,  
PARA FUNCIONARIOS Y  
FUNCIONARIAS DEL IPS*

*DEPARTAMENTO DE PERSONAS  
SUB DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA*




 <p>IPS Instituto de Previsión Social Gobierno de Chile</p>	<p><b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b></p>	<p><b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b></p> <p>Fecha: 29/08/2016      Página 1 de 56</p>
<p><b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Penalillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida</p>	<p><b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social</p>	<p><b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojas Director Nacional Instituto de Previsión Social</p>



El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, su utilización en nuestra lengua plantea soluciones muy distintas, sobre las que los lingüistas aún no han conseguido acuerdo. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a todos/as, hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.


**AUTORIA:**  
Departamento De Personas  
Sub Departamento De Calidad de Vida  
Instituto de Previsión Social  
2016

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 2 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

## INDICE

<b>I. ASPECTOS GENERALES</b>	<b>página</b>
1. Presentación.....	3
2. Introducción.....	6
3. Conceptualización de Conciliación de vida personal y familiar con el trabajo.....	8
<b>II. ASPECTOS ESPECIFICOS</b>	
4.- Alcance del Protocolo.....	11
5.- Objetivo general.....	11
6.- Objetivos Específicos.....	11
7.- Beneficios que ofrece la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	12
8. Beneficios y medidas que ofrece el IPS y que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	13
9. Desafíos.....	25
10. Glosario.....	30
11. Bibliografía.....	34
12. Anexos.....	36

### 1.- Presentación

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 3 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

En el marco de profundas transformaciones sociales, culturales y económicas de las últimas décadas, el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal aparece como un aspecto fundamental para mejorar la calidad de vida de todas las personas. La conciliación trabajo, familia y vida personal es una lucha diaria que toda persona debe enfrentar. La ausencia de soluciones eficaces no solo afecta a la persona, sino que también a sus familias, las empresas y a la sociedad como un todo.


De acuerdo con lo planteado por la CEPAL, “Los intensos cambios en las relaciones sociales, familiares y laborales requieren que los gobiernos diseñen nuevas políticas públicas que incorporen estos cambios: políticas impositivas, redistributivas, de transporte, reorientaciones del gasto público y del gasto social, así como, políticas sectoriales de empleo, educativas de salud y vivienda, entre otras”. (CEPAL, 2015).

Las políticas de uso del tiempo o políticas conciliatorias, vienen a intentar articularlas demandas que surgen descoordinadamente desde tres esferas de la vida: Esfera pública (tiempo de trabajo); esfera privada (tiempo de cuidado) y esfera individual (tiempo de libre disposición).

El Estado de Chile, en un contexto de mayores demandas por calidad y oportunidad en las prestaciones que lleva a cabo, debe brindar los mejores servicios públicos preparados y capaces de asumir los desafíos que exige una gestión pública mucho más compleja y acorde al siglo XXI.

Si bien Chile, ha logrado avances sustantivos en la modernización de su Estado, requiere, para dar sustentabilidad a su proceso de desarrollo y para asegurar mayores niveles de bienestar para el país, el desarrollo de buenas prácticas laborales que concierne a un proceso de cambio organizacional y cultural en la administración central del Estado, donde la definición e implementación de acciones ha sido posible en el marco de un desarrollo gradual en cada servicio público, y cuyo factor de éxito radica en el nivel de profundidad y sentido estratégico de dichas acciones, el compromiso efectivo de directivos y de diversos actores involucrados y como factor crítico el nivel de participación que se genere en los servicios.

Al respecto, se han elaborado: la Guía de Buenas Prácticas Laborales (BPL), en Conciliación Vida Personal y Familiar con el Trabajo en los Servicios Públicos (Servicio Civil, 2010); Código de Buenas Prácticas Laborales (Servicio Civil, 2015); Sello Igualdad-Conciliación (SERNAM).

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 4 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	


En este contexto, la invitación permanente del Servicio Civil ha sido comprender la importancia de contar con un conjunto de buenas prácticas laborales al interior de cada servicio, entendiendo por éstas: iniciativas ejemplares, que apuntando a generar condiciones laborales que favorezcan el buen clima y el aumento del rendimiento colectivo, se sustentan en valores y principios fundamentales tal y como son definidos por la constitución y la declaración de la OIT. Son, en definitiva, una expresión concreta de una gestión estratégica de personas y un paso hacia la excelencia institucional.

Al respecto, la Ley N° 19.889, que regula la nueva política de personal a los funcionarios públicos, indica en uno de los ejes principales del Instructivo Presidencial N° 1, publicado con fecha 26.01.2015, que se deben desarrollar acciones de conciliación de las responsabilidades laborales con las obligaciones familiares. Como una de las acciones que propone para la gestión de las organizaciones públicas es impulsar u promover medidas de conciliación, entre otras flexibilidad laboral, organización del trabajo y capacitación dentro de la jornada laboral.

Consecuente a lo anterior, y para dar cumplimiento al mandato antes mencionado, el Instituto de Previsión Social a través del Departamento de Personas (DDP), y como parte de un nuevo estilo de gestión, ha elaborado este protocolo de conciliación que constituye una herramienta para nuestros funcionarios y funcionarias, el cual es definido como un reglamento o una serie de instrucciones que se fijan por tradición o por convenio; partiendo desde este significado, es posible emplear la noción en diferentes contextos. El protocolo puede ser un documento o una normativa que establece cómo se debe actuar en ciertos procedimientos. De este modo, recopila conductas, acciones y técnicas que se consideran adecuadas ante ciertas situaciones.

En este protocolo se incluyen estrategias y medidas de acción sobre el tema equilibrio trabajo-familia, lo cual constituye una permanente preocupación del Departamento de Personas, cuyo objetivo es fomentar el bienestar integral de los/as trabajadores/as y contribuir a mejorar la calidad de vida y ambiente de trabajo en la Institución.


Por tanto, en este sentido, el protocolo de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para funcionarios y funcionarias del Instituto de Previsión Social, será un guía orientadora de buenas prácticas en conciliación Trabajo-Familia, validada como una estrategia que facilite la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, donde trabajadores y trabajadoras puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal, lo cual contribuya a su calidad de vida teniendo como base la igualdad de oportunidades y como fin el desarrollo en todos los

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 5 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

ámbitos vitales, el progreso profesional, satisfacer las demandas familiares y disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

Todo lo anterior, requiere de una serie de gestiones e implementación de acciones y medidas en la organización, que significará para todos/as quienes son parte del Instituto, un mayor grado de compromiso y satisfacción con la institución y alcanzar el desarrollo pleno de su calidad de vida.



	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 6 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

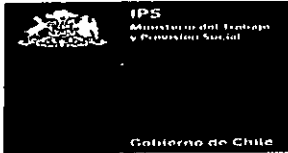
## 2.- Introducción

Cada vez es más común que las mujeres participen en el ámbito laboral y que estén presentes y sean relevantes en el quehacer público. Esta incorporación de la mujer, ha generado una serie de demandas y consecuencias en cuanto a la conciliación de los tiempos que todo ser humano, debe dedicar al trabajo, al hogar y al ámbito personal. La organización tradicional del trabajo aún está pensada desde la lógica masculina viendo al hombre como el único proveedor, teniendo extensas horas laborales y poca flexibilidad del tiempo y del espacio de trabajo.

La creciente presencia de la mujer en el ámbito del trabajo remunerado ha introducido la necesidad de modificar la forma en que actualmente este se concibe, hacia una búsqueda de mayor compatibilidad y corresponsabilidad entre el trabajo, la familia y la vida personal, para todos/as los/las trabajadores. Familia, trabajo y vida personal no son ámbitos que compiten entre sí, sino más bien que se complementan (Apgar, 2000), ello también ha generado una serie de cambios sociales.


Uno de los principales ha sido el cambio de roles en la vida de familia, donde los roles tradicionales de mujer/madre en la casa y hombre/padre proveedor está cambiando. (Lagos, 2007). Hemos transitado desde los roles tradicionales hacia hogares con menor presencia de la mujer y un mayor involucramiento del hombre en las tareas del hogar y en el cuidado de los niños. También han aumentado los hogares monoparentales y hogares unipersonales, que presentan nuevos desafíos sociales. Este nuevo equilibrio que se debe construir, trae consigo responsabilidades y obligaciones compartidas, como en todo cambio cultural, hay muchos beneficios, pero también dificultades, uno de ellos es la forma de compatibilizar el desarrollo de la vida profesional y laboral, con las responsabilidades familiares.

Tanto la vida familiar como el trabajo constituyen y aportan al desarrollo de la persona en su integralidad. En el ámbito de su familia, la persona se desarrolla social, valórica, afectiva y culturalmente, mientras que, en el ámbito del trabajo, la persona puede generar los medios para subsistir económicamente, desarrollarse, socializar y a la vez aportar a la sociedad con sus conocimientos, capacidades y tiempos. Por lo tanto, la vida personal, laboral y familiar son dimensiones fundamentales, irrenunciables y complementarias en el ser humano, no obstante, no siempre armonizan bien entre ellas, ni se adaptan con facilidad a las exigencias propias de los tiempos.

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 7 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

Por tanto, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se transforma en una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida, ya que permite construir una sociedad basada en la calidad de vida. Para ello, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal requiere de una serie de acciones:

- El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (niños y niñas, adultos dependientes, personas enfermas y personas en situación de discapacidad).
- La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo.
- El establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras a desarrollarse en las diferentes facetas de su vida.
- La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y el trabajo.

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 8 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

### 3.- Conceptualización

Históricamente las personas han buscado su desarrollo profesional aún a costa de mantener sus otras relaciones, personales y familiares, en un discreto segundo plano, la incorporación de la mujer al mundo laboral está poniendo de manifiesto la demanda de mayores necesidades en cuanto a planteamientos vitales, ya que quiere seguir incorporándose al mercado laboral y avanzar en él; pero sin renunciar a algo muy importante: **la vida personal y familiar.**


En este sentido, y como se ha mencionado en este documento; "**la conciliación de la vida laboral, familiar y personal** es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico basado en la calidad de vida de las personas, por tanto, se hace necesario un cambio social que introduzca nuevos modelos de organización, haciéndose imprescindible para ello, la participación de todos los agentes sociales desde una corresponsabilidad, asumiendo y desempeñando un papel determinado y participando en el desarrollo de diferentes medidas y estrategias dirigidas a buscar la armonía entre los intereses y las necesidades de las personas mujeres y hombres.

La normativa internacional, a través del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), plantea que las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares tienen derecho a protección especial y a no ser discriminados en el empleo y ocupación por esta condición.

Chile ratificó dicho Convenio en el año 1994. Este instrumento internacional indica en su artículo 1.1 que su aplicación corresponderá a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos e hijas a su cargo, cuando tales responsabilidades, limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

Asimismo, el Estado de Chile, tanto la protección a la maternidad como las responsabilidades parentales, se contemplan desde la Constitución Política de la República de Chile.

En relación a la maternidad esta es protegida mediante el artículo 1°, inciso segundo de la Constitución, donde se indica que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad y en el artículo 19°, N° 1 se pone de relieve el derecho a la vida y a la integridad

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 9 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	


física y psíquica de las personas, reforzando que la ley protege la vida del que está por nacer.

En lo que se refiere a las responsabilidades parentales, el **artículo 1° de la Constitución**, inciso cuarto, contempla que será deber del Estado resguardar la seguridad nacional, dar protección a la población y a la familia, propender el fortalecimiento de ésta, promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional.

Por su parte el Estatuto Administrativo (EA) que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.334 (DFL N° 29/2004), en su artículo 89° hace referencia que los servicios de la administración pública, quedarán sujetos a la normativa del Código del Trabajo. En los artículos 194° a 208°, Título II, Libro I del Código del Trabajo, se encuentran las normas sobre estas materias, contemplando: Permiso para ausentarse del trabajo durante un período antes y después del alumbramiento. Fuero maternal o garantía de conservar el empleo; prohibición de desempeñar trabajos perjudiciales para la salud durante el tiempo de embarazo; mecanismos para el cuidado del hijo o hija: sala cuna, permiso para alimentación a su hija o hijo; cuidado por uno de los padres en caso de enfermedad grave del hijo o hija, permiso laboral por muerte de parientes, permiso para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis (6) días hábiles en el año calendario con goce de remuneraciones.

De acuerdo a lo anterior, en Chile existe un marco legal suficiente para lograr la conciliación. El estudio "Percepciones y prácticas de conciliación y corresponsabilidad en organizaciones públicas y privadas" analizó la legislación que existe sobre este tema en nuestro país. Entre los acuerdos internacionales suscritos por Chile, relevantes en esta materia, está la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer (CEDAW) que responde a la necesidad de contar con medios específicos para proteger los derechos humanos de la mujer y evitar toda forma de discriminación.

La corresponsabilidad implica que hombres y mujeres sean igualmente responsables de sacar adelante a sus familias: Participar activamente en la crianza de los hijos/as, compartir actividades domésticas, etc. Esto requiere de una participación del Estado, la empresa y la sociedad civil.

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 10 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	


Respecto a la protección de la maternidad, destaca la modificación del descanso postnatal y la introducción del permiso postnatal parental que alarga el tiempo de cuidado de los recién nacidos, con subsidio del Estado, e introduce la posibilidad del padre de pasar parte del tiempo con los hijo/as.

Es importante la **conciliación familia- trabajo y la corresponsabilidad**, porque:

- Conjugan dos aspectos centrales de la vida de las personas: La familia y el Trabajo.
- Permite a las personas trabajar sin descuidar su familia y viceversa.
- Es una respuesta a los cambios que hemos ido enfrentando como sociedad.
- En el siglo XXI se requiere de habilidades específicamente humanas y para eso las personas deben estar integradas en sus distintas facetas.

El tema de la compatibilización de la vida familiar y laboral no es un tema que implica sólo a las mujeres trabajadoras para que los hombres asuman un rol más activo frente a las responsabilidades derivadas del cuidado de los hijos o de otros familiares directos, sino que, más bien, es un tema que involucra a toda la sociedad y, en importante medida, dice relación con el proyecto o modelo de sociedad que se pretende construir en el país. Desde esta perspectiva, un país que aspira a alcanzar el desarrollo y el consecuente bienestar económico y social de los países que se ubican en dicha escala, debe plantearse activamente temas como éste y transformarlos en un principio orientador del modelo a seguir, por su innegable vinculación a los valores de la igualdad de oportunidades, la solidaridad y la justicia social, sin los cuales el bienestar económico se puede transformar en un mero concepto vacío y, por lo mismo, carente de significado para la población.

Con miras a crear igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada institución u organismo del Estado, deberá incluir entre los objetivos de su política nacional, el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 11 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

#### 4.- Alcance del Protocolo.

Este protocolo se presenta como guía orientadora de buenas prácticas en conciliación Trabajo-Familia, validada por la Institución, a modo de estrategia que facilite la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, donde trabajadores y trabajadoras puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.


Es aplicable a todas las personas que trabajen al interior del Instituto de Previsión Social. Asimismo, deberá estar a disposición y conocimiento de todos(as) quienes trabajen en esta Institución.

#### 5.- Objetivo General.

***“Promover medidas de conciliación, de la vida personal, familiar y laboral, tendiente a lograr un mayor equilibrio y compatibilización de las diversas responsabilidades de funcionarios y funcionarias del Instituto de Previsión Social”.***

#### 6.- Objetivos Específicos:

- Visibilizar los beneficios y las medidas en conciliación de la vida laboral, familiar y personal que ha desarrollado el Instituto de Previsión Social, que sean compatibles con las necesidades de los funcionarios y funcionarias y las labores que desempeñan al interior de la institución y sus diferentes roles y espacios donde se desarrollan.
- Impulsar y promover nuevas medidas conciliatorias complementarias a las ya existentes en el IPS, que permitan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres funcionarios y funcionarias de la institución.
- Propender a la creación de medidas de conciliación, como la flexibilidad laboral, organización del trabajo y capacitación dentro de la jornada laboral.
- Desarrollar un Programa de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal con acciones permanentes que logren compatibilizar los diferentes roles que tanto funcionarios como funcionarias desempeñan y las demandas que cada uno conlleva.

 <p>IPS Instituto de Previsión Social Gobierno de Chile</p>	<p><b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b></p>	<p><b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b></p>	
		<p>Fecha: 29/08/2016</p>	<p>Página 12 de 56</p>
<p><b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida</p>	<p><b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social</p>	<p><b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social</p>	

- Visualizar el compromiso de la organización con la igualdad entre hombres y mujeres a través de acciones en pro de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

## 7.- Beneficios que ofrece la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.


Brindar servicios de calidad a los ciudadanos requiere necesariamente de funcionarias y funcionarios públicos que se desempeñen en un espacio de trabajo sano, con ambientes laborales que propendan al respeto, reconocimiento y les permitan el desarrollo y conciliación entre la vida y el trabajo.

Esta necesidad es asumida por el Instructivo Presidencial N°001 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado del 26 de enero de 2015, en adelante IP, que mandata a los servicios públicos a "Desarrollar acciones de conciliación de las responsabilidades laborales con obligaciones familiares"; esto tomando en consideración uno de sus principios orientadores fundamentales de aspirar a "un Estado innovador, que garantice a los ciudadanos el acceso a servicios públicos de calidad, donde prevalezca el buen trato, en condiciones laborales dignas, que actúe con transparencia y que permita fortalecer a los servicios públicos como referentes de los mejores lugares para trabajar".

Este mandato está basado en el hecho de que climas laborales saludables, fundados en el respeto y buen trato, permiten a los funcionarios desarrollar su trabajo en forma más eficiente y efectiva, disponiendo de mejores condiciones para el logro de los objetivos institucionales.

Por tanto, la incorporación de la estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la cultura de una organización, además de beneficiar a los funcionarios y funcionarias, repercute positivamente en la propia institución en términos de compromiso e identificación y en la vida familiar o entorno más próximo de las personas.

<p><b>Calidad en la gestión de los recursos humanos.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejora del clima laboral.</li> <li>• Mejora en la gestión y planificación del tiempo.</li> <li>• Disminución del estrés y de los conflictos laborales.</li> <li>• Aumento de la satisfacción del personal.</li> </ul>
--	--

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 13 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	


<b>Mayor productividad, compromiso y satisfacción de trabajadores/as.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor compromiso de los funcionarios/as con la institución.</li> <li>• Disminución del índice de ausentismo.</li> <li>• Aumento de la motivación y de la satisfacción en el trabajo, aumentando el rendimiento laboral y la identificación con la institución.</li> </ul>
<b>Mejora de la imagen de la Institución.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atracción de funcionarios y funcionarias que valoran una institución comprometida con la conciliación y la igualdad.</li> </ul>
<b>Beneficios para las personas trabajadoras, derivados de la posibilidad de conciliar.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento de la motivación y de la satisfacción en el trabajo.</li> <li>• Aumento de las posibilidades de desarrollar plenamente la carrera profesional sin renunciar a otros aspectos de la vida personal y familiar.</li> <li>• Mayor estabilidad profesional, al encontrar satisfechas sus necesidades dentro de la institución.</li> <li>• Mejora la salud laboral y de la estabilidad emocional, al disminuir los niveles de estrés de la persona que puede atender otras necesidades de su vida personal y familiar.</li> <li>• Mayor disponibilidad de tiempo.</li> <li>• Mayor y mejor calidad de vida.</li> </ul>

## 8.- Beneficios y Medidas que ofrece el IPS y que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Las instrucciones del Instructivo Presidencial establecen que los servicios públicos deberán generar condiciones que permitan a sus funcionarias y funcionarios, compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares y personales, que consideren las características de la organización del trabajo, sus personas y principales tensiones existentes.

La importancia de adoptar acciones y prácticas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo para los servicios públicos, radica en evidenciar el respeto al funcionario, al entender que existen distintas realidades individuales que se deben enfrentar y conciliar, para cumplir adecuadamente tanto el rol laboral como el personal o familiar.



	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 14 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

En este contexto, entendiendo el concepto de beneficio social, como toda aquella prestación otorgada voluntariamente por el empleador, es decir, que no están ordenadas por la legislación ni por los convenios colectivos de trabajo, es importante visibilizar que el Instituto de Previsión Social ofrece beneficios y establece medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, las cuales se describen a continuación:

#### ❖ **Servicio de sala cuna y Beneficio de Jardín infantil**

El Instituto de Previsión Social entrega este beneficio facultativo gratuitamente a los cuidadores funcionarios y funcionarias que se encuentre bajo un vínculo contractual de planta, contrata u honorario con el IPS y que tienen el cuidado o tuición de un niño o niña, que requiera del servicio de Sala cuna o Jardín infantil.

Sin perjuicio de lo anterior, y en consideración a que el beneficio lo otorga el Instituto en relación a la disponibilidad presupuestaria, la gratuidad dependerá del presupuesto anual que sea asignado a la institución, para tal efecto, a cambio se implementará un sistema de aportes que complementa el costo, lo cual permitirá mantener el beneficio para el total de funcionarios/as que lo requieren.

Cabe mencionar, que en este contexto el Departamento de Personas a través del Sub Departamento de Calidad de Vida, otorga el beneficio de sala cuna y jardín infantil a nivel nacional, a través de las modalidades de jardín infantil institucional ubicado en la región Metropolitana y para el resto del país por medio del sistema de licitación (convenios) con establecimientos empadronados por la JUNJI.


#### ❖ **Sala de lactancia**

En la sala cuna y jardín infantil institucional se encuentra un espacio habilitado para la lactancia materna o alimentación inicial, al cual pueden acceder todas las funcionarias y funcionarios que hacen uso del servicio.

#### ❖ **Club Escolar**

El Club Escolar es un servicio de cuidado infantil que ofrece el Servicio de Bienestar dirigido a todas las cargas legalmente acreditadas de funcionarios/as afiliados/as de la región Metropolitana.

Entre las actividades que se desarrollan en el club, destacan las actividades recreativas, culturales, reforzamiento escolar y diversos talleres artísticos. Pueden participar todas las niñas y niños hasta los 12 años de edad y su funcionamiento es o entre los meses de

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 15 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

marzo y diciembre, desde las 8:30 hasta las 18:30 horas. Las niñas y niños tienen la posibilidad de asistir en el bloque de la mañana o tarde.

#### ❖ Escuela de invierno y verano

Las Escuelas de invierno y verano, surgieron en nuestro país como una necesidad para el cuidado alternativo de los niños/as durante sus vacaciones; uno de los muchos motivos que los propiciaron es que los padres/madres que tienen que trabajar en esas fechas no cuentan con apoyos familiares o de sus redes sociales que les permitan tener una alternativa para dicho cuidado, además les permite contar con espacios protegidos y de recreación, además de apoyo educativo.

Frente a esta necesidad la escuela de invierno y verano del IPS, es un beneficio implementado desde hace más de 25 años, respondiendo a la necesidad de apoyo para las madres y padres trabajadoras/es en épocas de vacaciones escolares, momento en el cual sus hijos/as no cuentan con el cuidado y la protección del colegio o de un adulto responsable en casa, por lo tanto, se han dispuesto de acciones como el deporte, la recreación que entregan protección y entretención a los niños y niñas, posibilitando con ello el tranquilo desempeño de sus progenitores.


Las actividades que se contemplan en estas instancias, refieren a actividades como regularización de materias pedagógicas; clases de música o de artes plásticas y, finalmente aquellos que son totalmente deportivos o recreativos.

#### ❖ Centro de Extensión

En la región Metropolitana los funcionarios y funcionarias del IPS cuentan con un espacio denominado Centro de Extensión, recinto que dispone de un auditorio, cocina amoblada y equipada, salas de computación y para capacitación, talleres, charlas y exposiciones que se desarrollan continuamente promoviendo así la cultura, transferencia de conocimientos y el fomento de la integración entre las potencialidades de los funcionarios y funcionarias a nivel nacional.

Además, este espacio tiene instalaciones como biblioteca, que permite el préstamo de variados libros, para que hijos e hijas de funcionarios y funcionarias puedan tener acceso a este beneficio y no tener que comprarlos.

A su vez, cuenta con un espacio de gimnasio con instalaciones de baños y duchas, que permite realizar actividades extra programáticas, como por ejemplo gimnasia,

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 16 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

acondicionamiento físico, yoga, pilates, karate, baile entretenido, zumba, teatro, coro, celebraciones de camaradería, entre otras.

En definitiva, el objetivo de este Centro de Extensión es potenciar espacios de esparcimiento, fomento a la cultura y vida sana, con una amplia gama de actividades, mediante la gestión de convenios de colaboración con otras instituciones públicas, las que también pueden hacer uso de este lugar.

#### ❖ **Casinos: Valentín Letelier y Santo Domingo**


El Instituto de Previsión Social cuenta con servicio de casinos institucionales ubicados en la calle Valentín Letelier y en el edificio de la calle Santo Domingo donde se encuentran ubicadas las oficinas del Instituto, el objetivo de este servicio de casinos, es ser un referente en materia alimenticia y de vida sana, implementando el concepto de casinos saludables, destinados a la elaboración y expendio de alimentos preparados para ser consumidos en el mismo lugar o para llevar. Este servicio permite que nuestros funcionarios y funcionarias puedan almorzar y tener tiempo de esparcimiento e integración con otros funcionarios/as en horario de colación. La modalidad de pago es a través de descuento por planilla. Cabe señalar, que las tarifas son diferenciadas de acuerdo a la remuneración de los funcionarios y funcionarias que hacen uso del servicio.

#### ❖ **Servicio Médico.**

El Instituto de Previsión Social, dispone de servicio médico, ubicado en el edificio de la calle huérfanos 886 en la región Metropolitana, el cual brinda atenciones a sus funcionarios/as activos y aquellos que ya han cesado sus funciones y se encuentran jubilados de la Institución y sus cargas legales acreditadas.

Las prestaciones con que cuenta el servicio médico son: atención paramédica, medicina general, psicología adultos y niños, además de terapias complementarias.

La persona podrá solicitar hora con algún profesional del servicio médico vía: telefónica o en forma presencial. La modalidad de pago a través de pago directo, recibiendo de parte del profesional, una boleta de atención que podrá rembolsar posteriormente en su sistema de salud, la cual podrá ser reembolsada por el servicio de Bienestar y su seguro complementario de salud.

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 17 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

### ❖ Servicio de Bienestar

El Servicio de Bienestar del IPS tiene como misión contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de sus afiliados y cargas familiares reconocidas. Este servicio proporciona atención social, de salud, asistencial, económica y recreativa, en la medida que sus recursos y políticas generales lo permitan, todo ello dentro de las normas legales y reglamentarias vigentes a los Servicios de Bienestar.

Además, este Servicio, busca realizar una gestión de calidad para sus socios y socias, procurando equidad en la entrega de sus servicios, que se enmarcan en una lógica moderna y metodológicamente rigurosa, procurando cumplir los objetivos estratégicos del Instituto de Previsión Social.


Dentro de los beneficios que el Servicio de Bienestar otorga cada año a sus afiliadas/os, se encuentran aquellos denominados subsidios, que consisten en la entrega de un aporte monetario destinado a cubrir gastos ocurridos en los ámbitos de la salud, educación y social.

La entrega formal de los subsidios está regulada tanto por el Reglamento del Servicio como por los procedimientos administrativos elaborados especialmente para responder a los requerimientos de los afiliados/as.

Los montos asociados a cada uno de los subsidios y el procedimiento a utilizar para acceder a ellos, son definidos anualmente por el Servicio de Bienestar, de conformidad con las normativas existentes y de acuerdo con su disponibilidad presupuestaria.


A continuación, se enumera cada uno de los subsidios que el Servicio de Bienestar entrega a sus afiliadas/os:

Subsidios Servicio de Bienestar IPS	
Subsidio	Descripción
<b>Por Matrimonio</b>	Monto entregado al afiliado/a que contraiga matrimonio. En aquellos casos en que ambos contrayentes pertenezcan al Servicio de Bienestar, los dos tendrán derecho a solicitar el subsidio.
<b>Por Nacimiento</b>	Monto entregado al afiliado/a por el nacimiento de un hijo/a. En los casos en que ambos padres se

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 18 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

	encuentren incorporados al Servicio de Bienestar, los dos tendrán derecho a solicitar el subsidio.
<b>Por Fallecimiento</b>	Monto entregado al titular por el fallecimiento de la carga legalmente acreditada en la institución. Monto entregado por el fallecimiento del titular que no tenga derecho al Seguro de Vida entregado por el Seguro Complementario de Salud.
<b>Por Fallecimiento</b>	Monto destinado a desgravar deudas, hasta por un monto máximo de un millón de pesos, de aquellos afiliados/as que al momento de fallecer mantengan compromisos financieros con el Servicio de Bienestar.
<b>Por mortinatos</b>	Monto entregado al afiliado/a por la muerte de un hijo/a no nacido.
<b>Por ayuda social (Problemas de salud)</b>	Ayuda otorgada a afiliadas/os afectados por situaciones referidas a enfermedades graves, prótesis, implantes médicos, accidentes u otras de extrema necesidad, previo informe del Asistente Social.
<b>Por ayuda escolar</b>	Asignación de escolaridad concedida anualmente a afiliadas/os y sus cargas, legalmente acreditadas que se encuentren cursando estudios en los niveles kínder, básico, medio, técnico o superior en algún establecimiento de educación, reconocido por el Estado.

<b>Beneficios Facultativos Servicio de Bienestar IPS</b>	
<b>Beneficios Facultativos</b>	<b>Descripción</b>
<b>Alumno Destacado</b>	Monto otorgado a cargas legales de afiliadas/os por haber obtenido excelencia Académica en enseñanza básica, media o escogido como mejor compañero.
<b>Becas Universitarias (concurables)</b>	Monto otorgado, sólo una vez, a cargas legales de afiliadas/os por haber obtenido excelencia académica en enseñanza media durante el año 2014, en conformidad al reglamento existente.
<b>Celebración de Navidad (Regalo niño/a)</b>	Regalo entregado a cargas legales de afiliadas/os de entre 0 y diez años de edad cumplidos al 30 de noviembre.
<b>Aguinaldo Navidad</b>	Monto entregado a afiliadas/os al Servicio de Bienestar que no tengan cargas legales con derecho


	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 19 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

	a juguetes.
<b>Aporte Fiesta de Navidad</b>	Monto entregado por el Servicio de Bienestar a cada carga con derecho a juguetes para la celebración de navidad.

Préstamos que otorga el Servicio de Bienestar IPS	
Préstamo	Descripción
<b>Asistencial</b>	Préstamo destinado a afiliadas/os para cubrir programas médicos, compra de bonos FONASA, órdenes de hospitalización y dentales de cirujanos en convenio. El préstamo se gira a nombre de la institución de salud. 1,5% de Interés.
<b>Auxilio</b>	Préstamo otorgado a afiliadas/os para cubrir sus necesidades más urgentes. Tasa de interés de un 2%
<b>Escolar</b>	Préstamo otorgado a afiliadas/os, por única vez, para cubrir gastos escolares de cargas o titulares que se encuentren estudiando, referidos a matrícula, mensualidades, útiles u otros. Tasa de interés de un 1%. El préstamo no fraccionable. El cheque se gira a nombre del afiliado/a, contra respaldo de documentación. Se otorga dentro del periodo comprendido entre marzo y abril de cada año
<b>Habitacional</b>	Préstamo otorgado a afiliadas/os, por única vez, sólo para completar ahorro previo para la adquisición de vivienda, construcción, ampliaciones o pago de dividendos atrasados. Tasa de interés de un 2%.
<b>Emergencia</b>	Ayuda otorgada a afiliadas/os por pérdida de inmueble a raíz de incendios o causas naturales, previo informe de asistente social. Préstamo otorgado sin interés.

**Nota:** (Sólo si la/el afiliado/a cuenta con la disponibilidad de descuento a partir de lo establecido por la Contraloría General de la República. Además, se requiere de una antigüedad de seis meses de afiliación para solicitar préstamos).

Créditos que otorga el Servicio de Bienestar IPS	
Créditos	Descripción

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 20 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

<b>Farmacia</b>	Crédito otorgado a afiliadas/os para la adquisición de medicamentos en instituciones en convenio (sólo con receta médica). El crédito se descuenta por planilla y en una cuota.
<b>Óptica</b>	Crédito otorgado a afiliadas/os para la compra de anteojos ópticos en instituciones en convenio con el Servicio de Bienestar. El crédito se descuenta por planilla.
<b>Calzados</b>	Crédito otorgado a afiliadas/os para la adquisición de calzados en instituciones en convenio. El crédito se descuenta por planilla, en tres cuotas.
<b>Vacaciones</b>	Crédito otorgado a afiliadas/os para el pago de arriendo de las cabañas ubicadas en el Centro de Veraneo de Reñaca, Viña del Mar.
<b>Uniforme Escolar</b>	Crédito otorgado a afiliadas/os para la adquisición de uniformes escolares. Descuento por planilla.


Beneficio Uso de Cabañas Servicio de Bienestar IPS	
Beneficio	Descripción
<b>Uso de Cabañas</b>	Beneficio entregado a afiliadas/os al Servicio de Bienestar y jubilados EMPART.

#### ❖ Fondos Concursables Servicio de Bienestar IPS

Programa del Servicio de Bienestar de Personas “Salud + Bienestar”, para el apoyo de prácticas saludables en el trabajo.

En el marco del programa “Salud Más Bienestar” y de seguimiento de “Licencias Médicas”, el Servicio de Bienestar, desde el año 2012, ha desarrollado un conjunto de acciones destinadas a contribuir al cuidado de la salud y al desarrollo de conductas saludables. Ambos programas tienen dentro de sus ejes, el contribuir a disminuir los factores de riesgos de enfermedades y el consiguiente ausentismo laboral. Para ello, se propone desarrollar acciones que apunten a la prevención de enfermedades no transmisibles y al estrés, afecciones de mayor prevalencia en nuestra sociedad y, por consiguiente, entorno laboral.

La presentación de los proyectos se realizará por medio de una ficha que debe ser llenada por la persona responsable del proyecto. Esta se encuentra separada en 3 ítems:

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	Fecha: 29/08/2016	Página 21 de 56
		<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

Antecedentes Generales, Antecedentes del Proyecto y Financiamiento. Los proyectos deberán ceñirse a los montos asignados, hasta por 6 meses. El monto indicado incluye los impuestos (10% en caso de honorarios). El plazo máximo de ejecución de los proyectos es el mes de octubre. Por ejemplo, si un proyecto se inicia en el mes de junio, deberá culminar en octubre y su duración se ajustará a 5 meses.

#### ❖ Seguro complementario de salud

Los beneficios de salud son los beneficios no monetarios más valorados por los trabajadores (as), ya que permite total flexibilidad de diseño para adaptarse a las características del grupo asegurado: coberturas, porcentajes de bonificación, topes y deducibles, que se mueven para lograr la máxima cobertura al costo más eficiente.

El seguro complementario de salud reembolsa los gastos médicos no cubiertos por los sistemas previsionales de salud, Isapre o Fonasa. El producto se define de acuerdo al nivel de cobertura requerido entre lo siguiente: Hospitalaria: Honorarios médico quirúrgico, servicios hospitalarios; Ambulatoria: Medicamentos, consultas, exámenes, procedimientos, salud mental, prótesis y órtesis, óptica, entre otros. Maternidad: Parto normal, cesárea, aborto involuntario y Dental: Rutinario, especialidades, ortodoncia.

#### ❖ Comités Paritarios.


Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del IPS son una instancia de participación de los funcionarios y funcionarias en el diseño, implementación y vigilancia de las medidas de prevención, promoción y acompañamiento en lo que se refiere a accidentabilidad y siniestralidad en el ámbito laboral. Son, además, una responsabilidad legal y una ventaja competitiva de la institución.

Los CPHS son herramientas fundamentales para la gestión preventiva de las empresas, debido a que conocen las reales fortalezas y debilidades de la institución, se relacionan de manera directa con los funcionarios y funcionarias y lo más importante, es que su accionar está respaldado por la ley.

#### ❖ Programa de Reconocimiento.

El Programa de Reconocimiento tiene como objetivo entregar herramientas y lineamientos asociados a generar y promover una "cultura del reconocimiento" en todos los funcionarios y funcionarias del IPS.



	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 22 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

Se compone de tres instancias: "Años de Servicio", "Aniversario Institucional" y, la recién incorporada, "Juntos Reconocemos", que incorpora una metodología en donde son los propios funcionarios y jefaturas quienes reconocen en sus pares, compañeros o superiores, valores y prácticas que como institución se desean promover (Compromiso, Innovación, Colaboración, Gestión de Equipos y Retroalimentación).

#### ❖ Centro Recreacional.


Para los funcionarios y funcionarias a nivel nacional, el IPS cuenta con un centro recreacional propio emplazado en la región de Valparaíso y a menos de dos horas de Santiago, el Centro recreacional de reñaca, es un recinto que se destaca por ser un lugar de desconexión de la ciudad donde se puede disfrutar de un agradable descanso rodeado de un ambiente natural, cercano a la playa, con zonas de juegos y una maravillosa vista panorámica. El lugar cuenta con máquinas de ejercicio al aire libre y cancha de fútbol.

Las cabañas están equipadas cómodamente para 6 personas con habitación matrimonial, baño, cocina y living comedor. Para hacer uso de estas instalaciones existe un Reglamento institucional, a objeto de cuidar integralmente dicho centro. Se puede hacer uso durante todo el año y se puede cancelar a través del descuento por planilla. Lo que permite disfrutar a los y las funcionarios/as junto a su familia no solo durante las fechas estivales.

#### ❖ Caja de Compensación de Asignación Familiar

Las Cajas de Compensación de asignación familiar son corporaciones de derecho privado, sin fines de lucro. Su objetivo, es administrar, respecto de sus afiliados, prestaciones de seguridad social, educacionales, salud, entre otras, actualmente se han convertido en un aliado estratégico de las empresas públicas, entregando beneficios sociales a los afiliados activos y pensionados, generando un impacto positivo en su bienestar y calidad de vida.

Las cajas también entregan a sus afiliados, beneficios adicionales de carácter social y familiar, como préstamos en dinero, hasta por un plazo de 84 meses, definidos como crédito social, y prestaciones adicionales, tales como bonos por fallecimiento, matrimonio, nacimiento, o por escolaridad. También permite la posibilidad de acceder a becas de estudio, convenios médicos y el uso de centros vacacionales o recreacionales. En el caso

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 23 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

de los trabajadores del sector público y de los pensionados afiliados a cajas, ellos sólo tienen derecho a estas prestaciones de Bienestar Social.


❖ **Procedimiento de Denuncia sobre Acoso Laboral y/o Sexual, del IPS, Resolución Exenta N° 754, de fecha 24 de diciembre de 2014.**

El Instituto de Previsión Social, IPS, asume como guía de su accionar, respecto a las personas y sus equipos, contar con ambientes laborales enmarcados en el respeto, armonía y buenas relaciones laborales, indicaciones declaradas en uno de los ejes principales del Instructivo Presidencial N° 1, publicado con fecha 26.01.2015, por consiguiente y con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las normas que rigen el empleo en el sector público y erradicar todo tipo de discriminación laboral; a demás de facilitar con ello la compatibilización de las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares, asegurando con ello una mejor calidad de vida en el trabajo, se ha elaborado un procedimiento en relación con la acogida, canalización de eventuales sanciones y acompañamiento de las denuncias de Acoso Laboral y/o Sexual que se efectúen al interior del IPS, de conformidad con lo establecido en el Artículo 2°, del CdT y en la Directriz N° 7, del Código de Buenas Practicas Laborales del Estado, contenido en el Instructivo Presidencial de 15 de junio de 2006.

Por consiguiente, este procedimiento de denuncia de acoso laboral y/o sexual se enmarca en los siguientes principios: Todos tenemos derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades, de buen trato y respeto; Cada trabajador(a) deberá evitar cualquier conducta que pueda crear una atmósfera de hostilidad, intimidación o de acoso laboral y/o sexual en su lugar de trabajo; Todos los trabajadores(as) poseen el derecho a desenvolverse en un ambiente laboral adecuado, exento de intimidación, que garantice mecanismos de protección, a través de medidas disciplinarias y/o correctivas; Cada trabajador(a) tiene derecho a ser respetado(a) en su orientación sexual y por último que el IPS velará y garantizará que este tipo de denuncias se tramiten observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad, aspectos consagrados a través de este procedimiento.

❖ **Intranet.**

Para los funcionarios y funcionarias que trabajan en el Instituto de Previsión Social, se dispone de un sitio web interno o intranet institucional, diseñado como un espacio para

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 24 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

informar y publicar noticias a nivel institucional, tiene como objetivo asistir, sensibilizar, difundir, capacitar y comunicar a los trabajadores(as) lo que se está desarrollando tanto al interior como en los servicios que entrega a la comunidad la institución a nivel nacional.

Además cuenta con un aula y biblioteca virtual, que permite a los funcionarios(as) consultar procedimientos, instructivos y protocolos de los servicios entregados en materia de previsión y seguridad social. Un sitio para funcionarios/as que permite informar sobre permutas, y avisos clasificados de venta o arriendo, minuta de los casinos institucionales, además de acceso directo a diario oficial y otras instituciones o Ministerios; también es posible ingresar al sistema de gestión de personas donde se puede consultar y revisar la asistencia, detalle de remuneraciones, solicitudes de permiso en línea, entre otros.

❖ **Buenas practicas en relación a la conciliación trabajo-familia que desarrolla la institución y que son valoradas por los funcionarios y funcionarias:**

- **Pausas laborales con goce de sueldo**

Instancia que se ejecuta durante la jornada laboral y que permite a todos los funcionarios y funcionarias desarrollar técnicas que previenen el estrés y permiten un desarrollo del autocuidado de los trabajadores(as) de la institución.

- **Capacitación dentro de la jornada laboral.**


Todas las capacitaciones relacionadas con la labor que desempeñan los funcionarios(as) o para perfeccionarse en su área de trabajo, se efectúan durante la jornada formal.

- **Grupo Folclórico**

La iniciativa de formar un grupo folclórico institucional, nace de algunos funcionarios y funcionarias que conforman esta agrupación preocupada de rescatar y mantener las tradiciones y la música folclórica de nuestro país y que han sido reconocidos e invitados a participar en instancias artísticas con otras instituciones públicas a nivel nacional.

- **Anatrinp**

La Asociación Nacional de funcionarios/as del Instituto de Previsión Social, es una instancia de participación que tiene carácter nacional, regional y provincial, y que se rige por la ley y los estatutos que permiten su conformación. Es la asociación que representa el porcentaje mayor de funcionarios y funcionarias.

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 25 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

La afiliación a la asociación de funcionarios/as, es de carácter voluntario e indelegable y tiene como finalidad; promover el mejoramiento económico de sus afiliados y de las condiciones de vida y de trabajo de los mismos; procurando el perfeccionamiento de sus asociados, en los aspectos material y espiritual, así como también la recreación y el esparcimiento de ellos y de sus grupos familiares; recabar información sobre la acción del servicio público de los planes, programas y resoluciones relativos a sus funcionarios/as; hacer presente ante las autoridades competentes, cualquier incumplimiento de las normas del estatuto Administrativo y los demás que establezcan derechos y obligaciones de los funcionarios.

- **Club Deportivo**


Organismo de derecho privado constituido por funcionarios/as y cuyo objetivo es fomentar y patrocinar la práctica de algún deporte o modalidad, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la vida sana. El equipo compite en torneos oficiales, con otras instituciones de servicios públicos y procura realizar actividades para que los funcionarios/as y sus familias puedan ocupar y disfrutar del tiempo libre.

## 9.- Desafíos

Todas las medidas conciliatorias y las buenas practicas desarrolladas por el Instituto se enmarcan en el objetivo por llegar hacer la institución pública de excelencia que genere espacios laborales saludables en donde se fomente la calidad de vida de los funcionarios y funcionarias, donde existan las mismas oportunidades para todos y todas quienes desempeñan funciones en el IPS, con el fin de entregar espacios para desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.


Cabe consignar que la adecuada compatibilización entre la vida laboral y familiar y el reforzamiento de la igualdad de oportunidades en el mercado del trabajo de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades laborales, es una materia aún no resuelta a cabalidad, y aunque los aspectos legislativos son relevantes, es posible avanzar en medidas que no necesariamente estén condicionadas por ese ámbito. Es ahí donde las instituciones del Estado pueden marcar una pauta.

Como institución el IPS busca fortalecer definitivamente una cultura organizacional en la que las personas sean el eje central de la gestión. Más allá del trabajo que actualmente desarrolla en ese sentido, ha definido los siguientes desafíos:

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 26 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

- Convertirse en una institución pública diversa que integre trabajadores y trabajadoras por sus capacidades y experiencia en sus puestos de laborales, más allá de los datos biográficos. El IPS aspira a ofrecer un espacio simbólico en el que todas y todos puedan desplegar sus potencialidades sin importar sus diferencias.
- Constituirse en un servicio público inclusivo que facilite la información sobre la protección social a sus usuarios y usuarias a través de la implementación de servicios con diseño universal, y también, ser capaz de proveer ambientes y herramientas laborales a trabajadores con capacidades diferentes.
- Continuar construyendo espacios laborales integrales en los que exista una preocupación por los funcionarios y funcionarias desde una perspectiva afectiva y emocional, que considere el contexto cambiante y demandante de la institución, y cómo éste impacta en la salud y satisfacción de las personas y los equipos de trabajo.
- Continuar adhiriendo al trabajo con enfoque de género, que tiene como propósito incorporar la igualdad de oportunidades y derechos, a partir de la identificación de necesidades y demandas diferenciadas de mujeres y hombres en todas las instancias de acción del Estado.
- Desarrollar una política de personas con visión integral de los trabajadores y trabajadoras, en la que se incorporen las dimensiones emocionales, psicológicas y familiares de los integrantes de la institución. Además, desarrollar una escala de incentivos alineada con la nueva forma de concebir los espacios laborales. Junto a lo anterior, se requerirá concebir una infraestructura que contribuya a entornos saludables.
- Fortalecer e incorporar mecanismos y herramientas de participación interna, como elemento de cohesión que también considere los intereses diversos de las personas del instituto.
- El buen trato laboral y la aplicación de la normativa tendiente a garantizar un trabajo decente también será parte de la agenda de desafíos del IPS. Al respecto, la institución se ha comprometido a impulsar políticas y acciones que promuevan la igualdad, la participación y garanticen el diálogo.

Con todo lo anterior, por su parte el Departamento de Personas del Instituto de Previsión Social, está desarrollando una serie de iniciativas y/o proyectos que confluyen en un programa que se ha denominado "Programa de Calidad de Vida", y que se enfoca en la generación de iniciativas que estén en concordancia con las necesidades de las

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 27 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

personas y las directrices que se han propuesto para las instituciones públicas, en las cuales se fomente la creación de espacios laborales enfocados en la calidad de vida de los funcionarios y funcionarias que trabajan en el Instituto, en los cuales se desarrolle todo su potencial compatibilizando su vida laboral, personal y familiar.


#### Los objetivos específicos del programa son:

- 1) Promover ambientes de trabajo en que se valora y promueve el respeto y la no discriminación y condiciones laborales que permitan el desarrollo y buen desempeño de las/os funcionarios y funcionarias, en coherencia con los valores institucionales y con las orientaciones y estándares que el Estado promueve para todos los Servicios Públicos a través del Instructivo Presidencial.
- 2) Desarrollar y gestionar distintas acciones y herramientas que permitan cumplir con los objetivos comprometidos en el programa correspondientes a sus líneas de acción.
- 3) Fomentar la participación de todos los funcionarios y funcionarias del Instituto en las acciones propuestas en los diferentes programas.
- 4) Establecer y desarrollar mecanismos y acciones de difusión/sensibilización en las materias contenidas en los diferentes programas de Calidad de Vida, que aseguren el compromiso y participación de los funcionarios del instituto.

Asimismo, "El Instructivo Presidencial N° 1", establece que los Servicios deberán desarrollar acciones de conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares, lo cual requiere de una serie de gestiones:

- El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (niño y niñas, adultos dependientes, personas enfermas y personas en situación de discapacidad).
- La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo.
- El establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras a desarrollarse en las diferentes facetas de su vida.

Las líneas de acción desarrolladas actualmente en el programa de Calidad de Vida, y que se enmarcan en las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, son las siguientes:


	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 28 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

En relación a la reorganización de los tiempos, el IPS se encuentra desarrollando una propuesta de acceso a horarios flexibles en su jornada laboral, ya que estos reportan múltiples beneficios frente a la posibilidad de encontrar cierto equilibrio entre las necesidades personales y los objetivos de la institución. Algunas de las principales ventajas de acceder a la flexibilidad horaria se ven reflejadas en los siguientes ámbitos de la vida de las personas:

- Mejoran la calidad de vida de las personas al facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar
- Potencian la corresponsabilidad en el reparto de las tareas domésticas y el cuidado de hijos e hijas y familiares dependientes
- Favorecen la igualdad entre mujeres y hombres
- Reducen el ausentismo laboral, disminuyendo los atrasos
- Aumentan el compromiso con la institución
- Mejoran el clima laboral
- Aumenta la satisfacción y motivación del funcionario o funcionaria
- Retienen el talento y permiten incorporarse a formación vespertina

Del trabajo realizado en la propuesta de flexibilidad horaria, se destaca la participación activa y colaborativa de los representantes de la Asociación de funcionarios y funcionarias del IPS, quienes representan los intereses de los asociados y canalizan las iniciativas, lo que sin duda permitirá a la institución generar medidas que beneficien y representen a todos los funcionarios y funcionarias de la institución, se proyecta que en los próximos meses del 2016 se desarrolle la propuesta y se ponga en marcha la modalidad de distribución de la jornada laboral de manera flexible.

En lo que refiere a las gestiones que permitan desarrollar recursos y estructuras sociales que apoyen el cuidado de personas dependientes de los funcionarios o funcionarias del IPS, se destaca en la relación intersectorial y colaborativa de los Servicios Públicos, la iniciativa de suscribir un convenio de colaboración con el Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA), para el desarrollo de programas de apoyo a los cuidados de adultos mayores o personas en situación de dependencia, lo cual implica la transferencia de competencias básicas de cuidados y el apoyo permanente de especialista que apoyan a quienes se encuentran en la situación de dependencia y a su vez a quienes ejercen los cuidados, en relación al desgaste que esto produce. A su vez, desde el 2015 y hasta la fecha, se han desarrollado iniciativas en el marco del convenio de colaboración con SENADIS (Servicio Nacional de la Discapacidad), para desarrollar acciones de inclusión en los ámbitos de inclusión laboral, social y educativa.


	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	Fecha: 29/08/2016	Página 29 de 56
		<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

Por otra parte, y en el marco del Programa de Calidad de Vida, el IPS se ha planteado el desafío de continuar generando acciones y medidas conciliatorias que permitan compatibilizar la vida de los funcionarios y funcionarias, es por ello que para conocer cuál es la percepción de las medidas que actualmente se desarrollan y que otras gestiones se pueden desarrollar, el Instituto ha sido invitado para postular y participar en el Estudio "Una Mejor Empresa para Madres y Padres que trabajan", en su XIV versión, esta invitación la hace extensiva el diario El Mercurio con su revista Ya y la Fundación Chile Unido.

Este estudio se identifica por recoger la opinión de los trabajadores/as respecto de la oferta de valor y beneficios que se les entregan, contribuye a la medición de los impactos de las políticas de RR.HH., cabe destacar, que esta iniciativa es única en el país, contribuyendo así al perfeccionamiento de las políticas y beneficios en favor de que las personas puedan en Chile, equilibrar e integrar mejor su vida laboral, familiar y personal.

Por último, el Instituto de Previsión Social al asumir un rol activo en la generación de propuestas de medidas de conciliación, mantiene su compromiso con el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras. En consecuencia, ha impulsado iniciativas que se hacen cargo de la calidad de vida en los ambientes de trabajo, no como un componente más del ámbito de los llamados "recursos humanos", sino como uno de los ejes a partir de los cuales desarrollar la práctica laboral. A partir de esta concepción de base, la institución ha definido una ruta para instalar y dar cumplimiento a las directrices que orientan el quehacer de los servicios públicos.




	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 30 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	


## 10.- Glosario

Las definiciones de los conceptos más relevantes para los objetivos de este Protocolo son:


Concepto	Definición
<b>Protocolo</b>	Lo concreto es que un protocolo es un reglamento o una serie de instrucciones que se fijan por tradición o por convenio. Partiendo de este significado, es posible emplear la noción en diferentes contextos. El protocolo puede ser un documento o una normativa que establece cómo se debe actuar en ciertos procedimientos. De este modo, recopila conductas, acciones y técnicas que se consideran adecuadas ante ciertas situaciones.
<b>Conciliación</b>	La conciliación es un mecanismo alternativo para resolver conflictos o ciertas situaciones.
<b>Conciliación laboral, familiar y personal.</b>	La conciliación laboral, familiar y personal se puede definir como "la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.
<b>Medidas de conciliación laboral, personal y familiar.</b>	Son un conjunto de medidas o acciones que adoptan voluntariamente las empresas o instituciones públicas (medidas adicionales a las establecidas por ley que son de obligado cumplimiento), enfocadas a crear condiciones que favorezcan que las personas trabajadoras puedan cumplir de forma óptima con sus responsabilidades laborales y familiares.
<b>Protocolo de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</b>	Instrumento de aplicación con orientaciones prácticas en conciliación trabajo-familia, con el fin de ser implementada en el lugar de trabajo. En este sentido, este protocolo busca ser una herramienta orientadora y reglamentaria, así como también como de su control y seguimiento.

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 31 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	


<b>Permiso por razones familiares</b>	Derecho de ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre los/as progenitores/as.
<b>Atención a personas dependientes.</b>	Prestación de asistencia a personas jóvenes enfermas, de edad avanzada o con discapacidad que dependen de otra persona.
<b>Personas Dependientes</b>	Niños y niñas, adultos mayores, personas en situación de discapacidad, personas enfermas.
<b>Responsabilidades Familiares</b>	Responsabilidades que tienen las mujeres y los hombres y se derivan de la atención y el cuidado de personas dependientes.
<b>Trabajo o Empleo</b>	Conjunto de tareas cumplidas o que se supone serán cumplidas por una misma persona.
<b>Ocupación</b>	Conjunto de empleos cuyas tareas presentan una gran similitud.
<b>Condiciones de Trabajo</b>	<p>La condición de trabajo, está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.</p> <p>Puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las <b>condiciones físicas</b> en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las <b>condiciones medioambientales</b> (contaminación) y las <b>condiciones organizativas</b> (duración de la jornada laboral, descansos).</p>
<b>Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</b>	Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres pueden participar en distintas esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones, etc.) y actividades (educacionales, formación, empleo, etc.) sobre bases de igualdad.
<b>Corresponsabilidad</b>	<p>En relación, con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables, los agentes económicos</p> <p>La distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo,</p>

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 32 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

	<p>permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.</p>
<b>Horario Flexible</b>	<p>Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas, turnos, horarios de trabajos diarios, semanales, mensuales o anuales.</p>
<b>Organización</b>	<p>Empresa o institución dedicada a actividades o persecución de fines económicos, comerciales o de servicios. Por lo tanto, se entenderá como tal a toda organización.</p>
<b>Igualdad efectiva</b>	<p>Ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su género.</p>
<b>Buenas prácticas</b>	<p>Experiencia exitosa extrapolable para su adaptación a otras situaciones y por parte de otras personas.</p>
<b>Igualdad</b>	<p>Aspecto relativo a la igualdad en cualquier situación. Igualdad de derecho, igualdad formal ante la ley. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas.</p>
<b>Igualdad de trato</b>	<p>La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.</p>
<b>Doble presencia</b>	<p>Preocupación que las tareas del trabajo doméstico y/o familiar producen en el trabajador(a).          Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose mayoritariamente de gran parte del trabajo doméstico y familiar. Ello implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además, el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que las mujeres deben asumir de forma simultánea a las del trabajo remunerado, cuya organización puede permitir o no su compatibilización.          Las consecuencias se asocian a salud mental, disminución de la vitalidad, síntomas cognitivos del estrés y síntomas conductuales del estrés.          Sub Dimensiones: carga de tareas domésticas y preocupación por tareas domésticas.</p>
<b>Organización y condiciones del</b>	<p>Se refiere a materias de seguridad y estabilidad en el</p>

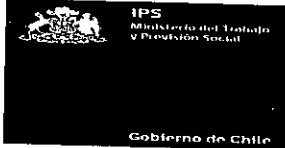
	<p align="center"><b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b></p>	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b></p>	
		<p>Fecha: 29/08/2016</p>	<p>Página 33 de 56</p>
<p><b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida</p>	<p><b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social</p>	<p><b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social</p>	

<p><b>empleo</b></p>	<p>trabajo; formas de comunicación y acceso a la información; interferencia trabajo y vida familiar; ausentismo por enfermedad; acciones de retorno al trabajo y cumplimiento de normativas de salud y bienestar en el trabajo</p>
<p><b>Violencia y Acoso.</b></p>	<p>Existencia de situaciones de hostigamiento emocional, físico o sexual.</p>


	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 34 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

## 11.- BIBLIOGRAFÍA

1. **ALONSO OLEA, MANUEL**, El trabajo como bien escaso, Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, España, N° 33, 2001, p. 17 s.
2. **BINNSTOCK, HANNA**, Hacia la igualdad de la mujer. Avances legales desde la aprobación de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo N° 24, Santiago, Chile, 1998, p. 39.
3. **BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL**, Chile. Guía sobre Acuerdo de Unión Civil, Ley Fácil. Sitio web: <http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/acuerdo-de-union-civil>
4. **CAAMAÑO ROJO, EDUARDO**, El contrato de trabajo a tiempo parcial en la actual normativa laboral, Revista de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, volumen XXIV, año 2003, p. 155 s.
5. **CAAMAÑO, EDUARDO**, Comentarios en torno al nuevo dictamen de la Dirección del Trabajo sobre la extensión temporal del derecho a dar alimentos, Revista Laboral Chilena, N° 122, diciembre 2003, p. 73 s.
6. **ESPINOSA, MALVA**, Calidad de vida en el trabajo: reflexiones en torno a la inseguridad y el malestar social, Temas Laborales N° 18 de la Dirección del Trabajo.
7. **ESPINOSA, MALVA**, Chile: relaciones laborales para el siglo XXI. Temas Laborales N° 14 de la Dirección del Trabajo.
8. **CODIGO DEL TRABAJO**, Republica de Chile actualizado, 2016.
9. **GUIA DE BUENAS PRACTICAS LABORALES**, Servicio Civil, 2013. Sitio web del Acuerdo de Unión Civil.

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 35 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

10. **HENRÍQUEZ, HELIA; RIQUELME, VERÓNICA**, Trabajo y maternidad: los pasos pendientes, Temas Laborales N° 3 de la Dirección del Trabajo.
11. **HENRÍQUEZ, HELIA; RIQUELME, VERÓNICA; CÁRDENAS, TATIANA**, Las normas que protegen la maternidad en Chile: el comportamiento de las empresas, Cuaderno de Investigación N° 3 de la Dirección del Trabajo.
12. **LEIVA, CLAUDIA**, El trabajo a tiempo parcial en Chile, Serie Mujer y Desarrollo N° 26, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago, enero 2000.
13. **LEY N° 20.830**, que crea el Acuerdo de Unión Civil.
14. **ORELLANA CANO, ANA MARÍA**, Medidas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Análisis de las Directivas Comunitarias 92/85 y 96/34 y lagunas en su transposición al ordenamiento interno español, Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, España, N° 37, p. 61 s.
15. **PNUD, Trabajo y Familia** "Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social", OIT
16. **PNUD**, Trabajo Decente y cuidado compartido, OIT.
17. **SERVICIO CIVIL**, "Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo EN LA Administración del Estado, Julio 2013".
18. **SERVICIO DE REGISTRO CIVIL E IDENTIFICACION (SRCel)**, Guía de preguntas y respuestas del Acuerdo de Unión Civil, 2016.
19. **Definición de condición de trabajo** - Qué es, Significado y Concepto <http://definicion.de/condicion-de-trabajo/#ixzz44J8mqTDL>.
20. **Ley N° 20.769**, Permiso para exámenes preventivos de salud, <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1066873>.

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 36 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

## 12.- Anexos:

### I.- Marco normativo en Conciliación de la Vida Laboral, familiar y Personal.

El Estado de Chile, a través de sus instituciones, ha expresado su compromiso con la superación de las tensiones conciliatorias, que dificultan la integración de las demandas originadas en el trabajo con las obligaciones familiares y personales.


A la luz de lo planteado, es posible articular las herramientas normativas que sustentan el desarrollo de prácticas conciliatorias:

#### 1. Constitución Política de la República de Chile, artículo 1° (inciso segundo y cuarto) y artículo 5°, inciso segundo.

- **Art. 1°, inciso segundo:** "La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. El Estado reconoce y ampara los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos".
- **Art. 1°, inciso cuarto:** "Es deber del Estado resguardar la seguridad nacional, dar protección a la población y a la familia, propender el fortalecimiento de ésta, promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional".
- **Art. 5°, inciso segundo:** "El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile".

#### 2. Convenio OIT N° 156 – sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Párrafo décimo primero del preámbulo, artículo 1°, N° 1 y artículo 3°, N° 1:

- **Párrafo décimo primero:** "Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general".

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 37 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

• **Art. 1º, Nº 1:** "El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella".

• **Art. 3º, Nº 1:** "Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales".

### **3. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, párrafo decimocuarto del preámbulo:**


• "Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia".

**4. Esto, además de la protección a la familia que se ejerce a través de la Ley Nº18.834 del Estatuto Administrativo (DFL 29), artículos 89º y 190º; y de la Ley Nº18.834 del Estatuto Administrativo, artículo 104 bis. Código del Trabajo, artículo 66º (incisos primero y segundo) y artículo 195º (inciso primero y segundo). Relativas a derechos, beneficios y permisos especiales.**

### **5. Código de Buenas Prácticas Laborales para la Administración Central del Estado:**

- Instructivo Presidencial que en su "Directriz Nº 6 - Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares", prescribe los siguientes objetivos:
- Fomentar iniciativas destinadas a compatibilizar las responsabilidades laborales y parentales de hombres y mujeres.
- Fomentar, en la medida que ello sea compatible con las necesidades del servicio, mecanismos alternativos de distribución de jornada, que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades parentales de ambos progenitores.



 <p>Ministerio del Trabajo y Previsión Social Gobierno de Chile</p>	<p><b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b></p>	<p><b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b></p>	
		<p>Fecha: 29/08/2016</p>	<p>Página 38 de 56</p>
<p><b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida</p>	<p><b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social</p>	<p><b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social</p>	

- Propender, de forma que sea compatible con las necesidades del servicio, que tanto la organización de los procesos de trabajo como la participación en actividades de capacitación no impidan o restrinjan el cumplimiento de las responsabilidades parentales.


## II.- Situación de los trabajadores con responsabilidades familiares en el ordenamiento jurídico laboral chileno.

Las reformas introducidas a la legislación laboral nacional durante los últimos años, adquieren un sentido especial, si se les analiza a la luz de la necesidad de conciliar estos intereses aparentemente contrapuestos, conforme a una concepción tradicional de esta disciplina jurídica. Por otra parte, cabe hacer presente que la doctrina laboralista nacional estos últimos años ha ido avanzando en esta problemática.

Junto a lo anterior, organismos públicos como la Dirección del Trabajo o el mismo Servicio Nacional de la Mujer han comenzado a prestar atención a esta materia desde la óptica de la expansión y el mejoramiento de la calidad del empleo femenino en Chile, lo que naturalmente tenderá a repercutir en la regulación del trabajo subordinado. En este sentido, no cabe duda que acciones tales como: el diseño de soluciones para el cuidado infantil como responsabilidad social o el fomento de jornadas de trabajo compatibles con las exigencias de los roles de género, entre otras, constituyen un presupuesto indispensable para poder garantizar realmente que las mujeres puedan acceder y desarrollarse laboral y profesionalmente en igualdad de oportunidades con los hombres en un mercado del trabajo como el chileno, que, a pesar de los avances sociales, económicos y jurídicos que han permitido un crecimiento paulatino de la fuerza laboral femenina en el último tiempo, sigue tornándose en muchos aspectos como hostil hacia la mujer, sobre todo, si ésta ha tenido que asumir una responsabilidad familiar, como es el cuidado y educación de sus hijos.

## III. Jornada de trabajo desde la perspectiva de la conciliación de responsabilidades laborales y familiares.

En el marco del actual ordenamiento jurídico laboral, la jornada de trabajo es, en general, según lo dispone en el artículo 21 inciso 1 del Código del Trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios de conformidad al contrato e incluye también, de conformidad con lo dispuesto por el inciso 2 de este

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 39 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

artículo, el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables. A su vez, de acuerdo a lo establecido por el artículo 10, N° 5 de este cuerpo legal, la determinación de la duración y distribución de la jornada de trabajo constituye una cláusula obligatoria del contrato de trabajo.

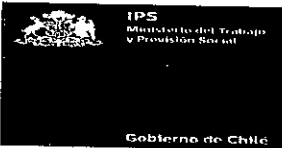
En este contexto, las posibilidades reales de las trabajadoras con responsabilidades familiares de insertarse en el mercado del trabajo, en igualdad de condiciones con los hombres e, incluso, respecto de las trabajadoras sin responsabilidades familiares, son verdaderamente difíciles. Además, las últimas reformas laborales introducidas por la Ley N° 19.759 que han permitido, entre variados aspectos, una reducción de la jornada ordinaria de trabajo a 45 horas y que, a su vez, han restringido la procedencia y el pacto de horas extraordinarias, con lo cual se ha pretendido, entre otros fines, disminuir el tiempo de permanencia en los lugares de trabajo, no contribuyen de manera significativa a equiparar y mejorar las posibilidades laborales reales de los trabajadores con responsabilidades familiares.

No obstante, la reforma laboral contenida en la Ley N° 19.759 ha creado, por otra vía, posibilidades ciertas para mejorar las oportunidades de las personas que deben asumir responsabilidades familiares y, en particular de las mujeres con hijos, pues ha incorporado una regulación especial sobre el contrato de trabajo a tiempo parcial en los artículos 40 bis a 40 bis Del Código del Trabajo.

#### **IV.- El trabajo a tiempo parcial como un instrumento que facilita la conciliación de trabajo y vida familiar.**

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 40 bis del Código del Trabajo, se consideran como contratos de trabajo con jornada parcial, aquellos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, esto es, 32 horas semanales. El trabajo a tiempo parcial constituye una modalidad atípica de contratación, ya que se aparta del modelo tradicional de relación laboral al establecerse por las partes una jornada de trabajo de duración inferior, lo que repercutirá no sólo en el alcance o extensión de los derechos y obligaciones que se derivan del contrato, sino que, también, este pacto se constituirá precisamente en la causa y objeto del contrato, dándole particularidad como tal.

En la actualidad, la entrada en vigencia de una normativa expresa sobre el trabajo a tiempo parcial hace indispensable, entonces, que los instrumentos de medición del

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 40 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

volumen de empleo en nuestro país incluyan parámetros que hagan posible una real y clara determinación de esta modalidad de contratación en el mercado de trabajo. Lo anterior posibilitaría un mejor diseño y puesta en práctica de políticas de empleo, en las que el trabajo a tiempo parcial, como lo demuestra la experiencia obtenida por los países europeos, podría desempeñar un importante rol en el futuro, por ejemplo, para satisfacer las necesidades de flexibilización de la jornada de trabajo y para facilitar la obtención de nuevos puestos de trabajo, al hacer posible un mayor reparto del empleo disponible.

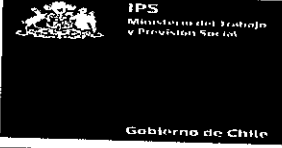
#### **V. Conciliación de trabajo y vida familiar desde la perspectiva de la protección a la maternidad.**

Sin pretender efectuar un análisis pormenorizado de las normas sobre protección a la maternidad, creemos que para avanzar verdaderamente hacia una real integración de las trabajadoras con responsabilidades familiares en la vida laboral y para garantizar eficazmente que éstas reciban un trato igualitario respecto de sus condiciones de trabajo con los trabajadores y con las trabajadoras sin responsabilidades familiares, resulta indispensable progresar en la concreción de ciertas modificaciones legales, algunas de ellas actualmente en estudio en el Congreso Nacional.

En este sentido, el problema mayor y revestido de más urgencia, en nuestra opinión, está dado por la creciente marginación del ámbito protector de la maternidad de una gran cantidad de mujeres que se desempeñan en empleos precarios o en formas atípicas de contratación laboral que escapan del modelo tradicional de trabajo subordinado que es regulado por el Código del Trabajo.

Desde el punto de vista de la protección a la maternidad de las trabajadoras a domicilio, debemos mencionar que el Código del Trabajo parte del supuesto que estas trabajadoras son destinatarias de esta normativa protectora, pues el artículo N° 194 de este cuerpo legal, al establecer el ámbito de aplicación de las normas que tutelan la maternidad, ha dispuesto en su inciso N° 3 que: *"Estas disposiciones a todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a algún sistema previsional"*.

Sin embargo, en la práctica, esta protección a la maternidad se traduce en una mera declaración de buena voluntad del legislador laboral, pues la situación de precarización que afecta a estas trabajadoras se manifiesta en el no otorgamiento de esta protección y en la falta de respeto de los derechos que confiere la maternidad, como,

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 41 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñaillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	


asimismo, en la falta de previsión social, ya que quienes las contratan no les pagan cotizaciones previsionales. Por lo tanto, en este contexto cambiante, el ordenamiento jurídico laboral enfrenta el enorme desafío de ampliar a todas las trabajadoras la protección a la maternidad, aunque ésta se base en criterios distintos a los que ha sustentado el modelo tradicional de nuestro ordenamiento.

### **El cambio de rol del padre trabajador, frente a responsabilidades familiares:**

Las modificaciones introducidas al Código del Trabajo, durante los últimos años en materias de permisos parentales con ocasión de la maternidad han abierto nuevas posibilidades para alcanzar una participación más directa del padre trabajador aun si es padre adoptivo frente al cuidado de los hijos. Es así como, en la actual normativa laboral (artículos 195, 199 y 199 bis del Código del Trabajo), el padre trabajador puede, en ciertos casos, hacer uso de períodos de descanso para cuidar al hijo recién nacido a falta de la madre, incluso con derecho a subsidio y a fuero, o bien, utilizar permisos especiales para cuidar a un hijo/a enfermo/a.

Modificaciones legales como las anteriores han constituido, un primer avance significativo hacia la compatibilización de intereses y necesidades familiares y laborales desde la perspectiva del padre; sin embargo, es preciso seguir avanzando en el plano legal, por ejemplo, para ampliar los permisos que podrían utilizar los padres de acuerdo al artículo 199 bis del Código del Trabajo a los casos de enfermedades menos graves de los hijos/as, por constituir situaciones de mayor ocurrencia y que ameritan que el hijo/a pueda recibir el cuidado y apoyo de sus padres. Asimismo, constituiría una medida valiosa el poder flexibilizar los descansos postnatales y combinar el goce de este beneficio con el trabajo a tiempo parcial, en vistas a posibilitar una reinserción paulatina al trabajo que vaya unida a un período de tiempo mayor para el cuidado del hijo/a recién nacido/a, permitiendo, en todos estos casos, que los padres trabajadores tengan también la opción de integrarse más activamente a la vida familiar y a la asunción de estas responsabilidades.


Por otra parte, consideramos indispensable la implementación de medidas que permitan, en un mediano y largo plazo, generar un cambio en el plano cultural sobre el rol y la participación de los padres trabajadores en la vida familiar. Este último aspecto es de particular relevancia, porque, el factor cultural es el más significativo y el que explica de mejor manera la actual distribución de roles entre hombres y mujeres en nuestro país, centrando de forma muy fuerte el papel de la mujer como madre y responsable del cuidado de los hijos/as y del hogar.

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 42 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

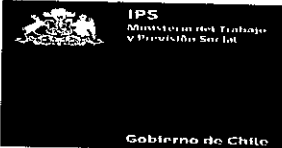
### Protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar:

Selección de artículos del Código del Trabajo vinculados a la protección de la maternidad y Derechos Parentales. (Título II, 560 -561 -562 Art. 194).

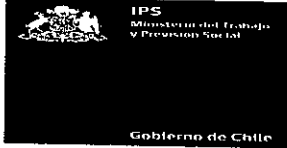
Artículo / Inciso	Contenido
<b>Art. 194, inciso cuarto.</b> Protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar.	"Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadora su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez".
<b>Art. 195.</b> Prenatal y Post natal.	"Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre o la madre, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 200, que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable".
<b>Art. 197.</b> Postnatal Parental.	"Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual 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. Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho". 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 ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 43 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

	<p>aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.</p> <p>"En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquel utilice".</p>
<b>Art. 199.</b> Otros casos de Protección a la maternidad "Cuidado menor de un año, derecho a permiso y subsidio."	<p>"Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial".</p>
<b>Art. 199 bis.</b> Cuidados especiales menor de 18 años.	<p>"Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales.</p> <p>Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor. Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso. Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado. El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes.</p>


 <p>IPS Instituto de Previsión Social Gobierno de Chile</p>	<p><b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b></p>	<p><b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b></p>	
		<p>Fecha: 29/08/2016</p>	<p>Página 44 de 56</p>
<p><b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida</p>	<p><b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social</p>	<p><b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social</p>	

<p>Tratándose de personas mayores de 18 años con discapacidad mental, por cauda psíquica o intelectual, multidéficit o bien presenten dependencia severa y menor de 6 años, con la determinación diagnóstica del médico tratante.</p>	<p>Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, primeramente, el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo, o a horas extraordinarias. En el evento de no ser posible aplicar dichos mecanismos, se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.</p> <p>Lo anterior, en este caso iguales derechos y mecanismos de restitución aplicables a los padres, a las personas que tengan cuidado personal o sea cuidador, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de 6 años, con la determinación diagnóstica del médico tratante. Tratándose de personas mayores de 18 años con discapacidad mental, por cauda psíquica o intelectual, multidéficit o bien presenten dependencia severa. En ambos casos la ausencia al trabajo se deberá dar aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho.</p>
<p><b>Art. 200.</b></p> <p>Permiso Postnatal Parental a funcionario que cuente con tuición judicial de menor de un año.</p>	<p>La trabajadora o el trabajador 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 establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.</p> <p>A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, 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.</p>
<p><b>Art. 201.</b></p> <p>Fuero Maternal.</p>	<p>Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En</p>


	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 45 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

	<p>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.</p>
<b>Art. 202.</b> Derecho de traslado de funcionaria embarazada.	<p>Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos 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.</p> <p>Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Obligues a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;</li> <li>exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;</li> <li>se ejecute en horario nocturno;</li> <li>se realice en horas extraordinarias de trabajo, y</li> <li>la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.</li> </ol>
<b>Art. 203.</b> Sala Cuna.	<p>Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.</p> <p>Las salas cunas deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine el reglamento. Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.</p> <p>En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas.</p> <p>Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las</p>

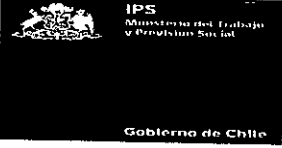


	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 46 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

	<p>municipalidades u otras entidades públicas o privadas. Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.</p> <p>El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.</p> <p>El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento. El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se les haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.</p> <p>Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.</p>
<p><b>LEY NÚM. 20.891 PERFECCIONA EL EJERCICIO DEL DERECHO A SALA CUNA PARA LAS FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS QUE INDICA:</b></p>	
<p><b>Art. 12.</b>          Referencia Ley N° 20.545</p>	<p>En caso que ambos padres de un hijo menor de dos años sean funcionarios públicos de algún ministerio o servicio público que dependa o se relacione con el Gobierno a través de él, la madre podrá elegir que su empleador cumpla con la obligación establecida en el artículo 203 del Código del Trabajo en la sala cuna que disponga el servicio público empleador del padre, siendo financiado por la institución empleadora de la madre, de conformidad a lo que establezca el reglamento.</p> <p>La funcionaria que opte por hacer uso del beneficio establecido en el inciso anterior deberá dar aviso a su empleador, el cual solicitará a la institución empleadora del padre la disponibilidad de cupo para ello. En caso de existir cupos limitados, el personal de la institución empleadora del padre tendrá derecho preferente y la institución a la cual pertenece la funcionaria deberá dar cumplimiento al derecho a sala cuna conforme lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo.</p> <p>Un reglamento dictado por el Ministerio de Hacienda establecerá la forma en que la funcionaria comunicará a su empleador lo dispuesto en el inciso primero, la o las oportunidades en la cual podrá hacer uso del beneficio, los procedimientos a que deberán ajustarse las instituciones empleadoras de la madre y el padre y todas las demás normas necesarias para la aplicación de este artículo.</p>

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 47 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

<b>Art. 13</b> Referencia Ley N° 20.545	<p>En caso que ambos padres de un hijo menor de dos años sean funcionarios públicos de alguna municipalidad o universidad estatal, la madre podrá elegir que su empleador cumpla con la obligación establecida en el artículo 203 del Código del Trabajo en la sala cuna que disponga el servicio público empleador del padre, siempre que exista un convenio entre las instituciones empleadoras de la madre y el padre. Lo anterior también será aplicable cuando uno de los padres sea funcionario de las instituciones antes indicadas y el otro sea funcionario de los servicios señalados en el inciso primero del artículo 12</p>
<b>Art. 206.</b> Permiso de alimentación.	<p>Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.</li> <li>b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.</li> <li>c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.</li> </ul> <p>Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.</p> <p>El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203.</p> <p>Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.</p>
<b>Art. 207.</b> Permiso por Matrimonio.	<p>En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.</p> <p>Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.</p> <p>El trabajador/a deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.</p>

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 48 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

**Ley N° 20.769 Modifica el código del trabajo otorgando permiso a trabajadoras y trabajadores para efectuarse exámenes de mamografía y de próstata, respectivamente:**


En el artículo 66 bis del Código del Trabajo, se alude a que: " Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda". En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el inciso anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada. El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario. Si los trabajadores estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considerare un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador."

**Ley N° 20.891. Nueva ley postnatal y derecho a sala cuna para funcionarios públicos**

Con fecha 15 de enero de 2016, la Presidenta Michelle Bachelet promulgó la Ley que perfecciona el Postnatal y el Derecho a Sala Cuna para funcionarias y funcionarios públicos. La ley tiene un importante sello de equidad de género, ya que favorece una mayor incorporación de mujeres al sector público.

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 49 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

Quando se consagró legalmente el nuevo permiso postnatal parental la ley no contempló el aspecto salarial. Pero los estatutos y cuerpos legales que regulan las condiciones de los funcionarios públicos disponen que, en caso de licencia por enfermedad, por descanso de maternidad o enfermedad grave del hijo menor de un año, las y los funcionarios tengan derecho a continuar recibiendo el total de su remuneración. La ley promulgada permite reponer ese beneficio, aplicando las reglas que existían para el caso de licencias médicas.


A partir de ahora, los servicios públicos podrán recuperar las sumas en caso de permiso postnatal de las ISAPRES y de FONASA al igual que como lo hacen con licencias médicas. La ley permite un fortalecimiento de la presencia de la mujer en el mundo del trabajo, al emparejar condiciones salariales y mejorar la disponibilidad del cuidado infantil.

Hasta hoy, la responsabilidad de tener una sala cuna recaía sobre la entidad empleadora de la madre, lo que limitaba el acceso cuando no existían cupos, con la nueva ley se elimina esta limitación: si tanto el padre como la madre son funcionarios de la administración pública el derecho a sala cuna operará para el padre sin más condición que la existencia de cupos provistos por el servicio público en que se desempeña.

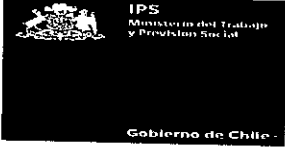
*La nueva norma no sólo favorece un mayor ingreso de mujeres al sector público, sino que además representa un avance en cuanto a la corresponsabilidad parental.*

Documentos completos, en Bases de Datos de Jurisprudencia en [www.contraloria.cl](http://www.contraloria.cl)


Fecha	Identificador	Descriptor
05-02-2008	5504	En los días de permiso en los casos de nacimiento de un hijo y muerte de un hijo o cónyuge debe considerarse la jornada semanal de trabajo pertinente y hacerse efectivos, dentro de esos días, en forma continua.
08-02-2007	6221	Sobre procedencia de que los funcionarios que gocen de licencia médica por enfermedad común, maternidad o enfermedad grave del hijo menor de un año, puedan participar en concursos internos de promoción convocados por las reparticiones en que sirven.
18-02-2009	8003	Sobre el ejercicio del derecho de alimentar a hijos mellizos menores de dos años por la madre trabajadora.

 <p>IPS Ministerio del Trabajo y Previsión Social Gobierno de Chile</p>	<p>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</p>	<p>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</p>	
		<p>Fecha: 29/08/2016</p>	<p>Página 50 de 56</p>
<p><b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida</p>	<p><b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social</p>	<p><b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social</p>	


18-02-2009	008066N09	Desde el momento en que una funcionaria se encuentra embarazada, no puede ser obligada a desempeñar <b>trabajos perjudiciales</b> para la salud, entre ellos, los que se ejecuten en horario nocturno, como tampoco, aquéllos que la autoridad competente declare inconvenientes para su estado de gravidez, en cuyo caso deberá ser trasladada a cumplir labores compatibles, sin reducción de sus remuneraciones.
27-10-2008	050283N08	Hospital debe proporcionar <b>sala cuna para los hijos de las funcionarias que desarrollan turnos de noche</b> , fines de semana y festivos. Asimismo, no le es aplicable responsabilidad administrativa en el tiempo en que funcionaria abandona su trabajo para alimentar a su hijo menor de dos años, disponiendo para tal fin de, a lo menos, una hora al día. Todo funcionario debe cumplir la jornada laboral en el horario que fije la respectiva autoridad, quien puede determinar su distribución acorde con las necesidades del servicio, primando el interés público sobre el particular.
29-09-2008	45307	La existencia de circunstancias de hecho que hagan imposible hacer uso del <b>derecho a sala cuna</b> contemplado en el artículo 203 del Código del Trabajo, no puede ser sustituido por una suma de dinero destinada a contratar a una persona idónea para cuidar a un menor en su hogar, por no existir una norma legal que lo permita. Según los artículos 6 y 7 de la Constitución y 2 de la ley N° 18.575, los órganos de la Administración del Estado, entre los cuales se cuentan los Servicio de Salud, deben someter su acción a la Carta Política y a las normas dictadas conforme a ella, por lo que sus actuaciones sólo tienen validez en la medida en que actúen dentro de su ámbito de competencia y en la forma prevista en el ordenamiento jurídico, cuestión que imposibilita la concesión de un beneficio en una forma no admitida por la ley.
26-09-2008	44995	No procede acumular el tiempo que la madre trabajadora tiene derecho para dar <b>alimentos</b> a su hijo menor, el lapso que ella tiene para su colación.
05-02-2001	4201	En relación con la materia, cabe tener presente que el <b>beneficio de jardín infantil</b> está enmarcado en el ámbito de la seguridad social conforme a Ley N° 17.301, y su otorgamiento se halla subordinado a la existencia de recursos por parte de la institución correspondiente que

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 51 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

		<p>puede otorgar esta prestación a través de un jardín infantil propio y solventar de su cargo todos los gastos que el otorgamiento de esa franquicia implique, o cobrar a los funcionarios beneficiados un aporte periódico para contribuir al financiamiento de este beneficio, pudiendo también, celebrar un convenio con un jardín infantil externo para la atención integral de los hijos de sus empleados financiando total o parcialmente esta prestación, según sus disponibilidades presupuestarias. La jurisprudencia administrativa -Dictamen N° 39.430 de 1995, por ejemplo- ha manifestado, asimismo, tal como se expresa por la institución ocurrente, que, si bien el otorgamiento de la aludida prestación es facultativo para el respectivo servicio, si se concede, debe extenderse a todos los menores en situación de acceder al beneficio, sin discriminaciones.</p>
20-06-2003	25941	<p>Sobre el particular, cabe señalar, en primer término, que de conformidad con lo precisado por la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Organismo de Control, el <b>beneficio de jardín infantil</b>, contemplado en la ley N° 17.301, a diferencia del derecho a sala cuna -que es un derecho irrenunciable y, por ende, obligatorio para el empleador, destinado básicamente a permitir que las madres alimenten a sus hijos menores de dos años y que estos queden protegidos mientras aquéllas desarrollan sus labores-, constituye una prestación de seguridad social a la que pueden acceder los niños hasta la edad de ingreso a la educación general básica y no existe disposición alguna que obligue a los entes estatales a considerarla para los hijos de su personal, resultando facultativo otorgarla dentro de sus disponibilidades presupuestarias, pero si ella se concede debe extenderse a todos los menores en estado de gozar esa franquicia.</p>
23-07-2009	039537N09	<p>Para que un servicio público conceda el <b>beneficio de jardín infantil</b>, se requiere sólo que el establecimiento que imparta educación parvulario tenga el reconocimiento oficial del Ministerio de Educación, sin que sea menester que, además, se encuentre empadronado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles.</p>
14-07-2009	037822N09	<p><b>Contratada a honorarios, fuero maternal.</b> Las personas que sirvan a honorarios en la Administración, no revisten la calidad de funcionarios públicos y el propio convenio constituye la única norma reguladora de sus relaciones</p>


	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 52 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

		<p>con aquella, de manera que el servidor no posee otros beneficios que los que se contemplen expresamente en el contrato, los cuales no pueden ir más allá de los que la ley establece para los empleados públicos. Fuero maternal sólo resulta aplicable a la servidora de que se trate, en la medida que se hubiera pactado su otorgamiento.</p>
13-07-2009	037546N09	<p><b>Fuero maternal funcionarias suplentes.</b> Las reglas de protección a la <b>maternidad</b> amparan a las funcionarias suplentes mientras subsista la causa que impide a la titular reasumir, o entrar en el ejercicio de la plaza correspondiente, puesto que es la propia ley la que pone término a las labores de éstas, no obstante, la inamovilidad de que pudieran gozar en razón del fuero maternal mientras dura su vínculo funcionario.</p>
10-07-2009	037158N09	<p><b>Gastos movilización alimentación hijo menor.</b> Gastos de movilización de la madre funcionaria que alimenta hijo menor de dos años pueden pagarse como reembolsos o anticipos. Los desplazamientos deben hacerse en movilización colectiva, pudiendo realizarse convenio de traslado de funcionarias fuera del radio urbano, trayecto en que no existe locomoción colectiva.</p>
09-07-2009	036899N09	<p><b>Fuero maternal, bono término conflicto. ...</b> Durante el período en el que la mujer trabajadora se encuentra embarazada y hasta un año después de expirado su descanso de <b>maternidad</b>, está amparada por el fuero maternal, cualquiera sea el estatuto al que se encuentra afecta en el desempeño de sus funciones y con independencia de la calidad jurídica en que preste sus servicios. El examen de la concurrencia de los requisitos necesarios para impetrar el bono por término de conflicto debe efectuarse en relación con las condiciones existentes a la fecha de publicación de la ley, especialmente en cuanto se refiere a la vigencia de la relación estatutaria que vincula al trabajador con la entidad que actúa como empleador".</p>
08-07-2009	036242N09	<p><b>Derecho sala cuna padres funcionarios hijos menores.</b> ... Por consiguiente, aun cuando la disposición en estudio se refiere a la madre como beneficiaria del derecho a sala cuna por sus hijos menores de dos años, en el caso que se confiera judicialmente al padre el cuidado personal de éstos, su empleador debe otorgarle el mencionado beneficio".</p>


 <p>IPS Ministerio del Trabajo y Previsión Social Gobierno de Chile</p>	<p><b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b></p>	<p><b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b></p>	
		<p>Fecha: 29/08/2016</p>	<p>Página 53 de 56</p>
<p><b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida</p>	<p><b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social</p>	<p><b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social</p>	

01-06-2007	24358	Sobre procedencia de asignar horas extraordinarias a continuación de la jornada ordinaria de trabajo a funcionarias que gozan de horario especial de ingreso y salida para <b>dar alimentación a sus hijos menores de dos años.</b>
14-04-2009	19295	Se pronuncia sobre el permiso especial por fallecimiento de parientes a que se refiere el Art./104 bis del Estatuto Administrativo, refiriéndose a la forma de computar de ese beneficio, oportunidad en que debe presentarse el certificado de defunción del progenitor y otorgamiento del permiso a profesionales funcionarios que desempeñan cargos compatibles conforme a las leyes N°15076 y N°19664.
08-04-2009	017381N09	<b>Ampliación lapso alimentación hijos, pasajes.</b> Ampliación del lapso concedido para alimentar a los hijos y pago de pasajes de movilización necesarios para tal fin, favorece sólo a madres dependientes de entidades que están legalmente obligadas a contar con sala cuna. No procede el aumento de tiempo para la ida y vuelta de la madre, contemplado en el inciso quinto del art./206 del Código del Trabajo, cuando éstas hacen uso del derecho de alimentar a sus hijos al término del día de trabajo. Como las trabajadoras, al finalizar la jornada, no realizan un gasto adicional para concurrir a alimentar a sus hijos, no tienen derecho al pago de los pasajes para su traslado.
03-04-2009	017181N09	<b>Fuero maternal contrata, acoso laboral.</b> Tratándose de empleadas amparadas por el fuero maternal, no procede, sin mediar autorización judicial previa, la expiración de funciones por el vencimiento del plazo de la contrata, caso en el cual dichos convenios deberán prorrogarse hasta que se extinga la mencionada protección. La existencia de situaciones relacionadas con el acoso laboral, ello debe analizarse en las instancias judiciales pertinentes o mediante la instrucción de un procedimiento sumarial lo que, conforme al art./126 y siguientes de la ley N° 18.834, concierne al Jefe Superior del Servicio.
01-04-2009	016715N09	<b>Fuero maternal contratadas, licencias.</b> Se refiere al fuero maternal que corresponde a funcionaria que se ha desempeñado en hospital como reemplazante en calidad de contrata.
19-03-2009	14374	Para que un servicio público conceda el beneficio de <b>jardín infantil</b> , se requiere sólo que el establecimiento que imparta educación parvularia tenga el




 <p>IPS Instituto de Previsión Social Gobierno de Chile</p>	<p><b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b></p>	<p><b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b></p>	
		<p>Fecha: 29/08/2016</p>	<p>Página 54 de 56</p>
<p><b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida</p>	<p><b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Díaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social</p>	<p><b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social</p>	

		<p><b>reconocimiento oficial del Ministerio de Educación</b>, sin que sea menester que, además, se encuentre empadronado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles. Deja sin efecto toda jurisprudencia en contrario.</p>
18-03-2009	14049	<p>Procede que sala cuna inscrita en la Junta Nacional de Jardines Infantiles preste el servicio de <b>cuidado a menor en su domicilio</b>, el que por orden médica no puede abandonar el hogar hasta la edad de dos años debido a la gravedad de su enfermedad. En este caso, el organismo empleador pagará directamente al establecimiento que brinda la atención, cuyo monto no puede exceder del precio correspondiente al servicio normal de sala cuna; si supera este valor, la diferencia será de cargo de la funcionaria.</p>
05-03-2009	011591N 09	<p><b>Compensación del descanso maternal.</b> Derecho a descanso pre y post natal tiene una temporalidad expresamente indicada en la ley, antes y después del nacimiento del hijo, por lo que no procede su ejercicio en una oportunidad diferente, ni su compensación en dinero. No puede alegarse desconocimiento del derecho, pues acorde artículos 7 y 8 del Código Civil, una vez que la ley ha entrado en vigencia, se presume conocida por todos y nadie puede alegar su ignorancia.</p>
24-10-2005	49841	<p>señala que no procede que se establezcan <b>horarios especiales</b> de ingreso a funcionarios/as afectados por situaciones personales, salvo que ellos/as se fundamenten en razones de servicio, ya que contravendría lo previsto en los artículos 56° y 62° N° 4 de la Ley N° 18.575, que respectivamente establecen que "<i>son incompatibles con la función pública las actividades particulares cuyo ejercicio deba realizarse en horarios que coincidan total o parcialmente con la jornada de trabajo que se tenga asignada</i>", y que contraviene especialmente el principio de probidad el ocupar tiempo de la jornada de trabajo para fines ajenos a los institucionales.</p>
04-09-2006	41762	<p><b>Tolerancia, flexibilidad horario ingreso jornada, colación.</b> Director Ejecutivo de la Comisión Nacional del Medio Ambiente, como Jefe Superior del Servicio, según ley N° 19.300 art. 75, puede fijar un periodo de tolerancia para el ingreso de los funcionarios en la medida que ese tiempo sea restituido el mismo día en que el trabajador haga uso de tal beneficio, para que cumpliendo con el total de la jornada diaria que le corresponde, se respete la</p>

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 55 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

		<p>jornada semanal de cuarenta y cuatro horas. Lo anterior, siempre que ello no afecte el normal funcionamiento de dicha entidad, observándose los principios de responsabilidad, eficiencia, eficacia, coordinación, control y probidad conforme a la ley N° 18.575 art./3, entidad que además debe velar por la eficiente e idónea administración de los medios públicos y considerar el correcto cumplimiento de la función pública que le corresponde desarrollar. No procede que resolución exenta del Servicio aludido, establezca horarios especiales de ingreso a funcionarios afectados por situaciones personales, salvo que se funden en razones de servicio, dado que contraviene los artículos 56 y 62 Núm. 4 de la ley N° 18.575, que señalan la incompatibilidad de la función pública con las actividades particulares que se realice en horarios que coincidan total o parcialmente con la jornada de trabajo asignada y que se vulnera el principio de probidad al ocupar tiempo de la jornada de trabajo para fines ajenos a los institucionales. Así, los funcionarios no pueden desarrollar actividades particulares que coincidan con su jornada laboral. Asimismo, es improcedente que esa resolución disponga que el personal del nivel central gozará de un descanso de 45 minutos diarios para colación, ya que no se precisa que los 15 minutos adicionales que se agregan a los 30 minutos, que el Num.4 del dto. 1897/65 de Interior, confiere para estos fines y que son de cargo del respectivo organismo, se deben añadir a la jornada diaria de trabajo.</p>
05-02-2008	5504	<p><b>Permisos paternal muerte hijo cónyuge, días corridos municipalidad.</b> Para computar los días de permiso que otorgan los artículos 195 inc./2 y 66 inc./1 del Código del Trabajo, debe considerarse la jornada semanal de trabajo a la que se encuentre obligado el trabajador y hacerse efectivo dentro de esos días, en forma continua. Ello, porque de esos preceptos aparece que el legislador estableció un beneficio a favor del padre trabajador, en el primer caso, y de los servidores en general, en el segundo, otorgando días de permiso pagados en los casos de nacimiento de un hijo y muerte de un hijo o del cónyuge, los que, tratándose de la primera situación, pueden utilizarse en dos modalidades a elección del padre, esto es, como días "corridos" si los ocupa desde el</p>

	<b>PROTOCOLO DE CONCILIACION LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAS</b>	
		Fecha: 29/08/2016	Página 56 de 56
<b>Elaborado por:</b> Leslie Leyton Sandoval Sub Departamento Calidad De Vida Ma. Gabriela Peñailillo Núñez, Jefa Sub Departamento Calidad de Vida	<b>Revisado por:</b> Mauricio Quintana Diaz Jefe Departamento de Personas Instituto de Previsión Social	<b>Aprobado por:</b> Patricio Coronado Rojo Director Nacional Instituto de Previsión Social	

		<p>momento del parto, o dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento en forma fraccionada o continua; en cambio, en la segunda situación, siempre deberán hacerse efectivos como días "corridos" a partir del día del respectivo fallecimiento. El Diccionario de la Real Academia define el permiso como el período durante el cual alguien está autorizado para dejar su trabajo u otras obligaciones y el art. 107 de la ley N° 18.883 indica que permiso es la ausencia transitoria de la municipalidad por parte de un funcionario. Así, según esta definición legal y a la intención o espíritu de la normativa analizada que es permitir que el trabajador se ausente de sus labores, durante el tiempo que señala, para cumplir con sus obligaciones familiares, no puede entenderse que este permiso deba hacerse efectivo comprendiendo aquellos días en que el empleado no está obligado a trabajar, puesto que, de ser así, en la práctica aquél no gozaría en su totalidad del beneficio que le favorece. De este modo, la alusión a días corridos debe entenderse como días continuos dentro de aquellos en que el servidor está obligado a trabajar, sin considerar los días de descanso semanal ni los feriados legales.</p>
--	--	---