

ORIGINAL

SERVICIO DE SALUD COQUIMBO



RESOLUCIÓN EXENTA N° 2173

LA SERENA,

03 MAY 2024

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y
DESARROLLO DE LAS PERSONAS
PGC/MCCP/FRC/clc.
N° Int. Res.1095 /2024

VISTOS: Decreto con Fuerza de Ley N°01/2005 del Ministerio de Salud que fija texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Decreto Ley N°2763/1979, Decreto Supremo N°140 de 2004 del Ministerio de Salud, Decreto con Fuerza de Ley N°29/2004 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado sobre el Estatuto Administrativo de la Ley 18.834, la Resolución Exenta N°06/2019 de la Contraloría General de la República, Decreto Exento N°70/2023 del Ministerio de Salud y Resolución Exenta RA 428/155/2023 de la Dirección del Servicio de Salud Coquimbo; y

CONSIDERANDO:

- Memorandum N°62 de fecha 22 de Abril del 2024, emitido por D. Raquel Rojas Acuña, Jefa(S) Subdepto de Calidad de Vida Laboral, en el cual solicita dictar la siguiente:

R E S O L U C I O N

- 1- APRUÉBASE, "PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO, PRIMERA ETAPA: BENEFICIOS LEGALES"** del Servicio de Salud Coquimbo, vigencia a contar de Abril del 2024 a Abril del 2026.



ANOTESE Y COMUNIQUESE,

Daniela Elgueta
D. DANIELA ELGUETA CORDOVA

DIRECTORA(S) SERVICIO DE SALUD COQUIMBO



TRANCRITO FIELMENTE

MINISTRO DE FE

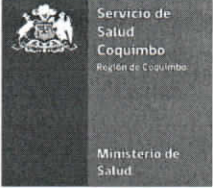

Ruth Adaros Pasten
RUTH ADAROS PASTEN

DISTRIBUCION:

- Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Gestión de las Personas.
- Subdepto. De Calidad de Vida Laboral
- Archivo.

SERVICIO DE SALUD COQUIMBO /GESTION DE LAS PERSONAS
Avenida Francisco de Aguirre 795, La Serena



 <p>Servicio de Salud Coquimbo Región de Coquimbo</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>SERVICIO DE SALUD COQUIMBO</p> <p>SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL</p>	
	<p>PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO</p>	<p>FECHA: ABRIL 2024</p> <p>Página 1 de 26</p> <p>Versión 2.0</p>

**PROTOCOLO DE CONCILIACION DE LA VIDA
PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO
PRIMERA ETAPA: BENEFICIOS LEGALES
SERVICIO DE SALUD COQUIMBO
2024**

<p>Elaborado por: Carolina Muñoz Cárcamo Elizabeth Araya Varela Raquel Rojas Acuña Subdepartamento Calidad de Vida Laboral Dirección Servicio de Salud Coquimbo Servicio de Salud Coquimbo</p>	<p>Revisado por: PABLO GUERRA CORTES Subdirector de Gestión de Personas SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y LAS PERSONAS Servicio de Salud Coquimbo</p>	<p>Visado por: SERGIO ANSIETA CALDERON Jefe Depto. Asesoría Jurídica Servicio de Salud Coquimbo</p>	<p>Aprobado por: GABRIEL SANHUEZA CRUZAT Director(S) Servicio de Salud Coquimbo</p>
--	---	--	--



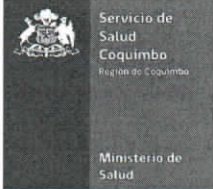

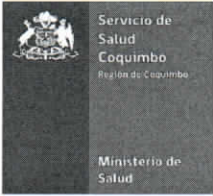

 <p>Servicio de Salud Coquimbo Región de Coquimbo</p> <p>Ministerio de Salud</p>	SERVICIO DE SALUD COQUIMBO	
	SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO		

Tabla de Contenido

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO	5
III.	PRINCIPIOS ORIENTADORES	6
IV.	RESPONSABLES Y COBERTURA.....	7
V.	PLAN DE CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO.....	8
	PERMISOS LEGALES.....	8
	PERMISOS ESPECIALES.....	13
	PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.....	15
	CAPACITACIÓN.....	26



	SERVICIO DE SALUD COQUIMBO	
	SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
	PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO	

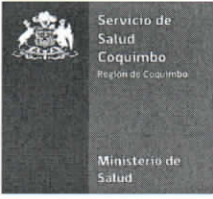

I. INTRODUCCIÓN

La relevancia de adoptar acciones y prácticas que favorezcan la conciliación de la vida laboral familiar y personal con el trabajo para los servicios públicos, se fundamenta en evidenciar el respeto al funcionario y funcionaria, al entender que existen diferentes realidades individuales que se deben enfrentar y conciliar, para cumplir adecuadamente el rol laboral como el personal o familiar. En este contexto, la invitación permanente del Servicio Civil ha sido comprender la relevancia de contar con buenas prácticas laborales en esta temática, es decir, un conjunto de acciones que aborden eficazmente las tensiones conciliatorias al interior de cada servicio. (1)

A nivel estatal, desde el año 2015, se ha asumido el compromiso de intervenir en esta área, a través de del Instructivo Presidencial N°001 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de las Personas en el Estado del 26 de enero de 2015, el cual 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”

(1)Orientaciones para la elaboración de Protocolos de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo. Dirección Nacional del Servicio Civil 2019





 <p>Servicio de Salud Coquimbo Región de Coquimbo Ministerio de Salud</p>	SERVICIO DE SALUD COQUIMBO	
	SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO		

Asimismo, en el documento sobre “Orientaciones para la Conciliación” de la Dirección Nacional del Servicio Civil (2018), se señala que los principales beneficios que resultarían de la implementación de acciones de conciliación, es facilitar la fidelización de los funcionarios, favoreciendo el desarrollo de una mayor motivación en la tarea y en la organización, lo que además contribuirá a cuidar la salud mental de cada persona.

De acuerdo a lo anterior, se ha establecido desarrollar una primera etapa del protocolo, en la cual se den a conocer todos los beneficios que existen por ley en la materia, con la finalidad de nivelar conocimientos en los equipos y jefaturas, para que ningún funcionario o funcionaria, se prive de percibir estos beneficios por desconocimiento.

Posteriormente, se llevará a cabo, una segunda etapa que considera la realización de un diagnóstico participativo de tensiones conciliatorias, con el objetivo de indagar en las necesidades de conciliación de la vida personal y laboral de los funcionarios y funcionarias del Servicio Salud Coquimbo, a fin de incorporar acciones atinentes a la realidad local y necesidades detectadas, mediante la elaboración de un plan de acción regional, de acuerdo a las siguientes fases:



 <p>Servicio de Salud Coquimbo Región de Coquimbo</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>SERVICIO DE SALUD COQUIMBO</p>	
	<p>SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL</p>	
<p>PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO</p>		

Se hace presente que, cada una de las etapas mencionadas con anterioridad, serán coordinadas y ejecutadas a través de los comités de buenas prácticas laborales regional y locales, según instrucción y orientación del nivel central.

II. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO

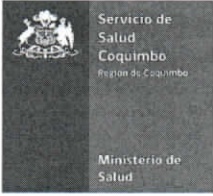

Brindar servicios de calidad a los ciudadanos requiere necesariamente de funcionarias y funcionarios públicos que se desempeñen en un espacio de trabajo sano, con ambientes laborales que propendan al respeto, reconocimiento y les permitan el desarrollo y conciliación entre la vida y el trabajo (DNSC, 2016).

Al respecto, para el Servicio de Salud Coquimbo, resulta esencial que la institución fomente y promueva el desarrollo de la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, dada su implicancia en la salud, bienestar y calidad de vida laboral, lo que mirado desde una perspectiva integral, impacta positivamente en el desarrollo de un ambiente de respeto mutuo, confianza, participación, equidad, igualdad de oportunidades y alto grado de compromiso con la Institución y con los usuarios.

Teniendo en consideración, la descripción entregada por la Dirección del Servicio Civil 2016, entenderemos la “Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo” como “La búsqueda del equilibrio entre los ámbitos de la vida personal, familiar y laboral, tanto por mujeres y hombres, mediante medidas y acciones que buscan introducir igualdad de oportunidades en el empleo y cubrir necesidades de atención del funcionario y su familia”. (2)

(2) Orientaciones para la elaboración de Protocolos de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo. Dirección Nacional del Servicio Civil 2016.



	SERVICIO DE SALUD COQUIMBO	
	SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
	PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO	VIGENCIA: ABRIL 2024 a ABRIL 2026 Página 6 de 26 Versión 2.0



Por tanto, contar con prácticas y acciones conciliatorias permite reconocer la existencia de distintas realidades individuales que se deben enfrentar y conciliar, para cumplir adecuadamente tanto el rol laboral como el personal o familiar, fomentando el respeto al funcionario y al rol que desempeña.

III. PRINCIPIOS ORIENTADORES

El Protocolo de Conciliación del Servicio Salud Coquimbo, en correspondencia con las orientaciones del Servicio Civil, considera como elementos esenciales de las acciones que se definen, los siguientes principios orientadores:

- **Igualdad de oportunidad y no discriminación:** Ello implica entender las acciones y medidas conciliatorias como la promoción de la igualdad de oportunidades y no discriminación tanto para hombres como mujeres, considerando la importancia de cada una de las esferas de la vida personal, privada y pública en que se desarrollan las personas.
- **Equidad:** Si bien este principio se puede equiparar al anterior, las acciones y medidas que procuren una mayor equidad deben promover un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y personal, en base a lo que es justo y no una mera cuestión de proporcionalidad.
- **Revalorizar la función pública:** este principio basado en las buenas prácticas en desarrollo de personas, a fin de garantizar en los servidores públicos la posesión de atributos tales



 <p>Servicio de Salud Coquimbo Región de Coquimbo</p> <p>Ministerio de Salud</p>	SERVICIO DE SALUD COQUIMBO	
	SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO		

como el mérito, eficacia, innovación, responsabilidad, probidad y adhesión a los principios y valores.

- **Respeto:** contribuir al mantenimiento de un ambiente de trabajo cordial y amable, reconociendo y aceptando los derechos y las diferencias de las demás personas, cumpliendo de manera oportuna con las responsabilidades establecidas y brindando un trato considerado y cortés a las personas con las que día a día nos relacionamos, principalmente nuestros compañeros y usuarios.



IV. RESPONSABLES Y COBERTURA

Subdepartamento de Calidad de Vida Laboral del Servicio de salud Coquimbo, será responsable del adecuado desarrollo del Protocolo de Conciliación, para lo cual deberá realizar diferentes estrategias para el desarrollo, implementación y difusión de esta.

Aplicará a todos los funcionarios/as Titulares y Contrata del Servicio de Salud Coquimbo, en el caso de los/as honorarios, deberán acercarse a la unidad de personal correspondiente a su establecimiento, para conocer los beneficios indicados en su contrato.

Estrategias de Difusión: El departamento de Comunicaciones promoverá y facilitará los medios disponibles para la difusión del protocolo de conciliación personal y familiar con el trabajo.



 <p>Servicio de Salud Coquimbo Región de Coquimbo</p> <p>Ministerio de Salud</p>	SERVICIO DE SALUD COQUIMBO	
	SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO		

V. PLAN DE CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO

PERMISOS LEGALES

- **Feriado Legal:** Se entiende por feriado el descanso a que tiene derecho el funcionario, con el goce de todas las remuneraciones durante el tiempo. Corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para los funcionarios con menos de quince años de servicios, de veinte días hábiles para los funcionarios con quince o más años de servicios y menos de veinte, y de veinticinco días hábiles para los funcionarios con veinte o más años de servicio.

Para estos efectos, no se considerarán como días hábiles los sábados y se computarán los años trabajados como dependiente en cualquier calidad jurídica, sea en el sector público o privado.

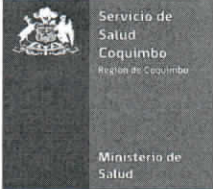

- **Días Administrativos:**

Funcionarios Ley 18.834, Los funcionarios podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días

Podrán concederse o denegarse discrecionalmente dichos permisos.

Funcionarios Ley Médica 19.664 y funcionarios Ley 15.076. Los Jefes de Servicios están autorizados para conceder al personal de su dependencia, por resolución fundada y cuando circunstancias especiales lo justifiquen, permisos fraccionados o continuos hasta de seis días hábiles en cada semestre calendario, con el goce de sueldo y demás remuneraciones de que disfruten.



 <p>Servicio de Salud Coquimbo Región de Coquimbo</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>SERVICIO DE SALUD COQUIMBO</p>	
	<p>SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL</p>	
<p>PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO</p>		

- **Descanso Reparatorio:**



De acuerdo a la Ley 21.409 publicada el 25-01-2022, consiste en catorce días hábiles de descanso. El tiempo durante el cual el personal haya hecho uso del beneficio establecido en este artículo se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales, será compatible con el uso de feriados y permisos, y podrá utilizarse inmediatamente antes o después de éstos. El referido personal podrá hacer uso de este beneficio durante el periodo de tres años contado a partir de la fecha de publicación de la presente ley, conforme a los artículos siguiente. Este permiso sólo tendrá duración de 3 años, es decir; hasta 25 de enero 2025.

- **Descanso Complementario:** Funcionarios Ley 18.834 y Ley 19.664, El descanso complementario destinado a compensar los trabajos extraordinarios realizados a continuación de la jornada, será igual al tiempo trabajado más un aumento del veinticinco por ciento (cincuenta por ciento en caso de ser trabajo extraordinario nocturno o festivo).

En el evento de lo anterior no fuera posible, la asignación que corresponde se determinara recargo de un veinticinco por ciento del valor de la hora diaria de trabajo (cincuenta por ciento en caso de ser trabajo extraordinario nocturno o festivo). Para estos efectos, el valor de la hora de trabajo ordinario será el cociente que se obtenga de dividir por ciento noventa el sueldo y las demás asignaciones que determine la ley.

- **Descanso Compensatorio:** funcionarios Ley 18.834 que tienen Ley 19.264 de asignación de urgencia, 10 días., y funcionarios Ley 15.076 que tienen el descanso establecido en la Ley 19.230, 10 días. Este descanso deberá usarse en forma continua dentro del año calendario, no podrá acumularse al feriado legal y tendrá que estar separado de éste o de la fracción no inferior a 10 días, si el feriado se toma en forma fraccionada, por no menos de tres meses.



	SERVICIO DE SALUD COQUIMBO	
	SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO		

Sin embargo, si por necesidades de servicio el jefe superior anticipa o posterga la época en que se pida el descanso compensatorio, el funcionario podrá solicitar, por una sola vez, su acumulación para usarlo conjuntamente con el del año siguiente.

- **Capacitación:** Funcionarios Ley 19.664, 03 días cada semestre, los días no utilizados en el primer semestre, se pueden acumular para el segundo semestre. No podrán traspasar días para el año calendario siguiente.

- **Permisos sin goce de sueldo:**

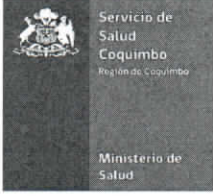

Funcionarios Ley 18.834, podrán solicitar permiso sin goce de remuneraciones: Por motivos particulares, hasta por seis meses en cada año calendario y para permanecer en el extranjero, hasta por dos años. Esto no será aplicable en el caso de funcionarios que obtengan becas otorgadas de acuerdo a la legislación vigente.

Funcionarios Ley 15.076/19.664, podrán solicitar permisos sin goce de sueldo en los casos siguientes:

- a) Por motivos particulares hasta dos meses en cada año calendario o seis meses cada tres años;
- b) Para trasladarse al extranjero, por el tiempo que se exprese al otorgar el permiso, el cual no podrá exceder de tres años.

- **Permiso Ley TEA (Ley 21.545):** padre, madre o tutor legal de menores de edad, debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, con certificado médico otorgado por Neurólogo Infantil o Psiquiatra Infanto Juvenil. Consiste en el tiempo durante el cual el funcionario o la funcionaria deba ausentarse de sus funciones para acudir al recinto educacional (enseñanza parvularia, básica y media) donde curse el menor, desde que recibe la



	SERVICIO DE SALUD COQUIMBO	
	SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO		

comunicación de la emergencia que afecta al menor hasta que salga del estado en que se encontraba quedando a salvo su integridad.

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en la letra a) del número 4 del artículo 160, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.



- **Permiso gremial:**

De acuerdo a la Ley 19.296 Artículo 31.- La jefatura superior de la respectiva repartición, deberá conceder a los directores de las asociaciones los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a 22 horas semanales por cada director de una asociación de carácter nacional, ni a 11 horas por cada director de una asociación de carácter regional, provincial o comunal o que tenga como base uno o más establecimientos de salud y por cada director regional o provincial elegido conforme al inciso 2° del artículo 17.

El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito a la jefatura superior de la respectiva repartición.

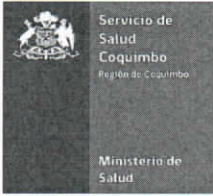

Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se tratare de citaciones practicadas a los directores de asociaciones, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, citaciones que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere la jefatura superior de la respectiva repartición. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas



	SERVICIO DE SALUD COQUIMBO	
	SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO		

a que se refieren los incisos anteriores. El tiempo que abarcaren los permisos otorgados a los directores de asociaciones se entenderá trabajado para todos los efectos, manteniendo el derecho a remuneración.



	SERVICIO DE SALUD COQUIMBO	
	SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
	PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO	VIGENCIA: ABRIL 2024 a ABRIL 2026 Página 13 de 26 Versión 2.0

PERMISOS ESPECIALES:

- **Fallecimientos**

- Padre o madre : 04 días hábiles.
- Hermano : 04 días hábiles.
- Cónyuge o conviviente civil : 07 días corridos.
- Hijo en gestación : 07 días hábiles.
- Hijo : 10 días corridos.

- **Nacimiento de hijo (permiso paterno):** 05 días hábiles.

- **Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil:** 05 días hábiles continuos, con goce de remuneración que se otorga al funcionarios (a) con ocasión de su matrimonios o Acuerdo de Unión Civil (A.U.C).

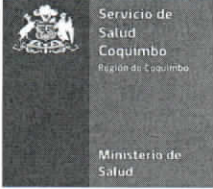

- **Permiso para funcionarios voluntarios bombero:** Ley N°20.907, artículo único que agrega el art. 66 ter al Código del Trabajo.

Se trata de un permiso especial otorgado por ley a voluntarios de Cuerpos de Bomberos que se desempeñan tanto en el sector público como en el privado, para que puedan salir a atender emergencias dentro de su jornada de trabajo.

- **Permiso para funcionarios deportistas:** Art. 74 de la Ley N°19.712 (Ley del Deporte).

Consiste en un permiso especial con goce de remuneraciones que se otorga a los funcionarios deportistas, técnicos, jueces, árbitros y dirigentes designados por las instituciones competentes para representar al deporte chileno en eventos de carácter nacional sudamericano, panamericano, mundial u olímpico.



	SERVICIO DE SALUD COQUIMBO	
	SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
	PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO	VIGENCIA: ABRIL 2024 a ABRIL 2026 Página 14 de 26 Versión 2.0

- **Permiso para padres de hijos con discapacidad**

Artículo único de la Ley N°20.535. (Concede permiso a padres con hijos con discapacidad. Ley N°20.422. (Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad). Derecho a ausentarse del trabajo por un número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas, a la madre o padre trabajador, si en este último caso corresponde, en jornadas completas, parciales o combinadas cuyo objeto es atender los cuidados de un hijo con discapacidad.

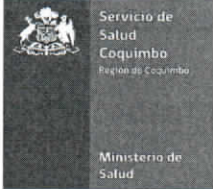

El concepto de persona con discapacidad se encuentra definido en el Manual sobre la Ley N°20.422 elaborado por el Servicio Nacional de la Discapacidad y es el siguiente: “Aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Consideraciones especiales:

La C.G.R. en el extenso Dictamen N°39.451 del 2016, señala que si bien el Jefe de Servicio no tiene facultades para fijar una hora especial, de ingreso y salida en la jornada de trabajo de los funcionarios que están a cargo de hijos con discapacidad, en atención a esa circunstancia, puede efectuar ajustes razonables en los horarios de trabajo que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requiera en un caso específico, para garantizar a las personas con discapacidad todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Es decir, puede definir un horario distinto para el trabajador, pero este debe cumplir con las horas correspondientes a su jornada.

Esta definición se basa en la igualdad de oportunidades y otras prerrogativas establecidas en Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, suscrito por Chile y en la aplicación de la Ley N°20.422 (Normas sobre igualdad de oportunidades e



	SERVICIO DE SALUD COQUIMBO	
	SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
	PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO	VIGENCIA: ABRIL 2024 a ABRIL 2026 Página 15 de 26 Versión 2.0

inclusión social de personas con discapacidad). En el caso planteado entonces, se señala que es factible realizar ajustes razonables a la jornada de trabajo a objeto que la funcionaria pueda efectuar los cuidados necesarios que posibiliten una mejor calidad de vida a la persona que lo necesita por estar en situación de discapacidad.

La Contraloría acota que esta adecuación de la jornada no debe afectar el normal desempeño del cargo o función, ni el funcionamiento del Servicio.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD: Establece una serie de derechos en favor de la madre y, en algunas situaciones, en beneficio del padre.

- **Descanso Pre y Post natal:** Comprende seis semanas antes de la fecha probable del parto y doce semanas después de que se ha producido.

Si el parto se produce después de las seis semanas siguientes al inicio del prenatal, este se entiende prorrogado hasta la fecha del parto y a partir de este se contabiliza el post natal.



Si el parto se produce antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación o si el niño pesa al nacer menos de 1.500 grs. el descanso post natal aumenta a dieciocho semanas.

Si en el parto nacen dos o más niños el post natal se incrementa siete días corridos por cada niño a partir del segundo.

En el caso de que ambos hechos se produzcan simultáneamente, se aplica la duración que posea una mayor extensión.

Si la madre muere durante el parto o durante el período posterior a éste, el permiso corresponde al padre o a quien se le designa la custodia del menor, quien goza de fuero y tiene derecho a la remuneración si es funcionario público o al subsidio si correspondiese. Si el padre ha sido privado por sentencia judicial del cuidado del menor, pierde el derecho a fuero y a los subsidios correspondientes a este descanso.



	SERVICIO DE SALUD COQUIMBO	
	SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO		

Si como consecuencia del parto se produce una enfermedad que va más allá del término del post natal la funcionaria debe presentar licencia médica.

- **Permiso Post natal Parental:** 84 días inmediatamente después de terminar el descanso de post natal irrenunciable. La ley establece en favor de la madre, por un lapso de 12 semanas o en caso de reincorporarse por la mitad de su jornada laboral, de 18 semanas.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso post natal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que la funcionaria indique y darán derecho al subsidio establecido en la misma norma, calculado en base a las remuneraciones. En este caso ambos padres deben dar aviso a sus empleadores mediante carta certificada, al menos diez días antes de hacer uso del permiso. Si uno de los padres se desempeña en el sector privado debe enviarse, además, una copia a la Inspección del Trabajo correspondiente

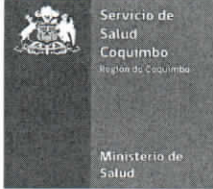

En caso de adopción; se evaluará caso a caso dependiendo de la edad del menor.

- **Permiso para la Madre en caso de Adopción de un menor:**

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.

- **Enfermedad del hijo menor de 1 año:** se otorga una vez finalizado el Permiso Postnatal Parental, cuando la salud de un niño menor de 1 año requiera de atención por enfermedad grave.

Se debe acreditar con una licencia médica, donde se indicará el número de días de ésta.

	SERVICIO DE SALUD COQUIMBO	
	SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO		

La licencia puede ser utilizada por la madre, o por el padre a elección de la madre, cuando ambos son trabajadores.

También tiene derecho a este permiso la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado el menor respecto del cual se le haya otorgado judicialmente la tuición o tenga su cuidado como medida de protección.

Este beneficio se otorga también a las funcionarias que han optado al Permiso Postnatal Parental en media jornada.

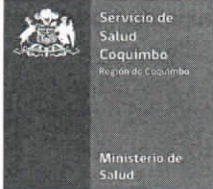

- **Permiso de Alimentación hijos menores de 2 años:** 1(una) hora diaria para dar alimentos por hijo/a menor de dos años, se puede utilizar en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo, la podrá dividir a solicitud del interesado (a) en dos porciones de tiempo, o postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

- **Ley Sanna:** Seguro obligatorio para los padres y madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual.

Enfermedades protegidas por esta ley:

- a. Cáncer
- b. Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos
- c. Fase o estado terminal de la vida (aquella condición de salud en que no existe recuperación de la salud del niño o niña y su término se encuentra determinado por la muerte)
- d. Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional severa y permanente



 <p>Servicio de Salud Coquimbo Región de Coquimbo</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>SERVICIO DE SALUD COQUIMBO</p>	
	<p>SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL</p>	
<p>PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO</p>		

- e. Enfermedad grave que requiera hospitalización en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios

Los causantes de esta ley corresponde a:

- a. Los niños y niñas mayores de 1 año y menores de 18 años de edad, tratándose de las contingencias cáncer, trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos y fase o estado terminal de la vida.
- b. Los niños y niñas mayores de 1 año y menores de 15 años de edad, tratándose de la contingencia accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.
- c. Los niños y niñas mayores de 1 año y menores de 5 años de edad, tratándose de la contingencia enfermedad grave que requiera hospitalización en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios.

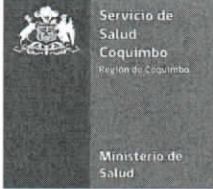

Condiciones de acceso al seguro Ley Sanna:

1. Cáncer de niños y niñas mayores de 1 año y menores de 18 años de edad.

- a) Licencia médica. El médico tratante del niño o niña deberá emitir al trabajador o trabajadora una licencia médica.
- b) Informe complementario. El médico tratante deberá consignar en el informe complementario la patología de cáncer que padece el o la causante, la que necesariamente debe formar parte de las enfermedades consideradas dentro de las Garantías Explícitas en Salud (GES) establecidas en la ley N° 19.966 y sus reglamentos, si se trata de niños y niñas mayores de un año y menores de 15 años, debiendo certificar el médico que se encuentra en alguna de las siguientes etapas: sospecha, confirmación diagnóstica, tratamiento, seguimiento y recidiva.

La exigencia de formar parte del GES no rige para niños y niñas mayores de 15 y menores de 18 años de edad, diagnosticados con algún cáncer que no forme parte de dichas Garantías.



	SERVICIO DE SALUD COQUIMBO	
	SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO		

2. Trasplante de niños y niñas mayores de 1 año y menores de 18 años de edad.

2.1. En caso de trasplante de órgano sólido:



- a) Licencia médica. El médico tratante del niño o niña deberá emitir al trabajador o trabajadora una licencia médica, y
- b) Informe complementario. En el informe, el médico tratante deberá certificar la realización efectiva del trasplante de órgano sólido de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19.451, indicando su fecha.

En los casos en que no se haya efectuado el trasplante, el causante deberá encontrarse inscrito en el registro nacional de potenciales receptores de órganos, a cargo del Instituto de Salud Pública de Chile, priorizado como urgencia médica, debiendo acompañar un certificado emitido por la Coordinadora Nacional de Trasplante, que acredite la circunstancia antes descrita.

Si el causante no se encuentra inscrito en el Registro antes señalado, se entenderá que cumple con esta exigencia si acompaña certificación médica que acredite que se están realizando los exámenes de compatibilidad y otros que resulten necesarios para realizar el trasplante de órgano sólido de donante vivo.

2.2. En caso de trasplante de progenitores hematopoyéticos.

- a) Licencia médica. El médico tratante del niño o niña deberá emitir al trabajador o trabajadora una licencia médica, y
- b) Informe complementario. En el informe, el médico tratante deberá certificar la realización efectiva del trasplante de progenitores hematopoyéticos, indicando su fecha.

	SERVICIO DE SALUD COQUIMBO	
	SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
	PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO	VIGENCIA: ABRIL 2024 a ABRIL 2026 Página 20 de 26 Versión 2.0

En los casos en que el trasplante de progenitores hematopoyéticos ocurra respecto de un niño o niña que anteriormente dio derecho al uso del permiso por la contingencia cáncer, se pondrá término a éste, aunque aún no se haya agotado el período máximo y comenzará el beneficio por la contingencia trasplante.

En los casos en que este trasplante se deba realizar sin que previamente exista derecho a permiso por patología cáncer, se podrá solicitar el derecho desde que el niño o niña se encuentra en preparación para realizar el trasplante, por cuanto dichas medidas se entenderán que forman parte del mismo.

Si en esta situación también se requiere que el padre, madre o tercero donante vivo se someta a procedimientos que le impidan trabajar, podrá hacer uso de licencia médica de origen común en forma previa al inicio del permiso SANNA.



3. Fase o estado terminal de la vida, incluido el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado en niños y niñas mayores de 1 año y menores de 18 años de edad.

La fase o estado terminal de la vida es aquella condición de salud en que no existe recuperación de la salud del niño o niña y su término se encuentra determinado por la muerte inminente. Se incluye dentro de esta condición de salud el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado.

a) Licencia médica. El médico tratante del niño o niña deberá emitir al trabajador o trabajadora una licencia médica.

b) Informe o declaración escrita del médico tratante que acredite que no existe recuperación de la salud del niño o niña y que el término de su condición de salud se encuentra determinado por la muerte inminente;



	SERVICIO DE SALUD COQUIMBO	
	SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO		

c) Informe escrito favorable emitido por el director del área médica del prestador institucional de salud respectivo.

d) Además, en los casos de tratamientos destinados al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado, se requerirá que esta condición de salud del niño o niña forme parte de las patologías consideradas dentro de las Garantías Explícitas en Salud, lo que no se requerirá para los cánceres de causantes mayores de 15 y menores de 18 años, que no formen parte de GES.

4. Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente en niños y niñas mayores de 1 año y menores de 15 años de edad.

a) Licencia médica. El médico tratante del niño o niña deberá emitir al trabajador o trabajadora una licencia médica, y

b) Informe o declaración escrita del médico tratante que acredite:

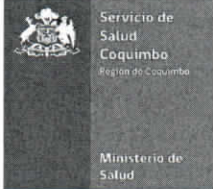

Que el niño o niña se encuentra afectado por un cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y,

Que el cuadro clínico implica riesgo vital o secuela funcional severa y permanente que requiera rehabilitación intensiva para su recuperación.

c) Acreditar en este informe o en otro documento complementario, que el niño o la niña se encuentra hospitalizado o sujeto a un proceso de rehabilitación funcional intensiva o a cuidados especializados en el domicilio.

Este derecho sólo podrá otorgarse a partir del día décimo primero de ocurrido el accidente, por cuanto hasta el día décimo debe utilizarse el derecho establecido en el inciso primero del artículo 199 bis del Código del Trabajo, con cargo a feriados, días administrativos u otras formas allí señaladas.



	SERVICIO DE SALUD COQUIMBO	
	SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
	PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO	VIGENCIA: ABRIL 2024 a ABRIL 2026 Página 22 de 26 Versión 2.0

5. Enfermedad grave que requiera hospitalización en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios.

a) Licencia médica. El médico tratante del niño o niña deberá emitir al trabajador o trabajadora una licencia médica.

b) Informe o declaración escrita del médico tratante (Informe complementario SANNA). En este informe el profesional tratante debe consignar que el niño o niña se encuentra afectado por una enfermedad grave y que dicho cuadro requiere de hospitalización, en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios.



Todo lo anterior, lo certificará el profesional tratante del menor, completando la Sección IC.2 del mencionado Informe, específicamente en la letra E, que se refiere a esta contingencia, consignando el diagnóstico y evolución de la enfermedad que afecta al niño o niña. El médico tratante debe además informar sobre otros aspectos relacionados con la condición de salud del menor, tales como: fecha de ingreso a la unidad de hospitalización y tipología de la unidad de ingreso.

c) Documento o certificado que acredite que el niño o niña se encuentra hospitalizado en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios o que, tras ello, está sujeto a un proceso de rehabilitación o a tratamientos en el domicilio. En tanto no se modifique el Informe complementario SANNA, la condición a que se refiere este literal deberá consignarse en un documento adicional emitido por el profesional tratante, consignando en éste su nombre completo, RUN y correo electrónico.

Duración del permiso:

El permiso en caso de cáncer tendrá una duración máxima de 180 días por cada niño o niña afectado(a) por esta condición grave de salud, para cada padre, madre, o tercero en un período de doce meses, contados desde el inicio de la primera licencia médica. Este permiso podrá ser



 <p>Servicio de Salud Coquimbo Región de Coquimbo</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>SERVICIO DE SALUD COQUIMBO</p>	
	<p>SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL</p>	
<p>PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO</p>		

usado hasta por dos períodos continuos respecto del mismo diagnóstico, correspondiendo para el segundo año, 90 los días disponibles.

En los casos de trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos, el permiso tendrá una duración de hasta 180 días por cada niño o niña afectado por esta condición grave de salud, respecto del mismo diagnóstico, para cada padre, madre o tercero con derecho al beneficio, contados desde el inicio de la primera licencia médica.

Para los casos de fase o estado terminal de la vida, el permiso durará hasta producido el deceso del niño o niña. Para hacer efectivo este permiso, el trabajador o trabajadora deberá acompañar los antecedentes que se exigen para acreditar la contingencia fase o estado terminal de la vida.



En los casos de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional severa y permanente, el permiso podrá extenderse por hasta 45 días para el padre, madre o tercero, en relación al evento que lo generó, por cada niño o niña afectado por esa condición grave de salud, contados desde el inicio de la primera licencia médica.

Finalmente, en el caso de enfermedad grave que requiera hospitalización en una UCI o UTI, el permiso se podrá extender hasta por 15 días, por cada padre o madre trabajador.

En cualquiera de los casos antes señalados, si el niño o niña fallece durante el transcurso del permiso, el beneficiario(a) hará uso y tendrá derecho a subsidio hasta el término del período indicado en la licencia médica que regía a la fecha del deceso.



La cantidad máxima de días de permiso para cada beneficiario, según lo señalado en este punto, es sin perjuicio de los días que le pueden ser traspasados conforme a las reglas indicadas a continuación.

TELETRABAJO PARA EMBARAZADAS EN CASO DE EXCEPCIÓN CONSTITUCIONAL POR CATÁSTROFE, CALAMIDAD PÚBLICA O ALERTA SANITARIA

	SERVICIO DE SALUD COQUIMBO	
	SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO		

Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, regulada en el Capítulo IX del Título II del Libro I del presente Código, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones. Si ambos padres son trabajadores y tienen el cuidado personal de un niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta prerrogativa. Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y adoptare medidas que impliquen el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia a los mismos, el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años, que se vea afectado por dichas circunstancias, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones. En este caso, el trabajador deberá entregar al empleador una declaración jurada de que dicho cuidado lo ejerce sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta. Esta modalidad de trabajo se mantendrá vigente durante el período de tiempo en que se mantengan las circunstancias descritas anteriormente, salvo acuerdo de las partes. La misma regla del inciso primero se aplicará para aquellos trabajadores que tengan a su cuidado personas con discapacidad. Esta circunstancia deberá ser acreditada a través del respectivo certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422, al que deberá acompañarse además la correspondiente copia del certificado, credencial o inscripción de discapacidad en el referido registro, emitido por la autoridad competente en los términos de los artículos 13 y 17, ambos de la citada ley, correspondientes a la persona cuyo cuidado tengan. Podrá asimismo acreditarse la discapacidad de esta última a través de la calidad de asignatario de pensión de invalidez de





 <p>Servicio de Salud Coquimbo Región de Coquimbo</p> <p>Ministerio de Salud</p>	SERVICIO DE SALUD COQUIMBO	
	SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
	PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO	VIGENCIA: ABRIL 2024 a ABRIL 2026 Página 25 de 26 Versión 2.0

cualquier régimen previsional, conforme a los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.

Ley 21.652 del año 2024, prórroga desde el 1 de enero al 31 diciembre 2024, la cual sólo estará vigente durante el año 2024, tiene la facultad de eximir del control horario de jornada de trabajo establecida en el artículo 66 de la Ley Nº21.526 a las jefas y los jefes de superiores de servicio, de las subsecretarías y de los servicios públicos dependientes de los ministerios o que se relacionen con el Presidente de la República a través de ellos. El número máximo de funcionarios y funcionarias que podrán quedar afectos a esta facultad no podrá exceder del 20% de la dotación máxima de personal del servicio. Con todo, a quienes se aplique este artículo, deberán realizar presencialmente labores en las dependencias institucionales, al menos tres jornadas diarias dentro de la jornada semanal. Esta ley se regirá por el principio de parentalidad positiva, que incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas; el principio de corresponsabilidad social, que comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado, y el principio de protección a la maternidad y la paternidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras.

El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo



 <p>Servicio de Salud Coquimbo Región de Coquimbo</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>SERVICIO DE SALUD COQUIMBO</p>	
	<p>SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL</p>	
<p>PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO</p>		

modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

La circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones señaladas precedentemente deberá acreditarse mediante certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

CAPACITACIÓN

Los/as funcionarios/as seleccionados para realizar cursos de capacitación tendrán el deber de asistir a estos, desde el momento en que hayan sido seleccionados; los resultados obtenidos en estas actividades quedarán registrados en el módulo de capacitación del SIRH y podrán ser considerados para sus calificaciones, así como también para los procesos de acreditación, concurso u otro similar. La jefatura directa deberá otorgar las facilidades necesarias para que el funcionario/a pueda participar del curso, liberándolo de asistir a reuniones u otras actividades o tareas que tenga en el horario destinado a las actividades de capacitación.

