



**BUENAS PRÁCTICAS LABORALES (BPL)
CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y FAMILIAR
CON EL TRABAJO EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS**

Diciembre 2010

SERVICIO CIVIL
CHILE

Dirección Nacional del Servicio Civil

ÍNDICE

I.	PRESENTACIÓN.....	3
II.	ACERCA DE LA NOCIÓN DE CONCILIACIÓN.....	5
III.	FUENTES NORMATIVAS RELACIONADAS CON CONCILIACIÓN.....	13
IV.	ORIENTACIONES SOBRE CONCILIACIÓN EN GESTIÓN DE PERSONAS.....	16
V.	INICIATIVAS EN LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO CHILENO	21
	ANEXO N° 1.....	24
	MINUTA CONCILIACIÓN VIDA Y TRABAJO	
	ANEXO N° 2.....	31
	SELECCIÓN DE ARTÍCULOS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO VINCULADOS A PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y DERECHOS PARENTALES	
	ANEXO N° 3.....	34
	SELECCIÓN DE DICTÁMENES DE CONTRALORÍA, VINCULADOS A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, MECANISMOS ALTERNATIVOS DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA Y PERMISOS ESPECIALES	
	BIBLIOGRAFÍA.....	40

I. PRESENTACIÓN

Brindar servicios de calidad a los ciudadanos requiere necesariamente de funcionarios públicos respetados, reconocidos y cuyos espacios laborales les permitan su desarrollo y plena conciliación entre la vida y el trabajo. A su vez, climas laborales más saludables, basados en el respeto y buen trato, permiten a los/as funcionarios/as desarrollar su trabajo en forma más eficiente y efectiva, disponiendo de mejores condiciones para el logro de los objetivos institucionales.

El desarrollo de buenas prácticas laborales 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, 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.

En este contexto, la invitación permanente de la Dirección Nacional del Servicio Civil, en adelante 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 OIT¹. Son, en definitiva, una expresión concreta de una gestión estratégica de personas y un paso hacia la excelencia institucional².

El Servicio Civil, ha venido realizando diferentes acciones con el propósito de reflexionar sobre buenas prácticas laborales en conciliación. Durante los meses de junio y agosto del año 2009 se realizaron sesiones de reflexión con un grupo de trabajo³, cuyo objetivo fue construir un espacio de diálogo, donde actores representativos pudieran aportar ideas e identificar desafíos factibles de asumir en las siguientes áreas: maternidad como responsabilidad social⁴ (la cual contempla las responsabilidades personales de madres y padres), políticas y normas que protegen la maternidad, y los derechos parentales y nuevos desafíos en la organización del trabajo en materia de equilibrio vida-trabajo.

En noviembre del 2009, en el contexto del IV Encuentro Nacional de Desarrollo de las Personas organizado por el Servicio Civil, se efectuó el panel “Vida y Trabajo”, en el cual participó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Facultad de Psicología de la Universidad Diego Portales. El panel abordó las tensiones, cambios experimentados y estrategias desarrolladas al interior de las organizaciones públicas y privadas en temas de Conciliación Vida y Trabajo, además de plantear visiones de los desafíos pendientes en este ámbito.

Complementariamente, al inicio de la jornada, los participantes respondieron una encuesta con el objeto de explorar sus visiones individuales en esta materia. A continuación del panel, se realizó un

¹ “Documento 199: Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas”, OIT, 2005. “Principios y derechos fundamentales en el trabajo: un estudio sobre la legislación laboral”, OIT, 2003.

² Definición propuesta por la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), en base al documento de la Organización del Trabajo - OIT – N° 199. Buenas Prácticas de Relaciones Laborales en las Américas, 2005.

³ Servicio Nacional de la Mujer, Dirección del trabajo, Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Salud, Superintendencia de Seguridad Social, Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Universidad Diego Portales.

⁴ Tal como señala la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW.

trabajo grupal donde jefaturas y profesionales de las áreas de gestión de personas de diversos servicios de todo el país – participantes del IV Encuentro Nacional - reflexionaron en torno a: “Vida y trabajo: tensiones y medidas de conciliación”, con el propósito de analizar esta temática, debatir y levantar información acerca de qué se necesita y qué se puede hacer para avanzar en los servicios públicos. Los resultados de este trabajo se encuentran disponibles en el “Anexo N°1” de este documento.⁵

Es a partir de estos y nuevos aprendizajes, que el Servicio Civil ha querido poner a disposición de los servicios públicos el presente documento de orientaciones, con la finalidad de difundir nociones teóricas y prácticas sobre conciliación vida y trabajo en los servicios públicos.

Este material se organiza en un primer capítulo entregando un enfoque teórico para la noción de conciliación en el contexto de las organizaciones. En una segunda parte se identifica la normativa vinculada con la temática. Posteriormente, se otorgan orientaciones para posicionar el tema e identificar rutas de acción en los servicios públicos, y por último, se presentan algunas iniciativas desarrolladas por servicios públicos.

Dirección Nacional del Servicio Civil

⁵ Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC) “Minuta Conciliación Vida y Trabajo”. 2009.

II. ACERCA DE LA NOCIÓN DE CONCILIACIÓN

El presente capítulo, tiene por objetivo transmitir/presentar una visión amplia de lo que es, o más bien, ha venido siendo, la implementación de la noción de conciliación en el contexto de las organizaciones. Una de las finalidades es evitar los riesgos de un enfoque reduccionista, que deje fuera del contexto de análisis cuestiones que puedan resultar cruciales para la comprensión y diseño de políticas públicas y privadas en torno al tema.

Si bien, la noción de conciliación podría ser tratada como una cuestión relativamente nueva en lo que a organización del trabajo se refiere, por el contrario, tras ella se debate una de las tensiones más antiguas del empleo: las políticas de uso del tiempo, también señaladas como “la relación tiempo y trabajo”. Esto suele mencionarse como “Empleo y Jornada Laboral”, pero estos términos no permiten incluir a aquellas mujeres u hombres que están dedicados exclusivamente a la crianza y educación de sus hijos, condición necesaria para el desarrollo del país. Todos quienes no desarrollan una actividad remunerada y están a cargo de sus hijos, también deben ser considerados en este aspecto.

A continuación, se revisará brevemente el camino recorrido por esta noción, señalando sus orígenes, se enunciará las corrientes de implementación que se han configurado en la práctica y se planteará cuáles son los principales desafíos que, en materia de comprensión teórica y diseño de acciones y políticas, es posible identificar para el Estado de Chile.

La noción de conciliación hace referencia al acto de conciliar: “converger, buscar semejanzas, proteger intereses o evitar/desistir de un pleito”⁶.

Esta noción ha sido utilizada principalmente por el derecho, donde es comprendida como la: “comparecencia de las partes desavenidas ante un juez, para ver si pueden avenirse y excusar el litigio”⁷. Y es este uso del término el que goza de mayor instalación, y de algún modo, modela el sentido del concepto cuando es utilizado en otros contextos.

Pero se podrá advertir, que la conciliación de la que se habla no implica la comparecencia de las partes ante un tercero. Más que dos partes en conflicto, en este caso es una sola persona la que transita entre sus espacios privados y laborales, cargando con su condición e historia, tratando de equilibrar las demandas de fracciones del mundo no coordinadas entre sí. Por eso se habla de desafíos conciliatorios.

Cuando se habla de conciliación no se debe limitar la mirada sólo al mundo del trabajo, hay otros elementos de la vida pública y privada que merecen ser considerados, como por ejemplo: los horarios de atención de los servicios, horarios escolares, tiempos de traslado, tiempo libre, y otras cuestiones que detallaremos más adelante.

Como se verá a lo largo de este capítulo, cuando se habla de conciliación el valor mayor que está en juego es el logro de un Estado que brinda oportunidades para el desarrollo personal de todos sus ciudadanos. Del modo como los países asumen y resuelven el desafío de conciliar las demandas de la vida personal, familiar y del trabajo, se desprende parte del éxito o fracaso en la búsqueda del anhelado desarrollo.

⁶ Diccionario de la Real Academia Española, <http://www.rae.es/rae.html>

⁷ Ídem.

Las tensiones que experimentan los asalariados – en cuya calidad participan del orden social – han venido siendo más o menos las mismas, desde que las organizaciones de trabajadores lograron producir discursos colectivos.

El Convenio N° 1 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, del año 1919, ya versaba sobre estos temas. Su título: “Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales”. Sólo catorce (14) años después se presenta el Convenio N° 30, en 1933, “relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas”.

Como se constata, la relación entre el tiempo y el trabajo ha venido siendo materia de preocupación, en particular de los asalariados, desde hace aproximadamente un siglo. Y su tematización ha producido logros concretos:

“A mediados del siglo XIX, el promedio mundial de horas trabajadas para un obrero era de 5.000 horas al año, en los inicios del siglo XX era de 3.200 horas de trabajo, en los años setenta la media era de 1.900 y hacia los noventa se había bajado a 1.520 horas en promedio (Riquelme, 1999). En la actualidad la tendencia es a la reducción de la jornada laboral tanto en países desarrollados como en desarrollo. Así, según la información proporcionada por la OIT (2003) en 10 países latinoamericanos que contaban con información entre 1995 y 2002, las horas de trabajo disminuyeron en 6 países, aumentaron en 3 y en uno disminuyó para los hombres y aumentó para las mujeres”⁸.

Un comentario sobre la cita anterior: si se aislara la evolución de las horas de trabajo para hombres y mujeres, veríamos que estas sólo han disminuido para los hombres, que se han visto beneficiados por estos desarrollos (Convenios OIT, leyes laborales, negociaciones colectivas, entre otros), sin que el nuevo tiempo libre implique mayor participación en tareas domésticas. En cambio, las mujeres a medida que ingresan al mundo del trabajo aumentan su dedicación a actividades remuneradas, sin que esto implique bajar la carga de actividades reproductivas no remuneradas⁹.

Es a partir de mediados de los años noventa que la noción de conciliación aparece como una variable propia de la gestión de personas. Y a diferencia de lo que ocurría con la “relación tiempo y trabajo”, este nuevo concepto no aparece impulsado por las organizaciones de trabajadores, sino por una organización supranacional: la Comunidad Europea.

Entre las preocupaciones a la base de estas políticas europeas se pueden reconocer dos (2) ejes centrales: el fomento del empleo, en particular, del empleo femenino; y luego, con menor claridad, el fomento de la natalidad. A la fecha, aún no es evidente un efecto claro de estas políticas en la natalidad, ya que no se advierte una relación entre el impulso de las mismas y la tasa de parentalidad de mujeres y hombres¹⁰. Entre las posibles explicaciones de porqué la natalidad no aumenta, hay quienes señalan que son las propias tensiones conciliatorias las que dificultarían el ejercicio de estos roles, y es esta dificultad lo que hace que la parentalidad sea vista como una carga y no como un valor.

⁸ Irma Arriagada, CEPAL. “Los límites del uso del tiempo: dificultades para las políticas de conciliación familia y trabajo”, 2005.

⁹ Ídem.

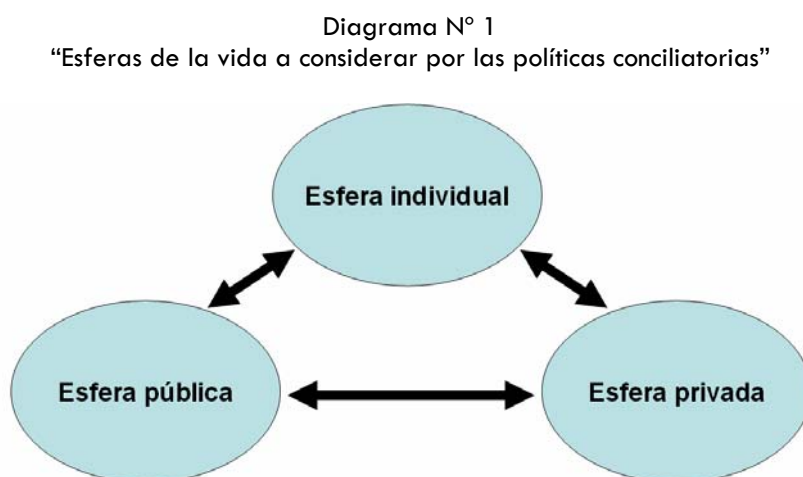
¹⁰ Teresa Torns. “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”, 2004.

Si se asume entonces, que tras la noción de conciliación el valor a promover es el empleo femenino, es posible advertir una primera subdivisión de tradiciones conciliatorias: aquellas que impulsan la flexibilidad laboral como eje central de las medidas posibles, y aquellas que promueven la revisión de la relación tiempo y trabajo, a la luz de las transformaciones sociales, culturales y demográficas acaecidas durante la modernidad.

Ambas tradiciones, por cierto muy distintas entre sí, tienen un origen común: surgen gracias al desarrollo teórico y práctico de la Perspectiva de Género en Europa, lo que se tradujo a partir de los '90, en la implementación de políticas específicas de equidad y no discriminación.

Por cierto, las implicancias concretas de ubicarse exclusivamente en una u otra tradición conciliatoria no son inocuas. Por una parte, si bien es posible conocer los efectos de la flexibilización del trabajo sobre las cifras de empleo, poco se sabe sobre los efectos de la precarización del empleo en las personas, aunque una adecuada legislación permitiría reducir su impacto. Y por otra parte, aún son pocos los países que han reconocido la necesidad de estudiar el “Uso del Tiempo” que hacen sus ciudadanos, estrategia que permitiría el rediseño pertinente de nuestras estructuras productivas y reproductivas¹¹.

Al revisar variada literatura e investigaciones desarrolladas a este respecto¹², es posible advertir que las políticas de uso del tiempo o políticas conciliatorias, vienen a intentar articular las demandas que surgen – descoordinadamente – desde tres esferas de la vida, que pueden esquematizarse del siguiente modo:



¹¹ La urgencia de realizar estas actualizaciones a nuestra estructuras productivas y reproductivas, se hace manifiesta al observar los efectos sobre las personas referidas por la literatura especializada: “mayores riesgos de deterioro de la salud para madres y padres que trabajan, un mal desempeño en la función parental, tensión psicológica, ansiedad, irritación frecuente, depresión, estrés laboral y diversos problemas psicosomáticos” (Frone, Russell, Cooper, 1997). “En efecto el tiempo libre, más que dar lugar a una actividad cultural creadora o de convivencia familiar, toma la forma de desesperado reposo, de reconstitución de la fuerza del trabajo y, sobre todo, de consumo compensatorio. La largas horas sentado frente al televisor o creciente consumo de ansiolíticos y somníferos, por parte de los trabajadores, son indicadores en tal sentido” (Sur Consultores, 1999).

¹² Universidad Autónoma de Barcelona. Destacamos: “Desarrollo Humanos en Chile”, 2010, PNUD. “Los sindicatos ante la conciliación de la vida laboral y familiar – personal”, 2007.

Se ubicó a la cabeza de este esquema la “esfera individual”, ya que aquello que es propiamente moderno – el elemento y/o producto central de la modernidad – es precisamente la emergencia del “individuo”, y con él, la centralidad de la subjetividad en cualquier actividad humana.

Como es de suponer, estas tres (3) dimensiones de la vida además han estado expuestas a una serie de transformaciones recientes, las que enunciaremos breve y parcialmente, sólo con fines esquemáticos, para facilitar la comprensión de las actuales tensiones conciliatorias:

Cambios experimentados en la “Esfera Pública”:

❖ Crecimiento del empleo femenino.

Una de las transformaciones más significativas de las últimas décadas es la mayor participación de la mujer en el mercado laboral.¹³ “Todas las fuentes estadísticas coinciden en señalar que las mujeres han intensificado su vínculo con el mercado laboral desde mediados de los años ochenta. De acuerdo a los datos de las Encuestas CASEN, la participación laboral de la mujer (15 a 60 años) se incrementó desde un 32% a un 49% entre 1987 y 2006, mientras que la encuesta de empleo del INE reporta un incremento desde 38% a 47% en el período de 1996 a 2008”.¹⁴

❖ Cambios en la organización del trabajo.

Las transformaciones globales del mundo del trabajo (tecnológicas, económicas, sociales) han implicado, a modo general, la intensificación, extensión de las jornadas, y en términos generales, precarización de las condiciones laborales.¹⁵ Mientras una fracción muy menor de la población mundial efectivamente se globaliza, el grueso de los habitantes se localizan en torno a los polos de desarrollo cercanos a la espera de algún empleo, los cuales, son cada vez más atípicos y suelen estar excluidos de las políticas de protección social.

Por otra parte, el mundo laboral en un ambiente globalizado, caracterizado por los tratados de libre comercio, por las exigencias de nuevos estándares en los bienes y servicios, con organizaciones expuestas a medios masivos de comunicación, ha implicado importantes cambios en la organización del trabajo que podría caracterizarse con la irrupción de los “modelos de calidad”. Y por cierto, el Estado no ha quedado ajeno a estas transformaciones, por el contrario, ha debido implementar procesos de modernización que promueven un Estado al servicio de la ciudadanía, pero al mismo tiempo, tensionan sus instituciones, principalmente, por la instalación de nuevas formas de gerenciamiento con valores del tipo: gestión estratégica de personas, eficacia y eficiencia, gestión por objetivos y evaluación del desempeño.

¹³ Es importante desmitificar la participación de las mujeres en el mercado laboral, específicamente, en relación con la creencia ampliamente instalada de que éstas implicarían un mayor costo para el empleador bajo el concepto de licencias médicas y permisos laborales. Un estudio realizado el año 2005 por la Asociación Chilena de Seguridad, “muestra que la tasa de accidentabilidad con tiempo perdido total es de 7.9%: 5.1% para mujeres, 9.6% de hombres; la tasa de riesgo días perdidos por accidentes es de 123 para hombres, 76 para mujeres y en promedio para ambos 106 y la tasa de riesgo por enfermedades profesionales por cada 100 trabajadores es en promedio 2.6%, para las mujeres de 1.3% y para hombres es de 4.7%”. CEPAL 2005.

¹⁴ Desarrollo Humano en Chile 2010. Género: Los Desafíos de la Igualdad. Programa de Las Naciones Unidas para el Desarrollo. Pág. 117. Marzo 2010.

¹⁵ Elisa Ansoleaga de la Universidad Diego Portales en el panel “Conciliación Vida y Trabajo” en el “IV Encuentro Nacional de Desarrollo de las Personas” organizado por la Dirección Nacional del Servicio Civil en noviembre de 2009.

Cambios experimentados en la “Esfera Privada”:

❖ Cambios en la distribución del trabajo doméstico.

El cambio principal se refiere al aumento en la destinación de tiempo por parte de las mujeres al desarrollo de actividades remuneradas, principalmente fuera del hogar. Esto, que ha venido acompañado de una baja mundial en el promedio de horas de jornada de los hombres, no ha implicado en ningún caso la redistribución de las tareas reproductivas no remuneradas o trabajo doméstico, con la consiguiente sobrecarga y desgaste de las mujeres en la modernidad, quienes pagan en mayor medida los costos de una estructura social descoordinada.

El cuadro siguiente entrega información al respecto, correspondiente a la situación de nuestro país:

TABLA N°1

Índice de responsabilidades del hogar, personas casadas o convivientes¹⁶

Índice: de 0 (menor responsabilidades en el hogar) a 7 (mayor cantidad de responsabilidades en el hogar)

Rango de Edad	Ocupados en el mercado laboral		No ocupados en el mercado laboral	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
18-24	5.4	1.3	5.1	2.0
25-40	4.6	2.0	5.5	2.5
41-60	5.1	1.8	5.8	2.4
61 y más	4.3	1.5	5.5	2.2
Total	4.9	1.9	5.6	2.3

Fuente: Encuesta de Desarrollo Humano, PNUD 2009.

❖ Cambios en la demografía y conformación de los hogares

Los cambios demográficos ocurridos en Chile en las últimas décadas por cierto que impactan y son impactados por la organización del trabajo. El modelo familiar tradicional en torno al cual se organizaba el trabajo productivo y reproductivo, ya no tiene la estandarización de antaño y hoy las nuevas conformaciones familiares (hogares a cargo de mujeres, familias con dos salarios, padres solteros, aumento de expectativas de vida que obliga a hacerse cargo de padres adultos mayores, etc.) hacen necesario repensar el modo como los tiempos de la vida y el trabajo se coordinan entre sí.

En la siguiente tabla se muestran algunos indicadores al respecto:

¹⁶ Desarrollo Humano en Chile 2010. Género: Los Desafíos de la Igualdad. Programa de Las Naciones Unidas para el Desarrollo. Marzo 2010.

TABLA N° 2

“Datos demográficos nacionales”

Tasa de fecundidad por mujer en Chile	1950 – 1955: 5.4	2004: 1.9
Tasa de natalidad	1965: 35 por 1.000 habitantes	2000: 17 por 1.000 habitantes
Mortalidad	1970: 8.7 muertos por 1.000 habitantes	1999: 5.5 muertos por 1.000 habitantes
Mortalidad infantil	1970: 82.2 muertos menores de un año por 1000 niños nacidos vivos	1999: 10 muertos menores de un año por 1000 niños nacidos vivos
Esperanza de vida	1950: 54.5 años	2000: 75.2 años
Tasa de nupcialidad, fracción de personas casadas	1994: 60%	2004: 48%

Fuente: Estudios Públicos N° 110, 2008 en www.cepchile.cl

Cambios experimentados en la “Esfera Individual”:

Como se señaló, esta es la *esfera vital* más reciente de las mencionadas, y pese a ello, su breve historia ya da cuenta de importantes transformaciones ocurridas principalmente a lo largo del último siglo.

Una de ellas, es al aumento generalizado de los años de escolaridad y/o estudio, especialmente de las mujeres, lo cual, ha impactado sobre los proyectos de vida de las mismas, haciendo que su identidad laboral cobre gran relevancia a la hora de la realización personal.

Pero esta emergente centralidad de la identidad laboral de las mujeres, convive con necesidades por cierto económicas, pero también de cuidado, de afecto, de trabajo doméstico y de enlace, todo lo cual, presenta un desafío mayor para las posibilidades de realización personal.

Seguramente, para nadie será ajena la experiencia subjetiva del individuo moderno que ve cómo su propio tiempo – aquel de libre disposición – ha sido colonizado por lógicas productivas y es utilizado hoy en día como un “espacio de descanso desesperado”¹⁷, como única fórmula de adaptación.

Por cierto, todas estas transformaciones tensionan a las personas y su entorno, haciendo que el tránsito entre las esferas pública, privada e individual, resulte muchas veces costoso para el equilibrio biopsíquico de los individuos.

¹⁷ Sur Consultores. “Compatibilidad entre vida laboral y vida familiar. Experiencias y políticas”, 1998.

Cada una de las tres esferas señaladas da cuenta de un tiempo propio o específico, no reductible a los intereses de otro tiempo. Nos referimos a:

DIAGRAMA N° 2
“Los tiempos a conciliar”



A partir de este esquema es posible explicar por qué el Servicio Civil no ha utilizado el concepto de “familia” como apellido único de la conciliación (a modo de ejemplo: conciliación trabajo y familia) en sus actividades realizadas al respecto con la Administración Central del Estado. Como se podrá advertir, a través del análisis simple de la propia vida, las tareas “domésticas y de enlace” que caracterizan el quehacer familiar, tan sólo agotan el “tiempo de cuidado” propio de la esfera privada.

Como su nombre lo dice, este es el tiempo que dedicamos al cuidado personal, de nuestros hogares, de nuestros hijos, ancianos y cualquier otra persona dependiente, que requiera de nuestra asistencia para sostener su modo de vida.

Reducir la conciliación al encuentro del trabajo y la familia deja al individuo y su subjetividad completamente excluido de las medidas y/o políticas que puedan impulsarse.

El tiempo de libre disposición goza de gran plusvalía, precisamente porque las experiencias subjetivas de realización, satisfacción y felicidad, son valores cada vez más determinantes para el individuo moderno, quien de modo legítimo, exige estar al centro de la nueva comprensión de lo social.

“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”.¹⁸

Al respecto las orientaciones son claras. Organismos internacionales como la CEPAL han venido insistiendo desde el año 2005 a la fecha, sobre la necesidad de realizar estudios nacionales de uso del tiempo, para conocer fehacientemente como éste es utilizado por los diferentes grupos que componen nuestra sociedad (hombres, mujeres, jóvenes, adultos, ancianos, cruzando estos datos con las variables demográficas normalmente utilizadas). Sólo así sería posible concentrar los esfuerzos en aquellas

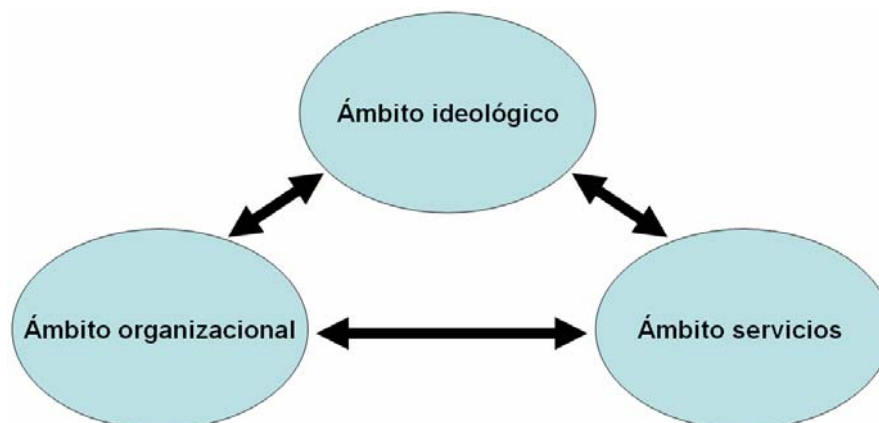
¹⁸ Irma Arriagada, CEPAL. Los límites del uso del tiempo: dificultades para las políticas de conciliación familia y trabajo. 2005.

áreas de mayor impacto o urgencia, y al mismo tiempo, recoger elementos que ayuden a diseñar acciones pertinentes.

Por último, y coherentemente con los esquemas utilizados hasta el momento, también son tres (3) los ámbitos de acción en los cuales el Estado estaría llamado participar:

DIAGRAMA N° 3

“Ámbitos de acción para las políticas conciliatorias”



El ámbito ideológico¹⁹ da cuenta del uso del tiempo de libre disposición y de la necesidad de asumir tareas redistributivas del mismo entre hombres y mujeres. Los Estados, por ejemplo, debiesen impulsar políticas de equidad y no discriminación que tiendan a involucrar a los hombres en las tareas reproductivas no remuneradas propias del hogar, lo que se conoce como corresponsabilidad.

En relación al ámbito servicios, por ejemplo, se requeriría ampliar, mejorar y crear nuevos servicios de apoyo a las tareas de cuidado de niños, ancianos y personas dependientes, así como, coordinar los tiempos de los demás servicios públicos y privados con los horarios laborales, escolares y otros. En fin, el desafío es diseñar un modelo de sociedad que considere que el individuo – su actor principal – es una entidad sólida, no virtual, que sufre a diario la tensión de hacer continuo lo discontinuo.

En relación al ámbito organizacional, por ejemplo, se precisaría profundizar la incorporación de la noción de personas en reemplazo del concepto recurso humano, y coherentemente con ello, revisar la actual organización del trabajo. No se hará mayor desarrollo de este ámbito de acción, en vista de que los capítulos siguientes asumirán esta tarea.

¹⁹ Ideología: conjunto de ideas fundamentales que caracteriza el pensamiento de una persona, colectividad o época, de un movimiento cultural, religioso o político, etc. RAE <http://www.rae.es/rae.html>

III. FUENTES NORMATIVAS RELACIONADAS CON CONCILIACIÓN

La noción de conciliación revisada en los capítulos anteriores, apunta a atender las necesidades de una persona, de sus espacios privados y laborales – necesidades económicas, tiempo a los cuidados, los afectos y la realización personal - tratando de equilibrar las demandas de estas esferas no siempre coordinadas²⁰.

Bajo esta noción, cobra relevancia el concepto de la maternidad como responsabilidad social²¹, en tanto, las responsabilidades y las tareas que emanan del cuidado y formación de los/as hijos/as, son asumidas como una función de ambos progenitores y también como responsabilidad de la sociedad y del Estado al vincular la reproducción humana a un bien colectivo. Este principio, la función social de la maternidad²², está incorporado en un conjunto de normas que buscan avanzar en materia de empleo, en la implementación de mecanismos para la corresponsabilidad parental y de compatibilización de obligaciones laborales y familiares.

A continuación, se da a conocer el conjunto de normas que recogen este principio y otros relacionados, que tienen por objetivo evitar situaciones de discriminación en el ámbito laboral de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.

Marco Normativo Internacional

La normativa internacional que trata sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, corresponde al **Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** ²³, el cual, acentúa 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.

El Estado de Chile ratificó dicho Convenio en el año 1994, lo cual, involucra el compromiso del Estado de tomar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones indicadas en el Convenio, tanto por ley como en la práctica.

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 a su cargo, cuando tales responsabilidades, limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. En tanto, en su artículo 1.2, señala que también se aplicará a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa, que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten

²⁰ María Elena Valenzuela, Especialista de Género y Empleo OIT. "Trabajo y familia: cambios globales en el mundo del trabajo", Presentación realizada en el IV Encuentro nacional de desarrollo de las personas del sector público. Santiago, 3 y 4 de noviembre, 2009.

²¹ Maternidad como responsabilidad social se refiere a que la reproducción humana y las obligaciones y responsabilidades que emanan de la crianza y educación de los/las hijos/as son, además de responsabilidad de ambos progenitores (madre y padre), también es de la sociedad y del Estado, por que de ello depende la reproducción de la especie humana.

²² Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer.

²³ Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), son un conjunto de normas internacionales de trabajo. A su vez, la OIT cuenta entre otros, con Convenios que tienen el objetivo de contribuir a superar situaciones discriminatorias que viven las mujeres en su inserción y permanencia en el mundo del trabajo. ("Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres". Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2006).

sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

Con miras²⁴ a crear igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro - 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. Debiendo²⁵ adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) Tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- b) Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como, los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

En su artículo 8°, resulta relevante que la responsabilidad familiar no debe constituir por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo, y en su artículo 11°, que las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacional, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Marco Normativo Nacional

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

En relación, 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.

A su vez, en el artículo 5°, inciso segundo, se indica que el ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, siendo deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como, por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. Lo anterior, viene a ratificar el cumplimiento del convenio 156 de la OIT indicado con antelación.

²⁴ OIT, Artículo 3.1 Convenio 156. 1981.

²⁵ OIT, Artículo 5. Convenio 156. 1981.

En 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;
- Subsidio o garantía de contar con un ingreso durante el período de ausencia legalmente permitido;
- Prohibición de desempeñar trabajos perjudiciales para la salud durante el tiempo de embarazo;
- Mecanismos para el cuidado del hijo pequeño: 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.

De acuerdo a lo anterior, se han seleccionados algunos artículos²⁶ relativos a la protección a la maternidad, los cuales, se pueden revisar en el Anexo N° 2 de este documento.

La normativa vigente del EA, también contempla algunos permisos especiales para conciliar responsabilidades laborales con obligaciones familiares, tal es el caso del otorgamiento de permiso laboral por muerte de parientes²⁷, donde en su artículo 104° bis (DFL N° 29/2004) indica que todo funcionario tendrá derecho a gozar de los permisos contemplados en el artículo 66° del Código del Trabajo²⁸.

Además, el artículo 109° (DFL N° 29/2004), se hace referencia al permiso para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis (6) días hábiles en el año calendario con goce de remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días.

Resulta de interés la jurisprudencia existente en la base de datos de Contraloría General de la República (www.contraloría.cl) en estas materias, por lo cual, se han seleccionado varios dictámenes²⁹ con información de interés, vinculados con derechos de maternidad, mecanismos alternativos de distribución de jornada y permisos especiales, los que se pueden apreciar en el Anexo N° 3 de este documento.

²⁶ Anexo N° 2. Selección de artículos del Código del Trabajo, vinculados a protección a la maternidad.

²⁷ Otorga permiso laboral por muerte y nacimiento de parientes que indica. [Ley N° 20.137](http://www.ley.cl/ley/2013/20130137) 16 de diciembre de 2006.

²⁸ El artículo 66 del Código del Trabajo: contempla que en el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador. Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal. El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos. Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

²⁹ Anexo N° 3. Selección de dictámenes de Contraloría, vinculados a la protección de la maternidad, mecanismos alternativos de distribución de jornada y permisos especiales.

IV. ORIENTACIONES SOBRE CONCILIACIÓN EN GESTIÓN DE PERSONAS

La implementación de buenas prácticas laborales en los servicios públicos, busca dar pleno cumplimiento a las normas que rigen el quehacer del Estado, precaver y erradicar todo tipo de discriminaciones, garantizar igualdad de trato entre hombres y mujeres, facilitar una mayor compatibilización de las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares, prevenir la violencia en el lugar de trabajo, contribuyendo al desarrollo colectivo y el clima laboral.

El presente apartado, entrega algunas orientaciones con el propósito que las áreas de gestión de personas de los servicios públicos, puedan posicionar la preocupación por la conciliación vida y trabajo, e identificar rutas posibles para diseñar e implementar planes de acción en la materia.

El objetivo principal de este documento es promover que las áreas de gestión de personas adopten un enfoque estructurado en materia de conciliación, en tanto que, las prácticas de conciliación se relacionan con calidad de vida laboral y el bienestar de las/os funcionarias/os.³⁰ Estas orientaciones no pretenden ser una fórmula única, sino al contrario, una invitación a asumir una gestión sistemática en el ámbito de las buenas prácticas laborales, que permitan a los/as funcionarios/as públicos una mayor compatibilización de los tiempos de trabajo, cuidado y libre disposición.

Estas orientaciones proponen una metodología del tipo mejora continua en el ámbito de acción de las organizaciones, considerando las herramientas propias de la planificación, tales como: acciones diagnósticas, de programación (metas e indicadores), ejecución, seguimiento y evaluación.



³⁰ La implementación de acciones de conciliación, contribuyen a elevar los niveles de satisfacción y compromiso de los trabajadores, favorece la imagen pública de la organización junto con otros beneficios. “Algunas empresas británicas han hecho números y han llegado a la conclusión de que las inversiones en políticas familiarmente responsables ahorran a la empresa grandes sumas de dinero. Ej. La empresa Xerox cifra en un millón de libras el dinero que una política flexible de maternidad, con reducción de horarios y facilidades respecto del lugar de trabajo ha ahorrado a la empresa en 5 años, al evitar la fuga de talentos y el proceso de selección. Lloyd TSB registra los índices de absentismo laboral más bajos del Reino Unido lo que supone un ahorro de 10 millones de libras por punto”. (Infopolis 2000)

Para evaluar las necesidades de cambio en materia de conciliación en una institución pública, es importante realizar un diagnóstico objetivo que plantee la búsqueda de información que permita identificar y analizar en qué situación se encuentra el servicio/organización en este sentido. La pregunta orientadora es si el trabajo es un espacio compatible con la vida en sus distintas dimensiones o esferas.

Los resultados del diagnóstico debieran permitir reconocer si la organización está sensibilizada respecto al tema, los factores que dificultan o facilitan las prácticas conciliatorias, el nivel de apoyo y responsabilidad de las jefaturas frente al tema; si las prácticas, hábitos y costumbres laborales corresponden a una cultura que incentiva o frena la conciliación. En la construcción del diagnóstico como en la definición de las medidas conciliatorias, es imprescindible la participación y coordinación entre todos los actores de la organización.

En una primera fase, se sugiere identificar y conocer las necesidades de las personas a través de encuestas, foros de discusión, entrevistas individuales y/o grupales, mesas de trabajo y otras técnicas, para definir participativamente las necesidades de conciliación.

Se sugiere también, mantener actualizada una base de datos de las personas con indicadores sociolaborales. La idea es sistematizar aquella información que resulte útil para el análisis e interpretación, y posteriormente, el diseño de propuestas. Algunos de los indicadores que permiten construir un mapa con las características sociolaborales de las/os funcionarias/os³¹, son:

- Datos demográficos (indicadores de género, estado civil, mujeres jefas de hogar, hijos menores de 5 años, distancia hogar trabajo),
- Ausentismo (enfermedades, maternidad, accidentabilidad, otras causas),
- Rotación del personal,
- Jornada laboral (horas extras trabajadas, uso o no uso de vacaciones).
- y servicios sociales (salud, vivienda, alimentación, otros).

³¹ “Manual de Balance Social: Publicación actualizada de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Asociación Nacional de Industriales (ANDI) y Cámara Junior de Colombia – Capítulo Antioquia. 2001”

A continuación se describen algunas variables e indicadores que permitirían analizar las características sociolaborales de funcionarios/as para desarrollar programas y beneficios:

TABLA N° 3
“Sugerencias de variables e indicadores sociolaborales”

Indicador	Cálculo	Resultados 2009	Resultados 2010
Porcentaje de hombres o mujeres sobre el total del personal.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ total de hombres (mujeres)}}{\text{N}^\circ \text{ total de personal}} \times 100$	Unidad porcentual (%)	Unidad porcentual (%)
Porcentaje de personas por rango de edad y género: • 18 a 25 años • Entre 25 y 35 • Entre 35 y 45 • Entre 45 y 55 • Más de 55	Ejemplo: $\frac{\text{N}^\circ \text{ total de hombres (mujeres) entre 18 y 25 años}}{\text{N}^\circ \text{ total de personal}} \times 100$	Unidad porcentual (%)	Unidad porcentual (%)
Estado civil por género	$\frac{\text{N}^\circ \text{ total de hombres (mujeres) casados}}{\text{N}^\circ \text{ total de personal}} \times 100$	Unidad porcentual (%)	Unidad porcentual (%)
Mujeres jefas de hogar sobre el total de la población femenina del servicio. (madre soltera, separada o viuda, a cargo de padres y/o hermanos)	$\frac{\text{N}^\circ \text{ total de mujeres jefas de hogar}}{\text{N}^\circ \text{ total de mujeres}} \times 100$	Unidad porcentual (%)	Unidad porcentual (%)
Porcentaje de personas con cargas	Porcentaje del personal con: • 0 carga • 1 o 2 cargas • 3 o 4 cargas • más de 5 cargas	Unidad porcentual (%)	Unidad porcentual (%)
Procedencia geográfica, domicilio	N° de trabajadores por comuna	N° total	N° total
Índice de ausentismo por licencias médicas	N° de días perdidos /dotación de personal	N° total	N° total
Índice de ausentismo por accidentes del trabajo	N° de horas perdidas por accidente de trabajo	N° total	N° total
Rotación, personal que ingresa y se retira del servicio (renuncia, despido, jubilación)	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de egresos (N}^\circ \text{ de ingresos)}}{\text{Promedio de funcionarios/as}} \times 100$	Unidad porcentual (%)	Unidad porcentual (%)
Horas extraordinarias trabajadas	$\frac{\text{Horas extras trabajadas por área y costo}}{\text{Total horas laboradas por área y costo}} \times 100$	Unidad porcentual (%)	Unidad porcentual (%)
Vacaciones	N° del personal que hace uso del 100% de sus vacaciones en el año, N° que hace uso parcial.	N° total	N° total

Paralelamente, es importante identificar los programas o beneficios existentes. Esta acción se sugiere hacerla a dos (2) niveles, por parte de las jefaturas del área de gestión de personas, en tanto conocedor de la realidad del servicio, y por los/las funcionarios/as, a través de la aplicación de un instrumento de levantamiento de información (cuestionarios o encuestas) a una muestra representativa de la organización en forma anónima. No sólo se deben sistematizar los programas y beneficios existentes, sino además, conocer los niveles de disponibilidad (niveles de acceso), formalización (política, resolución, instructivo, manual, etc.), utilización efectiva (porcentaje de uso) y niveles de satisfacción de los usuarios.

En esta fase de mirada diagnóstica, se sugiere identificar en qué grado la conciliación es un elemento integrante de la cultura de la organización. A través de preguntas específicas, se puede conocer la existencia de prácticas que favorecen u obstaculizan la conciliación. En este ámbito es recomendable considerar e identificar el rol de la jefatura, respecto conocer cual es su percepción y opinión en relación al desarrollo de la temática en la institución. Por otra parte, se debe conocer si las costumbres laborales, tanto de jefatura como entre compañeros/as de trabajo, apoyan o resienten las prácticas conciliatorias.

A continuación, se enumeran algunos elementos que pueden ayudar a elaborar las preguntas específicas que permitan el conocimiento de la cultura del servicio:

- La organización ha realizado levantamiento de información con los/as funcionarios/as, para conocer su opinión respecto sus necesidades de conciliar vida y trabajo.
- La dirección comprende y apoya la conciliación al interior de la institución, tematizándola o incentivando el desarrollo de acciones, tanto para sus funcionarios/as, como para ellos.
- Existe conciencia en los directivos respecto la carga de trabajo de sus equipos y la necesidad de los/as funcionarios/as de administrar su carga de trabajo, de manera que les permita desarrollar adecuadamente sus actividades personales.
- La dirección apoya que sus funcionarios/as se queden en casa con sus hijos, ante situaciones de emergencia de salud o problemas en el sistema de cuidado.
- La dirección incentiva la flexibilidad en el horario laboral, para contribuir a que los/as funcionarios/as administren sus actividades laborales y personales.
- Los/as funcionarios/as tienen claridad en distinguir cuándo una acción de la organización se relaciona con conciliación vida y trabajo.
- La organización posee una política o programa formal de conciliación vida y trabajo, o tiene contemplado realizar acciones conciliatorias que incluyan a los/as funcionarios/as que no tienen hijos, como: flexibilidad horaria, cursos de formación dentro de la jornada laboral, actividades deportivas, manejo del estrés, beneficios de jardín infantil, cuidados de hijos en vacaciones, entre otros.
- La organización incentiva espacios de buenas prácticas laborales en conciliación vida y trabajo, como entrenamiento, conocimiento y transferencia de experiencias de otras organizaciones que hayan avanzado en la materia.
- La organización utiliza vías de comunicación formal y planificación continua para realizar seguimiento y evaluación a las acciones conciliatorias y perfeccionar las mismas, vinculándolas a los objetivos estratégicos de la organización, selección y retención del personal.
- La organización forma y promueve en sus funcionarios/as el adecuado uso del tiempo, para distribuir en forma efectiva las diversas actividades y responsabilidades.

El diagnóstico concluye con una evaluación de la información obtenida, construyendo la línea base donde se encuentra el servicio en términos de políticas, programas y cultura en conciliación, con una propuesta de estrategias que se ajustan a las necesidades identificadas y son apropiadas a la realidad de la organización en el marco de la legislación vigente, identificando los costos, beneficios y las justificaciones vinculados a los indicadores utilizados (tales como: ausentismo, licencias médicas, niveles de compromiso, retención, entre otros)³².

El siguiente paso, es la elaboración de un programa de acción en base a las brechas identificadas en el diagnóstico, definiendo al menos: objetivos, actores responsables, metas, indicadores, acciones, medios de verificación, tiempo, recursos y mecanismos coordinación. El programa de acción debe contemplar además una estrategia comunicacional que, por una parte, contextualice el plan de intervención en el marco de la misión y visión institucional, y por otra, informe adecuadamente los beneficios alcanzados y las formas de acceso. Aquí resulta clave el compromiso del equipo directivo con el programa a implementar, toda vez, que ellos son en gran parte responsable de liderar su cumplimiento efectivo.

Por último, se debe contemplar una fase de evaluación y seguimiento, en la cual se medirán:

- El grado de satisfacción de los/as funcionarios/as con los beneficios obtenidos.
- El uso de los programas considerando disponibilidad (niveles de acceso) y utilización (frecuencia de uso).
- Evaluación del grado de satisfacción o calidad de los diferentes programas.

TABLA N° 4
“Contenidos de la planificación continua”

PLANIFICACIÓN CONTINUA		
Etapa	Descripción	Resultados
Diagnóstico	Realidad interna.	Diagnóstico participativo, identificar necesidades por segmento.
Objetivos	Estrategias y programas de conciliación de la organización.	Vinculación con Planificación estratégica de la organización.
Qué hace	Proyectos, servicios, beneficios, ofertas o productos. Alcance o dominio.	Ofertas o productos.
Cómo hace	Forma de organización, plan de trabajo, financiamiento, normativa implicada.	Seguimiento: Producto – referencia/norma – procesos – tiempos – formularios – registros – responsable.
Qué metas	Qué se mide y cómo, qué logra, indicadores (control y evaluación).	Indicadores de gestión.
Seguimiento percepción/satisfacción	Registro de quejas o incidentes críticos, encuesta de satisfacción.	

³² “Guía práctica para implementar medidas de Conciliación familia y trabajo en la Empresa”: Publicación conjunta de Acción Empresarial y el Servicio nacional de la Mujer (SERNAM). 2003”.

V. INICIATIVAS EN LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO CHILENO

Con el propósito de conocer y difundir iniciativas que los servicios han impulsando en buenas prácticas laborales, el Servicio Civil en los años 2008 y 2009 realizó tres (3) convocatorias invitándolos a presentar medidas para reconocerlas y que constituyeran un referente/ejemplo para otros servicios, las cuales, pueden ser replicadas según interés de la organización. Con lo anterior, se generó un **Banco de Medidas**, conformado por diez y siete (17) prácticas destacadas, las cuales han sido difundidas en la web de la DNSC (www.serviciocivil.cl) específicamente en <http://www.serviciocivil.cl/cbpl/banco>, espacio donde podrá encontrar **iniciativas en materia de Flexibilidad Horaria y Actividades para hijos**.

A continuación se indica el sentido y alcance de estas prácticas relacionadas con conciliación vida y trabajo:

Flexibilidad horaria

La importancia de la Flexibilidad Horaria radica en el respeto al funcionario/a, en el sentido de entender que existen distintas realidades individuales que se deben enfrentar y conciliar, para cumplir adecuadamente tanto el rol laboral como el familiar. Además se logra, el tránsito de focalizar el rendimiento laboral desde la permanencia hacia la eficiencia.

“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”³³, ha sido una de las orientaciones realizadas desde el ámbito de las buenas prácticas laborales, para lo cual, algunos servicios han implementado medidas de flexibilización horaria, teniendo presente la normativa vigente.

En este contexto las iniciativas que componen el Banco de Medidas en esta temática, han sido impulsadas por Instituto Nacional de Estadísticas, Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo, y Servicio de Vivienda y Urbanización de la Región del Bío Bío.

El artículo 65° de la Ley N° 18.834, sobre el Estatuto Administrativo, establece que la jornada ordinaria de trabajo de los/as funcionarios/as públicos será de cuarenta y cuatro horas (44) semanales distribuidas de lunes a viernes, no pudiendo exceder de nueve (9) horas diarias. A su vez, la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, en su artículo 31°, reconoce a los/as jefes/as superiores de los servicios la facultad para dirigir, organizar y administrar el correspondiente organismo, por lo que compete a dichas autoridades fijar la hora de ingreso y de término de la jornada laboral del personal de su dependencia.

³³ Instructivo Presidencial N° 2, Código de Buenas Prácticas Laborales, 15 de junio de 2006.

Avalados además por jurisprudencia³⁴, los/as jefes/as superiores de servicios pueden establecer medidas de flexibilización horaria teniendo presente las siguientes limitaciones³⁵:

- El lapso en que se retrase el inicio de su jornada debe ser restituido el mismo día en que el trabajador haga uso de tal beneficio, de tal forma que se cumpla el total de la jornada diaria que le corresponde.
- Dicha medida debe respetar la jornada semanal de cuarenta y cuatro horas.
- No puede afectar el normal funcionamiento del servicio, esto es, que no perjudique el correcto cumplimiento de la función pública que le corresponde desarrollar a la organización.
- No corresponde fijar horarios especiales de ingreso a funcionarios/as afectados por situaciones personales.

Los servicios públicos que han adoptado la medida flexibilidad horaria de ingreso, compensando el tiempo de retraso en el horario de salida, ha permitido que los/as funcionarios/as puedan asumir con mayor tranquilidad sus situaciones cotidianas, asociadas principalmente con las responsabilidades parentales - traslado de hijos a sala cuna, jardín infantil y/o colegio, asistir a reuniones escolares y actuación ante emergencias o eventualidades (Exámenes y tratamientos Médicos), reiterados atrasos por dificultades en sus traslados debido a la congestión generada en los principales accesos desde las comunas periféricas al centro de las ciudades, entre otras.

Como resultado de cambiar un horario rígido a uno flexible, los servicios reportan: mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo, aumentando la satisfacción y motivación, disminución de los descuentos por atrasos y disminución de la gestión administrativa relacionada con las llegadas fuera del horario de ingreso.

Actividades para hijas/os

Se refiere a la planificación de actividades recreacionales para hijas/os en vacaciones, donde se contribuye a la interacción trabajo – familia y genera beneficios frente a las necesidades de cuidado.

Los servicios que han implementado este tipo de iniciativas, han reaccionado frente a la necesidad de apoyo experimentada por madres y padres trabajadoras/es, en épocas de vacaciones escolares, momento en el cual, sus hijos tienden a quedar sin el cuidado y la protección de sus escuelas y colegios, por lo cual, se han generado acciones que entregan protección y entretención a los niños, promoviendo prácticas para una vida sana, como el deporte, la recreación y el compañerismo, lo cual, ha posibilitado el tranquilo desempeño de sus padres.

En este contexto las iniciativas que componen el Banco de Medidas en esta temática, se encuentran: "Yo visito tu lugar de trabajo", día especial del hijo/a en el Servicio" de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y "Escuelas de Verano e Invierno para hijos/as de funcionarios/as" impulsada por la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO).

³⁴ Ver anexo N° 3. Selección de dictámenes de Contraloría, vinculados a la protección de la maternidad, mecanismos alternativos de distribución de jornada y permisos especiales. Dictámenes de Contraloría N° 49.841 y N° 41762 del 2005 y 2006.

³⁵ Dirección Nacional del Servicio Civil, Informe jurídico N° 25/ 2008.

Con anticipación a la ejecución de estas medidas se requiere realizar una estimación del grupo objetivo, recursos financieros – humanos y espacios físicos adecuados. A su vez, es recomendable evaluar las actividades que se ejecuten, lo cual, contribuye a recoger observaciones que permitan mejorar los diseños de las próximas actividades.

Beneficio de Jardín Infantil

Este tipo de iniciativas si bien no forman parte del Banco de Medidas, se ha considerado relevante destacar como práctica que han impulsado diferentes servicios. Así bien, La normativa vigente establece el derecho a sala cuna a las trabajadoras, el que se encuentra establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, sin embargo, hay servicios públicos que han considerado el beneficio de jardín infantil para todo el personal de la organización, para el cuidado de los/as hijos/as entre 2 a 6 años.

Al respecto el Dictamen N° 4201 (05.02.01) de Contraloría General de la República, que se debe tener presente que “el beneficio de jardín infantil 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 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”.

Lo anterior, se complementa con otros dictámenes de Contraloría³⁶, donde se resalta el acceso amplio del beneficio y no discriminación, así como, flexibilización del requisito asociado a que el establecimiento que imparta educación parvularia tenga el reconocimiento oficial del Ministerio de Educación, sin que se encuentre empadronado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

³⁶ Anexo N° 3. Selección de dictámenes de Contraloría, dictámenes N° 25941 y N° 14374 del año 2003 y 2009 respectivamente.

ANEXO N° 1 MINUTA CONCILIACIÓN VIDA Y TRABAJO

Los días martes 03 y miércoles 04 de noviembre de 2009, se realizó el **“IV Encuentro Nacional de Desarrollo de las Personas”** organizado por la Dirección Nacional del Servicio Civil.

En la jornada de la mañana del día miércoles el tema tratado fue **“Vida y Trabajo”**, con un panel conformado por María Elena Valenzuela de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Elisa Ansoleaga de la Universidad Diego Portales (UDP) y moderando desde la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), Delia Cerda.

El panel abordó las tensiones, cambios experimentados y estrategias desarrolladas al interior de las organizaciones públicas y privadas en temas de Conciliación Vida y Trabajo. Además de plantear visiones de los desafíos pendientes en este ámbito de acción.

A continuación del panel se realizó un trabajo grupal donde los participantes reflexionaron en torno a: **“Vida y trabajo: tensiones y medidas de conciliación”**, con el propósito de reflexionar sobre esta temática, abrir debate y levantar información acerca de que se necesita y qué se puede hacer para avanzar en el contenido (Ver resultados página N° 28). Cabe destacar que complementariamente - al inicio de la jornada - los participantes respondieron una encuesta con el objeto de conocer las visiones individuales en esta materia (Ver resultados página N° 26).

PANEL VIDA Y TRABAJO



María Elena Valenzuela	Delia Cerda	Elisa Ansoleaga
Especialista de género y empleo OIT	Coordinadora UDO – SDP DNSC	Programa de estudios psicosociales del trabajo Facultad de psicología – UDP
“Trabajo y familia: cambios globales en el mundo del trabajo”	“Vida y Trabajo: tensiones, cambios experimentados y estrategias para la conciliación”	“Entre el Trabajo y la Vida Personal: dos mundos en tensión”.

Este panel invitó a pensar las tensiones que experimentamos cada uno de nosotros a diario, cuando intentamos conciliar nuestras responsabilidades laborales con los compromisos contraídos en las distintas esferas de nuestra vida personal.

Hace poco más de diez años, la Conciliación era una noción ausente en la gestión estratégica de personas. Con el desarrollo dado desde la Comunidad Europea, la Conciliación ha venido a convertirse en materia de innumerables acciones. En Chile, la noción de Conciliación es introducida en la Administración Central del Estado, por el Instructivo Presidencial N° 2 el Código de Buenas Prácticas Laborales.

En este contexto, las panelistas aportaron una mirada a las transformaciones en la sociedad, las necesidades que enfrentamos y los desafíos.

Transformaciones

Cambios en la organización del trabajo, tecnológicas, económicas y sociales:

- Intensificación, flexibilización y extensión de las jornadas laborales.
- Aumento de la informalidad y de trabajos atípicos excluidos de medidas de conciliación.
- Transnacionalización de la fuerza de trabajo.
- Crecimiento del empleo femenino.

Cambios en la familia:

- Disminución de hogares extendidas.
- Aumento de hogares a cargo de mujeres.
- Diversidad de modelos familiares.
- emergencia del rol masculino más protagónico en la crianza y nutrición afectiva en la familia.

Necesidades

- Tiempo libre como elemento central de nuestras vidas.
- Demandas de espacios privados y laborales no coordinadas entre sí. Las personas requieren atender necesidades económicas, dedicar tiempo a los cuidados, los afectos y el trabajo no remunerado y, en ambas esferas, a la realización personal.
- Horarios de servicios públicos y colegios incompatibles con horarios de trabajo.
- Falta de infraestructura y servicios para cubrir las crecientes necesidades de cuidado.
- Legislación y algunas políticas siguen basándose en la concepción de las mujeres como “cuidadoras”, lo que es fuente de discriminación en el mercado de trabajo.
- “Subsidio” que entregan las mujeres a través del cuidado de la familia a la sociedad.

Desafíos

Rol del Estado

Adecuar los marcos legales a las normas internacionales / Organizar el trabajo a favor de la corresponsabilidad social

Protección de la maternidad, paternidad y parentalidad.

No discriminación por responsabilidades familiares.

Favorecer la incorporación y la permanencia de mujeres en el mercado laboral.

Nuevas respuestas para tiempos de crisis.

Extensión de las medidas a la economía informal.

Fortalecimiento de la institucionalidad laboral.

Aprovechar el potencial de creación de trabajo decente en el área de los cuidados
Mejorar la capacidad de la seguridad social para enfrentar las necesidades de cuidado

Rol de RRHH

- ✓ Posicionar el tema más allá de los asuntos personales como un problema de la organización.
- ✓ Identificar rutas posibles en las estructuras actuales.
- ✓ Avanzar hacia la institucionalización de prácticas existentes.
- ✓ Proponer generación de políticas.

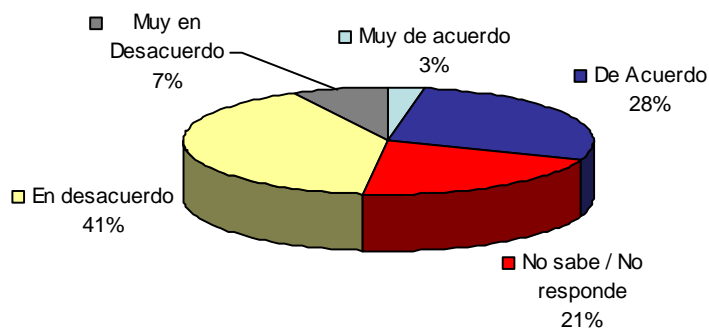
RESULTADOS ENCUESTA “CONCILIACIÓN VIDA Y TRABAJO”

Un total de 108 participantes contestaron la encuesta en referencia que abordó los siguientes temas:

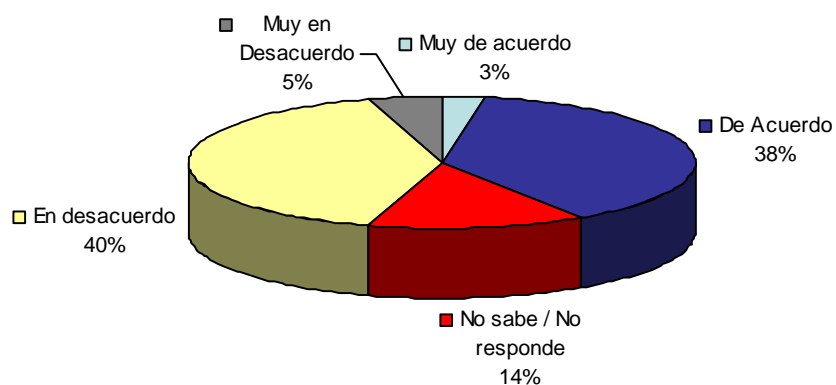
Tensiones conciliatorias es un tema instalado y conocido:



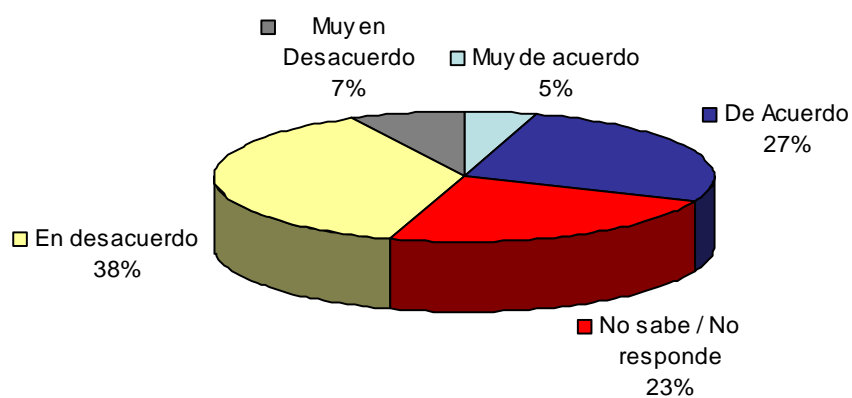
Mi servicio dispone recursos para la superación de las dificultades de conciliación:



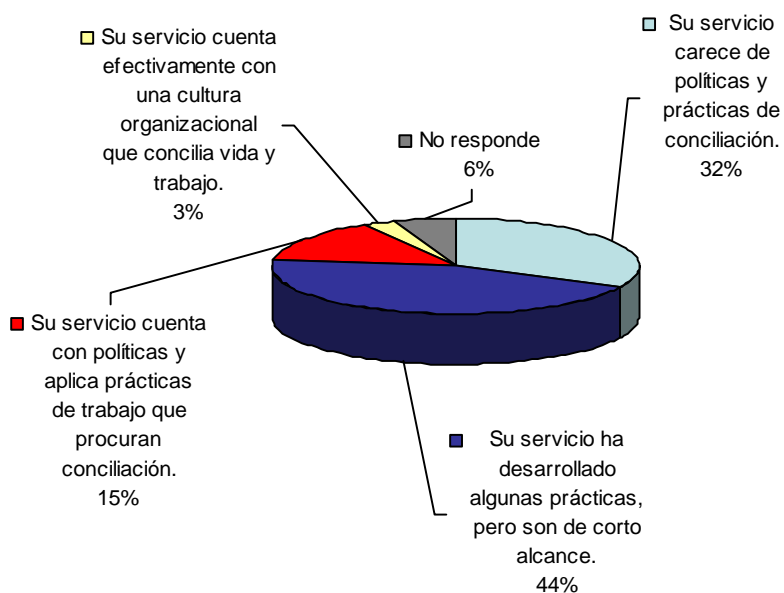
El servicio conoce cuáles son las necesidades personales y sociales de sus funcionarios/as:



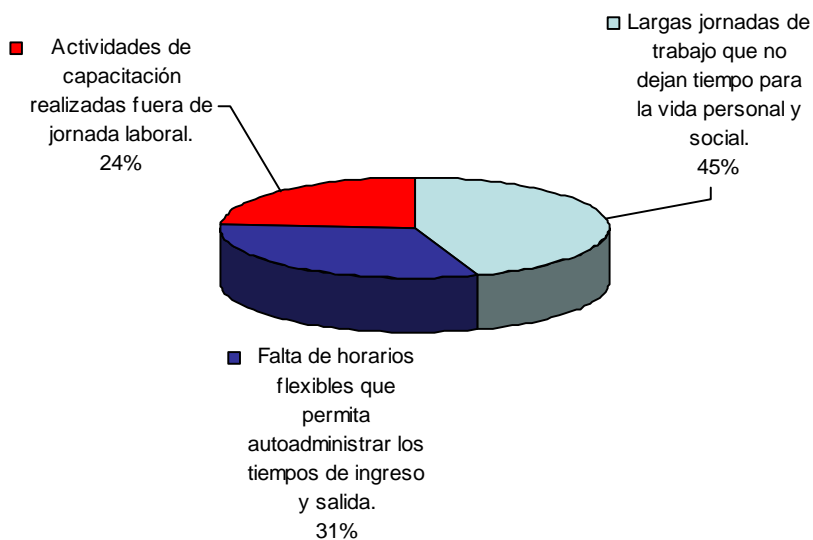
Los Directivos del servicio dan muestras concretas de compromiso con este tema y actúan de modo coherente:



Estados de Desarrollo en materia de Conciliación:



Tensiones Conciliatorias Más Relevantes:



TRABAJO GRUPAL: Tensiones conciliatorias y Buenas Prácticas



Participantes del “IV Encuentro Nacional de Desarrollo de las Personas” organizado por la Dirección Nacional del Servicio Civil. 2009.

Resultados del trabajo en grupo presentados en el plenario:

IDENTIFICACIÓN DE TENSIONES CONCILIATORIAS	
Organización del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Sobrecarga laboral, jornadas extensas, falta planificación, falta dotación. - Estrés laboral por fallas en las comunicaciones. - Trabajo a presión, exigencias cada vez mayores en materia laboral con periodos cortos de tiempo para cumplirlos. - Sistemas de turno, incompatibilidad con vida familiar. - Funcionarios agotados por frecuencia de turnos. - Capacitaciones y reuniones fuera del horario laboral. - Dificultades para implementar flexibilidad horaria. - Dificultades para uso de permisos (administrativo, vacaciones, colación)
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Actitud coercitiva y alejada del jefe de servicio. - Falta de interés de la alta dirección por la calidad de vida laboral, no compromiso ni intereses por directrices del CBPL. - Negativa de la autoridad de reconocer trabajos extraordinarios no remunerados que dan derecho a descanso. - Extensión de la jornada laboral por exigencias de la autoridad y por malas prácticas de horas extras. - Falta comprensión del horario flexible desde las jefaturas. - La diferenciación de los jefes impide aplicar las posibles soluciones de conciliación del servicio.
Demandas familiares	<ul style="list-style-type: none"> - Compatibilizar cuidado de los hijos pequeños con el trabajo o la familia. - Atención de personas enfermas (padres funcionarios / tratamientos largos). - Cierre sala cuna en febrero causa problemas a mamás trabajadoras.
Derechos parentales	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de difusión derechos parentales. - Sanción a la maternidad mediante cambio de puesto de trabajo.
Otros	<ul style="list-style-type: none"> - Extensión de beneficios a personal a honorario. - Demandas económicas de los funcionarios, sobreendeudamiento. - Bajos grados en contratos al personal. - Ausencia de un circuito de derivación de funcionarios con problemas de salud mental. - Licencias médicas (clima laboral, sobrecarga laboral de otras personas). - Centralización territorial del servicio de bienestar.

Identificación de Buenas Prácticas en materia de conciliación	
Cuidado de hijos Pre y Postnatal	<ul style="list-style-type: none"> - Jardín infantil (pago) funcionarios y funcionarias. - Sala cuna y jardín para honorarios. - Protocolo de información de derechos y beneficios adicionales de protección a maternidad y paternidad. - Conciliar trabajo con derecho a alimentación. - Reemplazar madres embarazadas en rol de turno. - Sala cuna – club escolar - guardería infantil (hasta 12 años). - Difusión, información de gestión para todos los funcionarios. - Amplia difusión de las responsabilidades parentales. - Cuidado de puesto de trabajo en pre y post natal. - Reincorporación progresiva al trabajo después de una licencia médica larga (embarazo u otra). - Difundir responsabilidades tanto al padre como a la madre para el cuidado del hijo. - Cambios de turnos a embarazadas, servicios salud, manteniendo renta.
Organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Reuniones de trabajo dentro de la jornada laboral. - Capacitación en horario laboral y día hábil
Horario	<ul style="list-style-type: none"> - Horario flexible. - Horario diferido. - Flexibilización de jornadas laborales. - Jornada flexible por objetivos. - Se establecen duplas de responsabilidad para el horario de colación.
Actividades con la familia	<ul style="list-style-type: none"> - Respetar horarios de trabajo (reuniones y capacitación). - Permiso de cuidado de los ascendientes. - Acercamiento de la familia al trabajo, en jornada bajo sistema de turnos. - Visita de los hijos del personal a las oficinas en vacaciones de invierno. - Tarde de trabajo con los hijos para que los niños conozcan el lugar de trabajo de los padres. - Integración familiar en fechas importantes: fiestas patrias, navidad, aniversario institucional.
Permisos	<ul style="list-style-type: none"> - Tarde libre a funcionarios que estén de cumpleaños o acompañar 1° día de clases (banco horas compensatorias /día administrativo). - Apoyo y traslado geográfico por momento crítico familiar. - Permiso administrativo sin restricción. - Otorgamiento de permisos administrativos sin restricción. - Permiso para el cuidado de ascendientes, sea padre, madre o suegros.
Participación	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de mesa técnica donde participan representantes de administración, funcionarios incluidos dirigentes gremiales. - La instauración sistemática por parte de la organización de espacios de dialogo con las asociaciones gremiales (mesas de dialogo a nivel nacional).
Otros	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión, información de gestión para todos los funcionarios. - Plan especial de alimentación funcionarios diabéticos, plan especial crisis y control.

ANEXO N° 2
SELECCIÓN DE ARTÍCULOS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO
VINCULADOS A PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y DERECHOS PARENTALES

Artículo / Inciso	Contenido
Art. 194, inciso cuarto	"Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, 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".
Art. 195.	<p>"Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.</p> <p>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".</p>
Art. 199.	"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".
Art. 199 bis.	<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. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.</p> <p>Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso.</p> <p>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.</p> <p>El tiempo no trabajado deberá ser restituído 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. 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</p>

Artículo / Inciso	Contenido
	<p>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>
Art. 202.	<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> <ul style="list-style-type: none"> a) Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos; b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo; c) se ejecute en horario nocturno; d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.
Art. 203.	<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.</p> <p>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. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las 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.</p> <p>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>

Artículo / Inciso	Contenido
<p>Art. 206.</p>	<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"> a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo. b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones. c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo. <p>Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.</p> <p>Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado. 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. 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>

ANEXO N° 3
SELECCIÓN DE DICTÁMENES DE CONTRALORÍA, VINCULADOS A LA PROTECCIÓN
DE LA MATERNIDAD, MECANISMOS ALTERNATIVOS DE DISTRIBUCIÓN DE
JORNADA Y PERMISOS ESPECIALES.

Documentos completos, en Bases de Datos de Jurisprudencia en 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 continúa.
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.
18-02-2009	008066N09	Desde el momento en que una funcionaria se encuentra embarazada, no puede ser obligada a desempeñar trabajos perjudiciales 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 sala cuna para los hijos de las funcionarias que desarrollan turnos de noche , 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 derecho a sala cuna 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.

Fecha	identificador	Descriptor
26-09-2008	44995	No procede acumular el tiempo que la madre trabajadora tiene derecho para dar alimentos a su hijo menor, el lapso que ella tiene para su colación.
05-02-2001	4201	<p>En relación con la materia, cabe tener presente que el beneficio de jardín infantil 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 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.</p> <p>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	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 beneficio de jardín infantil , 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.
23-07-2009	039537N09	Para que un servicio público conceda el beneficio de jardín infantil , se requiere sólo que el establecimiento que imparta educación parvularia tenga el reconocimiento oficial del Ministerio de Educación, sin que sea menester que, además, se encuentre empadronado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles.
14-07-2009	037822N09	Contratada a honorarios, fuero maternal. 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 con aquélla, 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.

Fecha	Identificador	Descriptor
13-07-2009	037546N09	Fuero maternal funcionarias suplentes. Las reglas de protección a la maternidad 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.
10-07-2009	037158N09	Gastos movilización alimentación hijo menor. 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.
09-07-2009	036899N09	Fuero maternal, bono término conflicto. ..."Durante el período en el que la mujer trabajadora se encuentra embarazada y hasta un año después de expirado su descanso de maternidad , 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".
08-07-2009	036242N09	Derecho sala cuna padres funcionarios hijos menores. ..."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".
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 dar alimentación a sus hijos menores de dos años.
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.

Fecha	Identificador	Descriptor
08-04-2009	017381N09	Ampliación lapso alimentación hijos, pasajes. 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	Fuero maternal contrata, acoso laboral. 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	Fuero maternal contratadas, licencias. 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 jardín infantil , se requiere sólo que el establecimiento que imparta educación parvularia tenga el reconocimiento oficial del Ministerio de Educación , sin que sea menester que, además, se encuentre empadronado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles. Deja sin efecto toda jurisprudencia en contrario.
18-03-2009	14049	Procede que sala cuna inscrita en la Junta Nacional de Jardines Infantiles preste el servicio de cuidado a menor en su domicilio , 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.
05-03-2009	011591N09	Compensación del descanso maternal. 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.

Fecha	Identificador	Descriptor
24-10-2005	49841	<p>señala que no procede que se establezcan horarios especiales 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 al ocupar tiempo de la jornada de trabajo para fines ajenos a los institucionales.</p>
04-09-2006	41762	<p>Tolerancia, flexibilidad horario ingreso jornada, colación. Director Ejecutivo de la Comisión Nacional del Medio Ambiente, como Jefe Superior del Servicio, según ley N° 19.300 art./75, puede fijar un período 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 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 Num./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>Permisos paternal muerte hijo cónyuge, días corridos municipalidad. 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</p>

Fecha	Identificador	Descriptor
		<p>primera situación, pueden utilizarse en dos modalidades a elección del padre, esto es, como días "corridos" si los ocupa desde el 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>

BIBLIOGRAFÍA

- 1) Desarrollo Humano en Chile 2010. Género: Los Desafíos de la Igualdad. Programa de Las Naciones Unidas para el Desarrollo. Marzo 2010.
- 2) Martha Alles. “Conciliar vida profesional y personal- Dos miradas: organizacional e individual”, Editorial Granica, año 2010.
- 3) María Elena Valenzuela, Especialista de Género y Empleo OIT. “Trabajo y familia: cambios globales en el mundo del trabajo”, Presentación realizada en el IV Encuentro Nacional de Desarrollo de las Personas del sector público. Santiago, 3 y 4 de noviembre, 2009.
- 4) Mahia Saracostti. “Balance entre Familias Serenas y Trabajos Productivos: En búsqueda de un Plan de Apoyo Integral a las Familias Chilenas”. Serie Indagación N° 9 en www.expansiva.cl. 2008.
- 5) N. Chinchilla y M. Moragas. “Dueños de nuestro destino: Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal”, Editorial Ariel, año 2007.
- 6) Miguélez, Antentas, Barranco y Muntanyola. “Los sindicatos ante la conciliación de la vida laboral y familiar – personal”. Universidad Autónoma de Barcelona, Dpto. de Sociología, 2007.
- 7) Oficina Internacional del Trabajo. “Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres”. Santiago, año 2006.
- 8) Irma Arriagada, CEPAL. “Los límites del uso del tiempo: dificultades para las políticas de conciliación familia y trabajo”, año 2005.
- 9) Publicación del Centro Internacional Trabajo y Familia (IESE) de la U. de Navarra, Comunidad Mujer y Unión Europea – Fondo Social Europeo”. “Guía de buenas prácticas de la empresa flexible. Hacia la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Social”. Editorial Chinchilla, Poelmans, León y Tarrés. Quinta edición. 2005.
- 10) Teresa Torns. “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”, Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento sociología, año 2005.
- 11) Publicación conjunta de Acción Empresarial y el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). “Guía práctica para implementar medidas de Conciliación familia y trabajo en la Empresa”, año 2003.
- 12) Manual de Balance Social. Publicación actualizada de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Asociación Nacional de Industriales (ANDI) y Cámara Junior de Colombia – Capítulo Antioquia. 2001.
- 13) María Caballero Bellido. “Políticas Empresariales de Conciliación Vida Familiar y Laboral: Buenas Prácticas”. Infopolis 2000, S.L.
- 14) Francisca Márquez; Lorena Núñez, Compatibilidad entre vida laboral y vida familiar: experiencias y políticas. [Revista]. Temas Sociales. Santiago de Chile: Ediciones SUR, V. 22, mayo, 1999. Obtenido desde: www.sitiosur.cl.
- 15) Temas Sociales 22. Boletín de Programa de Pobreza y Política Sociales de SUR. Compatibilidad entre vida laboral y vida familiar: Experiencias y políticas. Mayo 1999.

- 16) Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares. Año 1981.
- 17) Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Naciones Unidas, año 1979.