

Guía de Conciliación

vida laboral, personal y familiar.

Una iniciativa de la Gerencia Personas.



Dimensión **Código del Trabajo**

Aspectos de conciliación de la vida, personal y familiar, considerados en la normativa vigente.



TIPOLOGÍA O DIMENSIÓN		NOMBRE MEDIDA DE CONCILIACIÓN	DESCRIPCIÓN	CONSIDERACIÓN ADICIONAL	ALCANCE (H/M/TODOS/AS)
1.	Medidas de acuerdo a la normativa legal.	Permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil.	5 días hábiles de permiso inmediatamente antes o después de la fecha de matrimonio con goce íntegro de remuneración, de acuerdo a la Ley 20.764 del 18 de junio de 2014 y a la Ley 21.042 de 8 de Noviembre de 2017.	Aplica tanto a matrimonios convencionales que se desarrollen bajo la legislación chilena como a uniones por AUC.	Todos y todas.
2.	Medidas de acuerdo a la normativa legal.	Permiso por nacimiento.	5 días de permiso para el padre de acuerdo al art. 195 del Código del Trabajo por nacimiento o adopción del hijo o hija, con goce íntegro de remuneración. Según ley 20.367, se hace extensivo este beneficio a las madres que se les conceda la adopción de un o una menor de 6 meses.	No aplica.	Todos y todas / con hijos o hijas.
3.	Medidas de acuerdo a la normativa legal.	Prenatal y postnatal.	Descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él, vía licencia médica.	El permiso postnatal también le corresponde al padre que tuviere el cuidado personal de el o la menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido.	Todos y todas / con hijos o hijas.
4.	Medidas de acuerdo a la normativa legal.	Permiso postnatal parental.	Derecho a un permiso a continuación del período postnatal, que varía de acuerdo a la modalidad a escoger. Si tanto la madre como el padre trabajan, cualquiera, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que la trabajadora indique.	Corresponde a un periodo de 12 semanas, si el permiso se toma por el horario completo de trabajo. Corresponde a un periodo de 18 semanas, si el permiso se toma por la parcialidad del horario de trabajo.	Todos y todas / con hijos o hijas.

TIPOLOGÍA O DIMENSIÓN		NOMBRE MEDIDA DE CONCILIACIÓN	DESCRIPCIÓN	CONSIDERACIÓN ADICIONAL	ALCANCE (H/M/TODOS/AS)
5.	Medidas de acuerdo a la normativa legal.	Permiso de alimentación.	Derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a los hijos e hijas menores de dos años. También corresponde el beneficio al padre que tuviese el cuidado personal de el o la menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido.	Opciones para disponer del beneficio: a) En cualquier momento dentro del horario de trabajo. b) Dividiéndolo, a solicitud de la persona interesada, en dos porciones. c) Postergando o adelantando en media hora o en una hora, el inicio o el término del horario de trabajo.	Todos y todas / con hijos o hijas.
6.	Medidas de acuerdo a la normativa legal.	Permiso por hijo o hija, menor de un año, con enfermedad grave.	Permiso otorgado a el o la trabajadora para ausentarse de su trabajo por enfermedad de su hijo o hija vía licencia médica.	Hijo o hija menor de 1 año.	Todos y todas / con hijos o hijas.
7.	Medidas de acuerdo a la normativa legal.	Permiso para cuidar a hijo o hija por una enfermedad terminal, en riesgo de muerte o con discapacidad.	Se otorga un permiso a la persona trabajadora para ausentarse de sus funciones por un número de horas equivalente a diez días de trabajo al año. Este permiso está destinado al cuidado de menores de 18 años con enfermedad terminal en su fase final o discapacidad, también para mayores de 18 años con discapacidad, ya sea por causas psíquicas o intelectuales, multidiscapacidad o que presenten dependencia severa. La circunstancia debe ser acreditada mediante un certificado emitido por la o el médico a cargo de la atención del o la menor o de la persona con discapacidad.	Se debe acreditar con certificado médico.	Todos y todas / con hijos o hijas.

TIPOLOGÍA O DIMENSIÓN		NOMBRE MEDIDA DE CONCILIACIÓN	DESCRIPCIÓN	CONSIDERACIÓN ADICIONAL	ALCANCE (H/M/TODOS/AS)
8.	Medidas de acuerdo a la normativa legal.	Permiso para exámenes médicos de mamografía y próstata.	Permiso otorgado a trabajadoras mayores de 40 años o trabajadores mayores de 50 años para ausentarse de su trabajo, una vez al año, durante medio día, presentando comprobante de atención o reserva de hora.	El beneficio se otorga a personas que tengan contrato de trabajo por un plazo superior a treinta días y que opten por tomarlo en forma particular.	Todos y todas.
9.	Medidas de acuerdo a la normativa legal.	Permiso para inmunización.	Permiso de medio día, presentando respaldo de vacunación, para que las personas trabajadoras puedan vacunarse en cualquier programa o campaña pública de inmunización del Ministerio de Salud y que permita el control y prevención de enfermedades.	El beneficio se otorga a personal con contrato de trabajo por un plazo superior a treinta días y que opten por tomarlo en forma particular.	Todos y todas.
10.	Medidas de acuerdo a la normativa legal.	Permiso para votar durante elecciones.	Permiso, de al menos 2 horas, para que el equipo de trabajo pueda sufragar.	Beneficio otorgado a personal que esté en turno durante la elección.	Todos y todas.
11.	Medidas de acuerdo a la normativa legal.	Permiso para designados vocales de mesa durante elecciones.	Permiso sin descuento de remuneraciones, a personal designado como vocal de mesa, receptor de sufragios, miembros de colegios escrutadores o delegado de la junta electoral.	Beneficio otorgado a personal que esté en turno durante la elección, con respaldo de la designación.	Todos y todas.
12.	Medidas de acuerdo a la normativa legal.	Permiso por fallecimiento.	7 días hábiles por fallecimiento de hijo o hija en período de gestación. 10 días corridos de permiso pagado por fallecimiento de hijo o hija. 7 días corridos de permiso pagado por muerte de cónyuge o conviviente civil, hermano o hermana, padre o madre, independientemente del tiempo del contrato.	Se debe entregar los certificados correspondientes.	Todos y todas.

TIPOLOGÍA O DIMENSIÓN		NOMBRE MEDIDA DE CONCILIACIÓN	DESCRIPCIÓN	CONSIDERACIÓN ADICIONAL	ALCANCE (H/M/TODOS/AS)
13.	Medidas de acuerdo a la normativa legal.	Feriado legal y progresivo.	Personas del equipo cuenta con 15 días hábiles de feriado legal, más los eventuales días progresivos.	No aplica.	Todos y todas.
14.	Medidas de acuerdo a la normativa legal.	Servicio de sala cuna.	Madres trabajadoras con hijos o hijas menores de 2 años.	Posibilidad de utilizar instituciones en convenio, o pago directo en caso de motivos médicos.	Mujeres / con hijos o hijas menores de 2 años.
15.	Medidas de acuerdo a la normativa legal.	Teletrabajo.	Derecho a que toda o parte de la jornada diaria o semanal, pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita. Se debe solicitar mediante procedimiento interno.	Para personal que sea padre, madre o cuidadores de niñas y niños menores de 14 años, o que ejercen labores de cuidado respecto de personas con discapacidad o dependencia severa o moderada, que no reciban una remuneración por tal labor, sin límite de edad.	Todos y todas / con hijos o hijas menores de 14 años, o 18 en caso de discapacidad moderada o severa.
16.	Medidas de acuerdo a la normativa legal.	Feriado anual preferente.	Derecho a que personal pueda solicitar vacaciones preferentes, en conformidad con el calendario escolar definido por el Ministerio de Educación.	Medida aplica a personal que sea padre, madre o cuidadores de niñas y niños menores de 14 años, o un adolescente menor de 18 años con una discapacidad severa o moderada.	Todos y todas / con hijos o hijas menores de 14 años, o 18 en caso de discapacidad moderada o severa.
17.	Medidas de acuerdo a la normativa legal.	Permiso para cuando familiares directos que estén desahuciados o en estado terminal.	Permiso para que el personal se ausente de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez días de trabajo al año, cuando la persona cónyuge, conviviente civil o progenitor del trabajador o trabajadora se encuentre desahuciada o en estado terminal, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico.	Se debe acreditar la circunstancia mediante certificado médico.	Todos y todas.

TIPOLOGÍA O DIMENSIÓN		NOMBRE MEDIDA DE CONCILIACIÓN	DESCRIPCIÓN	CONSIDERACIÓN ADICIONAL	ALCANCE (H/M/TODOS/AS)
18.	Medidas de acuerdo a la normativa legal.	Banda horaria.	La ley que reduce la jornada laboral a 40 horas semanales, crea el derecho a bandas horarias de dos horas en total para madres y padres trabajadores de niños y niñas de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de estos. Lo anterior significa que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada.	No aplica.	Todos y todas / con hijos o hijas menores de 12 años.
19.	Medidas de acuerdo a la normativa legal.	Permiso por labor de bombero.	Integrantes del equipo que se desempeñen como voluntarios/as del Cuerpo de Bomberos están facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral (artículo 66 quater).	No aplica.	Todos y todas.
20.	Medidas de acuerdo a la normativa legal.	Permiso para rendir exámenes académicos.	El o la trabajadora que esté estudiando tendrá derecho a un permiso sin goce de remuneración, para rendir sus exámenes académicos.	Para ejercer este derecho, la persona deberá informar al empleador, por escrito, con al menos siete días corridos de anticipación, la forma en que hará uso del permiso para efectos de rendir dichos exámenes.	Todos y todas.
21.	Medidas de acuerdo a la normativa legal.	Permiso para padres, madres o tutores legales de menores con TEA.	Permiso para atender emergencias en los establecimientos educativos donde estudien sus hijos o hijas, también considerando este tiempo como trabajado.	No aplica.	Todos y todas / con hijos o hijas menores de 18 años diagnosticados con TEA.

TIPOLOGÍA O DIMENSIÓN		NOMBRE MEDIDA DE CONCILIACIÓN	DESCRIPCIÓN	CONSIDERACIÓN ADICIONAL	ALCANCE (H/M/TODOS/AS)
22.	Medidas de acuerdo a la normativa legal.	Horas extras por días libres.	Otro mecanismo de corresponsabilidad es la posibilidad de compensar horas extraordinarias, por hasta cinco días de feriado adicionales anuales.	No aplica.	Todos y todas.
23.	Medidas de acuerdo a la normativa legal.	Permiso para personas trabajadoras deportistas.	Permiso especial con goce de remuneraciones que se otorga a integrantes del equipo que se desempeñen como deportistas, técnicos, jueces, árbitros y dirigentes designados por las instituciones competentes para representar al deporte chileno en eventos de carácter nacional, sudamericano, panamericano, mundial u olímpico.	Permiso por el período o tiempo que dure la competencia .	Todos y todas.



Dimensión **Convenio Colectivo / Extensión de beneficios**

Iniciativas de conciliación de la vida, personal y familiar que considera la normativa vigente e incorpora nuevas acciones, contenidas en los instrumentos colectivos.



TIPOLOGÍA O DIMENSIÓN		NOMBRE MEDIDA DE CONCILIACIÓN	DESCRIPCIÓN	CONSIDERACIÓN ADICIONAL	ALCANCE (H/M/TODOS/AS)
1.	Medidas de desarrollo personal y familiar.	Beca San Gerónimo.	Apoyar la educación de trabajadores y trabajadoras, bonificando un porcentaje del costo total de la carrera, de acuerdo a las bases administrativas del beneficio.	CMSG aportará con la Beca San Gerónimo entre el 30% y 40% de la matrícula y arancel anual.	Todos y todas.
2.	Medidas de desarrollo personal y familiar.	Asignación de escolaridad.	Apoyar la educación para los hijos e hijas de personas trabajadoras.	CMSG pagará anualmente una asignación de escolaridad por cada hijo o hija del personal, que se encuentre o no reconocido como carga de este, cuyo monto es variable en función del nivel de estudios. Esta asignación de escolaridad será pagada también al nieto o nieta o hijastro o hijastra del personal que sea carga legal.	Todos y todas / con hijos o hijas estudiando.
3.	Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida del personal.	Mercadería Navidad.	Se entrega una gift card para apoyar la compra de mercadería en vísperas de Navidad.	No aplica.	Todos y todas.
4.	Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida del personal.	Pago licencia médica, tipo 1 (mayor a 15 días).	Beneficio otorgado, por un período máximo de 3 meses, en cada año calendario, para evitar problemas de liquidez del personal por el uso de licencia médica extendida.	Anticipo del subsidio de licencia médica en el período de pago de las remuneraciones, previa solicitud formal y firma de acuerdo de devolución del préstamo, por parte de la persona trabajadora. El valor del anticipo del subsidio será equivalente al sueldo base de los días con licencia.	Todos y todas.

TIPOLOGÍA O DIMENSIÓN		NOMBRE MEDIDA DE CONCILIACIÓN	DESCRIPCIÓN	CONSIDERACIÓN ADICIONAL	ALCANCE (H/M/TODOS/AS)
5.	Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida del personal.	Permiso administrativo.	Personal que por contrato labore en una jornada ordinaria de lunes a viernes, tendrán derecho a dos días de permiso al año con goce de remuneraciones, no acumulables.	No aplica.	Personas asociados a los sindicatos y con extensión de beneficios.
6.	Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida del personal.	Apoyo a víctimas de violencia intrafamiliar.	La empresa brindará apoyo a cualquier integrante del equipo que experimente violencia en el ámbito familiar. Se ofrecerá asesoría legal, acompañamiento y permisos con goce de sueldo para realizar los trámites necesarios. Se solicitará documentación que acredite las gestiones realizadas.	No aplica.	Personas asociados a los sindicatos y con extensión de beneficios.
7.	Medidas de desarrollo personal y familiar.	Asignación por capacitación.	Las personas trabajadoras que participen en capacitaciones fuera de su jornada laboral recibirán un bono imponible por asistencia. Este bono será de 1 UF bruta por cada 8 horas de capacitación presencial y de 0,8 UF por 8 horas de capacitación online/remota. Para jornadas más cortas, se aplicará una proporción del bono. En todos los casos, es requisito aprobar el curso para recibir el beneficio.	No aplica.	Personas asociados a los sindicatos y con extensión de beneficios.
8.	Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida del personal.	Actividades recreacionales.	- Fiesta o celebración del Día de la Minería. - Navidad: Fiesta o celebración de Navidad. Además, se entregan regalos para hijos e hijas, junto a nietos y nietas que sean cargas legales de las personas trabajadoras y que no superen la edad de 12 años.	No aplica.	Todos y todas.

TIPOLOGÍA O DIMENSIÓN		NOMBRE MEDIDA DE CONCILIACIÓN	DESCRIPCIÓN	CONSIDERACIÓN ADICIONAL	ALCANCE (H/M/TODOS/AS)
9.	Medidas que amplían y mejoran la normativa.	Permiso fallecimiento cónyuge.	CMSG otorgará un permiso adicional de 7 días corridos al establecido en la legislación vigente en caso de fallecimiento del o la cónyuge, conviviente civil o conviviente con hijo en común, cuando en cualquiera de estos casos, al momento del fallecimiento existiesen hijos e hijas menores de edad en común.	No aplica.	Todos y todas.
10.	Medidas que amplían y mejoran la normativa.	Permiso fallecimiento familiar directo.	En caso de fallecimiento de un abuelo, abuela, hermano o hermana, el personal dispondrá de un día de permiso pagado. Si el funeral se realiza fuera de la IV región, se añadirá un tercer día de permiso.	La remuneración integra incluye la colación, movilización, bono nocturno y bono continuidad operacional.	Personas asociados a los sindicatos.
11.	Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida del personal.	Exámenes médicos de egreso.	Toda persona con contrato indefinido y que termine su relación laboral con CMSG, tendrá derecho a practicarse, a costo del empleador y pago directo, en instituciones de salud privadas y/o públicas certificadas por el ISP, y que determine CMSG, exámenes médicos estándar.	Exámenes consisten en: radiografía de tórax, audiometría y examen de plomo para quienes trabajan en la fundición del laboratorio Talcuna.	Todos y todas.
12.	Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida del personal.	Pago licencia médica menor a 11 días.	CMSG pagará 1 día como trabajado si la licencia es por un día en período de trabajo; 2 días si la licencia es por 2 días en período de trabajo y 3 días si la licencia es por 3 a 10 días en período de trabajo. Este sistema de pago tendrá un tope de dos licencias médicas anuales (año calendario).	Tiene como tope dos licencias por año calendario.	Todos y todas.

TIPOLOGÍA O DIMENSIÓN		NOMBRE MEDIDA DE CONCILIACIÓN	DESCRIPCIÓN	CONSIDERACIÓN ADICIONAL	ALCANCE (H/M/TODOS/AS)
13.	Medidas que amplían y mejoran la normativa.	Ampliación beneficios Ley Sanna.	La Compañía pagará el diferencial que se produzca entre el monto que reciba la persona trabajadora, por concepto del subsidio establecido en la ley, hasta completar el 100% de la remuneración total. Además, el trabajador o trabajadora podrá elegir hacer uso de uno de estos beneficios: a) Un permiso adicional de 30 días pagando la totalidad de la remuneración percibida. b) Un permiso adicional de 60 días pagando el 50% de la remuneración percibida.	No aplica.	Todos y todas / con hijos o hijas.
14.	Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida del personal.	Seguro de salud complementario.	Seguro complementario a costo compartido para las personas del equipo y sus cargas legales. Cubre en forma complementaria los gastos de salud por aquellos saldos no cubiertos por la administradora de salud.	La persona trabajadora y su cónyuge pueden ingresar sin tope de edad y permanecer durante su vigencia en CMSG. Hijas e hijos, así como nietos y nietas reconocidos por la CCAF, pueden ingresar hasta los 23 años y 364 días.	Todos y todas.
15.	Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida del personal.	Seguro dental.	Seguro para gastos dentales reembolsables para el personal y sus cargas legales. Cubre en forma complementaria los gastos dentales por aquellos saldos no cubiertos por la administradora de salud.	La persona trabajadora y su cónyuge pueden ingresar sin tope de edad y permanecer durante su vigencia en CMSG. Hijas e hijos, así como nietos y nietas reconocidos por la CCAF, pueden ingresar hasta los 23 años y 364 días.	Todos y todas.

TIPOLOGÍA O DIMENSIÓN		NOMBRE MEDIDA DE CONCILIACIÓN	DESCRIPCIÓN	CONSIDERACIÓN ADICIONAL	ALCANCE (H/M/TODOS/AS)
16.	Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida del personal.	Seguro de vida.	Seguro con costo compartido para el personal y que contempla cobertura en caso de fallecimiento y/o muerte accidental.	Se puede ingresar hasta los 64 años con 364 días con permanencia hasta cumplir los 70 años. Para seguro de muerte accidental pueden ingresar hasta los 63 años con 365 días, y su permanencia hasta que cumple los 65 años.	Todos y todas.
17.	Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida del personal.	Indemnización por años de servicio en caso de fallecimiento de la persona trabajadora.	En caso de fallecimiento de una persona que integre el equipo y que hubiese cumplido, a lo menos 1 (un) año de servicio en CMSG, se pagará una indemnización por años de servicios sin los topes legales. El pago se hará a quien el o la trabajadora hubiese designado en el contrato de trabajo; en un anexo para tal efecto, o en el anexo en el seguro de vida. A falta de designación, se pagará a quien demuestre tener condición de heredero según la posesión efectiva debidamente tramitada.	El pago de la indemnización indicada en este párrafo será pagadero en una sola cuota, dentro de los plazos legales y considerará en su base de cálculo la ltima remuneración mensual (que incluye sueldo base, movilización, colación, bono nocturno, bono continuidad operacional y el promedio de los tres últimos meses de los bonos variables que le correspondiere al trabajador o trabajadora fallecida). No obstante, CMSG podrá efectuar el pago en cuotas, siempre que cuente con el consentimiento de quien tiene derecho al pago por designación de la persona trabajadora o herederos/as, en su caso.	Socios de los Sindicatos y Extensión de Beneficios.
18.	Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida del personal.	Vacaciones feriado legal.	Bono por período de vacaciones feriado legal correspondiente al año devengado. Se deben consensuar con la jefatura directa y ajustarse al calendario de vacaciones que exista en el área de trabajo.	Existe un incentivo especial para temporada baja, meses de abril, mayo, junio, agosto, septiembre, octubre o noviembre. Durante otros meses bono contiene monto menor.	Todos y todas.

Dimensión **Acciones Positivas**

Iniciativas que mejoran y amplían beneficios,
respecto de las medidas de conciliación
de la vida, personal y familiar.



TIPOLOGÍA O DIMENSIÓN		NOMBRE MEDIDA DE CONCILIACIÓN	DESCRIPCIÓN	CONSIDERACIÓN ADICIONAL	ALCANCE (H/M/TODOS/AS)
1.	Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida del personal.	42 horas efectivas de trabajo semanal.	Las y los trabajadores tienen un horario laboral de 42 horas efectivas de trabajo semanal (sin colación). Esto es inferior al tope de 44 horas efectivas de trabajo semanales establecidas por ley.	No aplica.	Todos y todas.
2.	Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida del personal.	Comunicación transversal.	Según diseño de plan comunicacional, se entrega información importante al equipo de trabajo para mejorar su calidad de vida y la conciliación del personal.	Esto se incorpora con la implementación de la norma de género y conciliación.	Todos y todas.
3.	Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida del personal.	Exámenes preventivos de salud.	CMSG, con el objetivo de identificar y prevenir a tiempo enfermedades, realiza operativos de salud en todas sus faenas.	No aplica.	Todos y todas.
4.	Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida del personal.	Atención preferencial de ejecutivas o ejecutivos.	CMSG cuenta con ejecutivas o ejecutivos de la Caja de Compensación y del Seguro Complementario de Salud, con atención preferencial para las personas de su equipo.	No aplica.	Todos y todas.

TIPOLOGÍA O DIMENSIÓN		NOMBRE MEDIDA DE CONCILIACIÓN	DESCRIPCIÓN	CONSIDERACIÓN ADICIONAL	ALCANCE (H/M/TODOS/AS)
5.	Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y en el espacio de trabajo.	Teletrabajo en caso de problemas domésticos puntuales, contingencias climáticas, salud, etc.	Las y los trabajadores podrán, en caso excepcional, cumplir con las obligaciones propias de su cargo desde su hogar y atender situaciones excepcionales.	La persona trabajadora debe estar disponible para responder de los requerimientos de su jefatura, ya sea vía email o telefónica. Debe registrar su asistencia diaria según corresponda.	Todos y todas.
6.	Medidas que amplían y mejoran la normativa.	Bono complementario sala cuna.	CMSG adicionará al monto compensatorio del beneficio de sala cuna estipulado en Convenios Colectivos, equivalente al pago de 1,5 UF.	No aplica.	Todos y todas / con hijos o hijas.
7.	Medidas que amplían y mejoran la normativa.	Subsidio licencia maternal.	CMSG pagará la diferencia que se genere entre el valor del subsidio por licencia maternal (con tope legal) y la renta imponible real percibida por la trabajadora el mes anterior al de la licencia.	Licencia de origen post natal.	Todos y todas / con hijos o hijas.
8.	Medidas que amplían y mejoran la normativa.	Teletrabajo en período prenatal.	Si la naturaleza de las funciones lo permite, la trabajadora podrá realizar sus funciones en modalidad telerabaja a contar del séptimo mes de embarazo. Lo anterior, debe ser solicitado por escrito y autorizado por su jefatura directa.	Naturaleza de las funciones que permitan ejercer el teletrabajo o trabajo híbrido.	Mujeres / con hijos o hijas en gestación.
9.	Medidas que amplían y mejoran la normativa.	Reintegro parcial postnatal (turno 5x2).	El permiso postnatal se extiende en dos semanas adicionales, seguido de un retorno gradual al trabajo: media jornada durante las primeras cuatro semanas y el 75% de la jornada durante las siguientes cuatro. Las remuneraciones se mantienen íntegras durante todo este período.	La trabajadora debe solicitar por escrito a su jefatura directa y Gerencia Personas, el anexo de retorno progresivo con, al menos, 2 semanas de antelación.	Mujeres / con hijos o hijas menores de 1 año.

TIPOLOGÍA O DIMENSIÓN		NOMBRE MEDIDA DE CONCILIACIÓN	DESCRIPCIÓN	CONSIDERACIÓN ADICIONAL	ALCANCE (H/M/TODOS/AS)
10.	Medidas que amplían y mejoran la normativa.	Reintegro parcial postnatal (turno rotativo).	Se adiciona al postnatal parental, cuatro semanas con goce íntegro de remuneraciones y se asegura la realización solo de turno día hasta que el o la hija cumpla 2 años.	Trabajadora debe solicitar por escrito a su jefatura directa y Gerencia Personas, el anexo de retorno progresivo con, al menos, 2 semanas de antelación a que finalice su postnatal parental.	Mujeres / con hijos o hijas menores de 1 año.
11.	Medidas que amplían y mejoran la normativa.	Capacitaciones con enfoque de género.	Con el fin de sensibilizar al personal en el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación, se efectúan charlas, capacitación y formación con enfoque de género a nivel transversal.	Capacitaciones pueden ser online o presenciales. En todos los casos son de carácter voluntario y sin compensación.	Todos y todas.
12.	Medidas que amplían y mejoran la normativa.	Inclusión con enfoque en seguridad.	Facilitar la disponibilidad de prendas y elementos de protección personal adecuados por género para ejecutar las tareas de manera segura y cómoda.	No aplica.	Todos y todas.
13.	Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida del personal.	Vacunación para prevenir influenza u otros.	Programa gratuito de vacunación en instalaciones de la Compañía.	No aplica.	Todos y todas.



En caso de dudas o consultas sobre esta guía,
contactar a personal de la Gerencia Personas.