Sala cuna para colaboradoras y colaboradores

Universidad de Las Américas · 2025-2026

Universidad de Las Américas garantiza el derecho a sala cuna de sus colaboradoras y colaboradores con hijos menores de dos años, de acuerdo con la legislación laboral y su normativa interna.

Derecho a sala cuna

El Manual de Gestión de Personas y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad regulan el beneficio de sala cuna, que se extiende también a los padres trabajadores y a otras personas que tengan el cuidado personal de niños y niñas menores de dos años, en los casos que establece la ley.

Documentos institucionales incluidos

Documento	Páginas
Manual de Gestión de Personas 2022 (extracto: portada y beneficios de permiso paternal y sala cuna, págs. 1 y 20-22 del original)	2–5
Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (extracto: portada, protección a la maternidad, sala cuna y Cap. XIX tabaco; págs. 1, 15-21 y 39 del original)	6–14

RESOLUCIÓN DE PRORRECTORIA N° 03102022-01

Actualiza Manual de Gestión de Personas

VISTOS:

1. La propuesta formulada por la Dirección General de Personas para actualizar el Manual de Gestión de Personas, aprobado con fecha 1 de agosto de 2017, incorporando en él las adecuaciones necesarias que tributen al cumplimiento del Plan de Desarrollo Estratégico 2022-2026 de la institución.
2. Lo dispuesto en el Decreto de Rectoría N° 22082014-01 sobre la formalidad que deben cumplir la Prorrectoría y las Vicerrectoría en el ámbito de sus competencias relativas;
3. El pronunciamiento favorable de Secretaría General,

RESUELVO:

Apruébase la versión actualizada del "Manual de Gestión de Personas", cuyo nuevo texto se anexa a la presente resolución, y que regirá a contar de esta fecha.

Comuníquese, publíquese y archívese.

Santiago, 3 de octubre de 2022.

Alejandro Zamorano Jones
PRORRECTOR

- *Bonificaciones esporádicas y excepcionales*

Estas bonificaciones se entregan a los colaboradores que desarrollan tareas extraordinarias, no atingentes a las funciones estipuladas en las descripciones de sus cargos. Los objetivos específicos de estas tareas deben estar asociados a un objetivo general prioritario para la Institución (por ejemplo, acciones vinculadas a procesos de acreditación). El colaborador debe desarrollar las tareas asociadas fuera de la jornada habitual de trabajo para no generar dualidad de prioridades. Toda bonificación deberá ser pactada por escrito a través de un anexo de contrato y no deberá exceder a seis meses continuos. Además, no podrá superar el 20% del sueldo base mensual para jornadas completas, ni el 80% del sueldo base mensual para colaboradores contratados por media jornada.
Se debe contar con la autorización de la jefatura directa, Director del área y Decano. La Facultad o Área que requiera de estos servicios, deberá financiar su pago.

a. Bonificación por reemplazo

Esta bonificación se entrega al colaborador que realiza un reemplazo de cargos similares o superiores jerárquicamente, por período de tiempo no superior a 6 meses y no incluye reemplazos por vacaciones.

- Su valor se calcula en función del sueldo base del reemplazante, con un tope de un 20%.
- Si el reemplazo es para cubrir una media jornada de un colaborador sujeto a la misma condición contractual, la compensación tendrá un tope del 90% del sueldo base mensual del reemplazante.
- Para el caso de reemplazos por licencias médicas prolongadas, mayor a 30 días (por ejemplo, maternales), la compensación estará limitada al término de esta.
- Si el reemplazo es realizado por más de una persona, la bonificación será con tope de un 10% del reemplazante.
- Una persona no podrá hacer más de un reemplazo a la vez.

En caso de existir una situación no descrita, será evaluada por la Dirección General de Personas.

b. Beneficios de la jerarquización

Los académicos regulares que alcancen la categoría de Profesor Titular se les otorgará por única vez un bono de reconocimiento. El monto y su valor estará señalado en el decreto correspondiente

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

3. Otros Beneficios

UDLA cuenta con un conjunto de beneficios orientados a la calidad de vida de sus colaboradores.

a. Subsidio Licencias médicas

Es el pago del subsidio de los tres primeros días de las licencias menores a once días, por cuenta de la institución.

Requisitos para optar a este beneficio:

- La licencia médica debe cumplir con los requisitos legales (plazos y antigüedad AFP).
- Contrato indefinido.
- Posee un tope de seis días al año.

b. Permiso Paternal

Consiste en dos días adicionales al permiso legal de cinco días, posterior al nacimiento del hijo y/o hija.

Requisito para optar a este beneficio:

- Certificado de nacimiento

c. Permiso de Matrimonio y Acuerdo Unión Civil

Consiste en un día adicional al permiso legal de cinco días hábiles por matrimonio o acuerdo de unión civil (Ley 20.764).

Requisitos para optar a este beneficio:

- Aviso formal con 30 días de anticipación
- Presentar dentro de los 30 días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio.

d. Sala cuna libre elección

UDLA mantiene un convenio de sala cuna libre elección autorizadas por el Ministerio de Educación, es un beneficio que por ley se otorga para el cuidado de los hijos hasta los dos años de edad.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

Adicionalmente, en los casos que no sea posible acceder al derecho de sala cuna y se opte por el beneficio de solicitar el cuidado del menor a una cuidadora, en conformidad a lo establecido por la normativa laboral, solo será posible acceder al respectivo bono compensatorio, en cualquiera de los siguientes casos:

- En lugares en que no existan servicios de sala cuna autorizados por el Ministerio de Educación
- Problemas de salud que afecten a los menores, que les impide su asistencia a tales establecimientos, en el cual debe ser acreditado con el respectivo certificado médico
- Realización de actividades en turnos nocturnos

e. Beca de estudio colaborador de la Universidad

Consiste en el otorgamiento de una bonificación de estudios de un 70% en el arancel y matrícula gratuita para todos los colaboradores que estudien en UDLA, para carreras de pregrado tradicional y técnicas.

Requisitos para optar a este beneficio:

- Tener contrato indefinido
- Antigüedad mínima de un año
- Contar con más del 70% del progreso académico (alumnos antiguos)
- No poseer deudas o morosidad con la institución (alumnos nuevos y antiguos)
- No podrá interferir su jornada laboral

f. Beca de estudio grupo familiar

Consiste en el otorgamiento de una bonificación de un 50% en el arancel y matrícula gratuita, para hijos del colaborador; y un 25% en arancel y gratuidad en matrícula, para cónyuges, hermanos y padres.

Requisitos para optar a este beneficio:

- Adjuntar Certificado del Registro Civil e Identificación que acredite la relación familiar con el colaborador.
- El colaborador debe contar con una antigüedad mínima de 1 año.
- Contar con más del 70% del progreso académico (alumnos antiguos).
- No poseer deuda o morosidad con la institución (alumnos nuevos y antiguos).

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Confeccionado de acuerdo a:

Decreto Supremo N° 44 de la Ley N° 16.744
Código del Trabajo, D.F.L. N° 1

o acoja la adopción del menor o dentro del primer mes desde dicha fecha, en forma continua o fraccionada. Finalmente, cabe indicar que la norma legal establece que el derecho al permiso por nacimiento de un hijo es irrenunciable.

PERMISO LABORAL POR MUERTE Y NACIMIENTO DE PARIENTES

ARTÍCULO 25°.- "Artículo 66.- En el caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de muerte de cónyuge o conviviente civil, 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 siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación. En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respetivo 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".

PERMISO POSTNATAL PARENTAL

ARTÍCULO 26°.- Art 197 Código del Trabajo **"**Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 195, deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por

ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo, tercero y octavo, la trabajadora deberá avisar a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo con lo establecido en el inciso primero.

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el empleador deberá avisar a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana de este, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá avisar a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá avisar a las entidades pagadoras

del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice".

PERMISO POR MATRIMONIO O AUC DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 27°.- Artículo 207 bis Código del Trabajo. "En el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio o de acuerdo de unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.
El trabajador deberá avisar a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación".

PERMISO PARA TRABAJADORES CON HIJOS CON TRASTORNOS DEL ESPECTRO AUTISTA (TEA)

ARTÍCULO 28°.- Los trabajadores que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media. El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales, no se calificará esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso. El trabajador deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo respecto a la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con trastorno del espectro autista, de acuerdo al Art. 25, Ley N° 21.545, del Ministerio de Salud.

DERECHO DE ALIMENTAR A SUS HIJOS

ARTÍCULO 29°.- Art. 206 Código del Trabajo. "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:

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.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

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 del Código del Trabajo.

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203 del Código del Trabajo, 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.

En caso de que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de esta deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él". Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley Nº19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.

REGULA SITUACIÓN DEL TRABAJADOR DEPENDIENTE QUE SE DESEMPEÑA COMO VOLUNTARIO DEL CUERPO DE BOMBEROS, LEY N°20.907

ARTÍCULO 30°.- "Art. 66 ter.- Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la ley N° 18.834, y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la ley N° 18.883, que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajo para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de

abandono de trabajo establecida en el artículo 160, número 4, letra a), de este Código, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo".

CAPÍTULO VII
DERECHOS A SALA CUNA PARA EL TRABAJADOR

ARTÍCULO 31°.- Art. 203 Código del Trabajo. “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.

Las salas cunas deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine el reglamento.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

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.

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.

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.

El trabajador o trabajadora a quien, por sentencia judicial, se le 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.

Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.

CAPÍTULO VIII
DERECHOS Y DEBERES A LA ATENCIÓN EN SALUD

ARTÍCULO 32°.- Ley N° 20.584, Regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud, y en su Art. 1° establece que: "Toda persona tiene derecho, cualquiera que sea el prestador que ejecute las acciones de promoción, protección y recuperación de su salud y de su rehabilitación, a que ellas sean dadas oportunamente y sin discriminación arbitraria, en las formas y condiciones que determinan la Constitución y las leyes.

La atención que se proporcione a las personas con discapacidad física o mental y a aquellas que se encuentren privadas de libertad, deberá regirse por las normas que dicte el Ministerio de Salud, para asegurar que aquella sea oportuna y de igual calidad".

CAPÍTULO IX
LICENCIAS MÉDICAS

ARTÍCULO 33°.- El colaborador impedido de asistir a sus labores por motivos de salud, deberá presentar licencia médica, dentro de los plazos legales.

El procedimiento de entrega es el siguiente:

1. Todas las licencias médicas en documento físico deberán ser entregadas a la Dirección General de Personas. En el caso de colaboradores que trabajen o que estén asignados a Campus distintos de Providencia, podrán entregar este documento al Subdirector y/o Director de Administración y Operaciones del respectivo Campus, quienes, a su vez, deberán enviar el documento a la Dirección General de Personas dentro del mismo día.

   Direcciones de entrega de licencias:

   - Providencia / Casa Central – Antonio Varas 929
   - Santiago Centro - República 71
   - La Florida - Walker Martínez 1360
   - Maipú - Av. 5 de abril 0620
   - Concepción - Chacabuco 539
   - Viña del Mar - 7 Norte N° 1348
   - Melipilla – José Massoud Sarquis 533

   a) Antes de recepcionar una licencia médica, se deberá validar vigencia contractual y firma del colaborador en el documento.
   b) Una vez verificado lo anterior, se debe hacer entrega al colaborador del documento de recepción, con la respectiva fecha, firma y timbre.

CAPÍTULO XIX
MATERIAS RELATIVA AL TABACO

ARTÍCULO 50°.- Considerando que la Institución es un Establecimiento Educacional, se prohíbe consumir tabaco dentro de las instalaciones no habilitadas para estos efectos, y estará sujeta a todo lo concerniente a la Ley 20.660, que modifica la Ley 19.419 en Materias relativas a la Publicidad y Consumo de Tabaco.

CAPÍTULO XX
INCLUSIÓN SOCIAL Y LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 51°.- El artículo 1° de la Ley N°20.422, establece que "El objeto de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad".

Todo postulante tendrá derecho a igualdad de oportunidades y la Universidad velará por cumplir este principio, a fin de obtener plena inclusión a las personas con discapacidad, de acuerdo con la referida Ley N°20.422 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Se entiende por persona con discapacidad aquella que teniendo una o más deficiencias físicas o, mentales, sea por una causa psíquica, intelectual, o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

El candidato deberá presentar el certificado pertinente de manera tal de permitir a la Universidad tomar las medidas para realizar los ajustes necesarios de adecuación de mecanismos, procedimientos, prácticas de selección, y en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en procesos de selección. Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en el ejercicio de su postulación dentro del proceso de selección, deberán informarlo en su postulación, para su corrección y adaptación.

Por otra parte, en conformidad con la Ley Nº21.015, la cual incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, enmarcada en lo dispuesto por la citada Ley Nº20.422, garantiza el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurar el ejercicio de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada desde la discapacidad.