Prácticas laborales y compromisos institucionales de Universidad de Las Américas

2026

1. Introducción

Universidad de Las Américas (en adelante, "la Universidad" o "la institución"), en conformidad a su misión educativa y su compromiso con el desarrollo sostenible, reconoce que la implementación y el cumplimiento de prácticas laborales justas, inclusivas y respetuosas constituye un eje central de su quehacer.

En consonancia con las disposiciones establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por el Código del Trabajo y su legislación complementaria, Universidad de Las Américas asume como principio rector la promoción del trabajo decente, la igualdad de oportunidades, la libertad sindical y la erradicación de toda forma de discriminación y explotación laboral.

De acuerdo con la presente declaración, Universidad de Las Américas busca reforzar y transparentar sus compromisos en materia de prácticas laborales, consolidando una cultura de respeto y equidad con todos sus colaboradores, sean académicos o administrativos.

2. Prácticas laborales comprometidas y principios rectores

a. Remuneración digna y suficiente.

Universidad de Las Américas garantiza que todos sus colaboradores, tanto académicos como administrativos, perciban a lo menos un salario digno, entendiéndose por éste aquel que en ningún caso podrá ser inferior al Ingreso Mínimo Mensual (IMM), conforme lo establece el Código del Trabajo y la normativa laboral aplicable.

En armonía con lo anterior, la Universidad reconoce que el salario digno constituye un **derecho fundamental de carácter irrenunciable**, en el contexto de la protección al derecho a la remuneración justa y suficiente, consagrados en los **Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, particularmente el **Convenio Nº131 sobre la fijación de salarios mínimos**.

Asimismo, la institución dispone de mecanismos de **revisión periódica y objetiva de las remuneraciones**, según los procedimientos establecidos con apego a la **metodología de valoración de cargos HAY**, garantizando de esta forma:

- La **equidad interna**, al asegurar que trabajos de igual valor reciban un tratamiento remuneracional equivalente.
- La **transparencia y objetividad** en la determinación de escalas y bandas salariales.
- El **cumplimiento permanente** de los estándares legales y éticos relativos al derecho a un salario justo.

Complementariamente, Universidad de Las Américas asegura el pago íntegro y oportuno de las remuneraciones, a más tardar el último día hábil de cada mes, con liquidaciones de remuneraciones disponibles en formato digital en el portal de autoconsulta de colaboradores, tal como lo establece el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la institución; además aplica un reajuste anual de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor; y otorga beneficios complementarios que fortalecen el ingreso y la seguridad económica de sus colaboradores.

De esta manera, la institución reafirma su compromiso con la promoción de un entorno laboral basado en los principios de **dignidad, equidad y justicia salarial**, garantizando a sus colaboradores condiciones acordes con el derecho nacional e internacional del trabajo.

b. Sindicatos y libertad sindical.

Universidad de Las Américas reconoce y respeta plenamente a las organizaciones sindicales constituidas en la institución, las cuales gozan de autonomía para su funcionamiento conforme a la legislación vigente.

La institución declara que la libertad sindical es un derecho fundamental, amparado tanto por la **Constitución Política de la República de Chile**, como por los **Convenios Nº87 y Nº98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, relativos a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, así como al derecho a la negociación colectiva.

En consecuencia, la institución garantiza a todos sus colaboradores el pleno ejercicio de los siguientes derechos:

- **Derecho a organizarse y afiliarse** libre y voluntariamente a las organizaciones sindicales existentes, sin sufrir represalias ni discriminación alguna.
- **Respeto a la autonomía sindical**, lo que implica que la institución no interviene en la gestión, administración, elecciones ni en los procesos internos de los sindicatos.
- **Derecho a la negociación colectiva**, como mecanismo legítimo para la defensa de intereses comunes y la mejora de las condiciones laborales.
- **Derecho a la representación y diálogo social**, asegurando instancias formales de comunicación, consulta y participación entre la institución y las organizaciones sindicales.
- **Igualdad en el ejercicio de los derechos colectivos:** los derechos de sindicalización, negociación colectiva y representación se reconocen a todas las personas trabajadoras de la institución, sin distinción de sexo, identidad de género, nacionalidad, tipo de contrato, estamento, incluyendo expresamente a las mujeres y colaboradores extranjeros.

Los sindicatos participan en la construcción de un entorno laboral basado en la justicia, la equidad y la cooperación. Universidad de Las Américas valora su rol como interlocutores en la promoción del bienestar de los colaboradores, en la consolidación de relaciones laborales y en el fortalecimiento de la responsabilidad social institucional.

De este modo, la Universidad reafirma su compromiso de mantener una relación de respeto, colaboración y ayuda mutua con las organizaciones sindicales, enmarcada en la normativa laboral y en los principios de buena fe, transparencia, diálogo social.

c. No discriminación.

Universidad de Las Américas, **rechaza toda forma de discriminación que pueda existir dentro de la institución, en especial, con ocasión de la selección, contratación, promoción o terminación de la relación laboral** de los colaboradores, cualquiera sea su cargo o función.

En tal sentido, y en conformidad con lo establecido en el Código del Trabajo, la institución garantiza la **igualdad de oportunidades y de trato** a todos sus colaboradores, sin distinción alguna fundada en su **religión, creencias, género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, edad, situación de discapacidad, origen nacional o étnico, condición social, migratoria o de refugiado, estado civil, maternidad o paternidad, sindicalización, opinión política, enfermedad o cualquier otra característica personal.**

Esta declaración se encuentra en armonía con:

- El **artículo 19 Nº2 de la Constitución Política de la República**, que asegura la igualdad ante la ley y prohíbe toda forma de discriminación arbitraria.
- La **Ley Nº20.609**, que establece medidas contra la discriminación.
- Las disposiciones del **Código del Trabajo**, particularmente lo establecido en sus artículos 2º y 5º, que garantizan el respeto a los derechos fundamentales en el ámbito laboral y sancionan la discriminación laboral y estableciendo que el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.
- Los principios y convenios internacionales ratificados por Chile, especialmente los **Convenios de la OIT Nº111** sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, y **Nº100** relativo a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.
- La **Ley 21.643 (Ley Karin)** y el **Convenio Nº190 de la OIT**, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; la **Ley Nº21.369**, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior; y las leyes **Nº20.422** y **Nº21.015**, sobre igualdad de oportunidades e inclusión laboral de personas con discapacidad.

En consecuencia, la institución se compromete a mantener y fortalecer procedimientos y protocolos de **inclusión, diversidad y equidad,** que aseguren un entorno de trabajo respetuoso y libre de sesgos. Entre estas medidas se encuentran:

- La implementación de **procedimientos objetivos y transparentes** en los procesos de selección y contratación de colaboradores.
- La promoción de **capacitaciones permanentes** en materia de igualdad de género, diversidad y prevención de cualquier tipo de discriminación.
- La habilitación de **mecanismos de denuncia confidenciales y efectivos** para aquellos casos en que algún colaborador estime vulnerados sus derechos en esta materia.
- La adopción de criterios de **ajustes razonables** que permitan la plena inclusión de colaboradores con discapacidad.
- La publicación de vacantes en la **Bolsa Nacional de Empleo** y otros portales, y la realización de **procesos de selección inclusivos**, con análisis de puesto de trabajo y ajustes en las evaluaciones cuando la persona postulante lo requiera.

- La capacitación obligatoria de todos los colaboradores en materias de inclusión laboral de personas con discapacidad y la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, con independencia de su cargo o jerarquía.

Universidad de Las Américas concibe la **diversidad como un valor esencial** y entiende que las diferencias individuales constituyen un **aporte significativo dentro** de la comunidad universitaria. Bajo este enfoque, se fomenta una cultura institucional inclusiva, participativa y respetuosa, que reconoce la dignidad de cada colaborador como principio fundamental e irrenunciable.

d. Esclavitud moderna.

Universidad de Las Américas, en conformidad a su rol social, reafirma su compromiso con la promoción y respeto irrestricto de los **derechos humanos fundamentales** en el ámbito laboral, adhiriendo plenamente a los principios, convenios y recomendaciones de la **Organización Internacional del Trabajo** y demás instrumentos internacionales en materia de erradicación de la **esclavitud moderna**, el **trabajo forzoso** y el **empleo infantil**.

En este sentido, la institución declara:

- **Prohibición del trabajo forzoso u obligatorio**: Ningún colaborador, sea académico o administrativo, o prestador de servicios en régimen de subcontratación presta ni prestará servicios bajo condiciones que puedan considerarse trabajo forzoso, obligatorio o coercitivo, en conformidad con el **Convenio Nº29 de la OIT sobre el Trabajo Forzoso** y el **Convenio Nº105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso**, ambos ratificados por Chile y plenamente vigentes en el ordenamiento jurídico nacional.
- **Prohibición absoluta del empleo infantil**: La institución prohíbe toda forma de trabajo infantil, conforme a lo establecido en el **Convenio Nº138 de la OIT sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo** y el **Convenio Nº182 sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil**. En consecuencia, ninguna persona menor de la edad podrá ser contratada ni realizar actividades laborales en el marco institucional, asegurando así la protección integral de niños, niñas y adolescentes frente a cualquier forma de explotación. En concordancia con ello, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad dispone que la institución no contratará personal menor de 18 años, y que la incorporación de aprendices o estudiantes en práctica se sujetará estrictamente a las normas del Código del Trabajo
- **Trabajo libre, digno y voluntario**: Toda actividad laboral dentro de la institución debe ejecutarse en condiciones de **libertad, equidad, justicia y de forma voluntaria**, reconociendo la dignidad de cada persona. Ningún colaborador podrá ser sometido a amenazas, coerción u otras prácticas que puedan ser asimiladas a formas de esclavitud moderna.
- **Personal externo**: La institución exige a sus contratistas, subcontratistas, proveedores y terceros con los que mantiene cualquier relación de servicios, el cumplimiento estricto de las normas nacionales e internacionales sobre esta materia. En consecuencia, cualquier vulneración detectada en respecto de estos terceros en materia de trabajo será considerada grave e incompatible con los principios de la institución.
- **Jornadas y horas extraordinarias**: La jornada ordinaria se ajusta a los límites legales, en tránsito progresivo a las 40 horas semanales conforme a la Ley 21.561. Por su parte, las horas

extraordinarias no constituyen una práctica habitual, sino que solo pueden pactarse por escrito, para atender las necesidades temporales, previa autorización y con el pago del recargo legal.

- **Supervisión y cumplimiento permanente**: La institución establece mecanismos de monitoreo, auditoría y control interno para garantizar la observancia del cumplimiento sobre este principio. Asimismo, asegura la protección de quienes reporten o denuncien tales hechos. Las denuncias podrán canalizarse de forma anónima, a través del Canal de Denuncias institucional respectivo incluso de manera anónima.

e. Trabajo digno en empresas contratistas y servicios externalizados.

Universidad de Las Américas, extiende su responsabilidad institucional a los trabajadores de sus **contratistas, subcontratistas, proveedores y empresas de servicios externos**, estableciendo expresamente que todo vínculo de esta naturaleza deberá sujetarse a los principios y estándares laborales reconocidos por la legislación nacional e internacional.

En particular, la institución velará porque las empresas contratistas cumplan rigurosamente con los siguientes lineamientos:

- **Trabajo digno y remuneración justa**: Todo colaborador de empresas contratistas deberá gozar de un empleo en condiciones de dignidad, lo que implica acceso a remuneraciones que nunca sean inferiores al **Ingreso Mínimo Mensual legal vigente**, conforme al **Código del Trabajo**, así como el reconocimiento de los derechos irrenunciables en materia laboral.
- **No discriminación y respeto a la igualdad de trato**: Se prohíbe estrictamente cualquier forma de discriminación por motivos de **religión, género, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, nacionalidad, condición de refugiado u otra característica personal**, en concordancia con el **Código del Trabajo** y con el Convenio **Nº111 de la OIT sobre discriminación en materia de empleo.**
- **Prohibición de la esclavitud moderna y del trabajo infantil**: Ninguna relación con empresas externas podrá implicar prácticas de **trabajo forzoso, explotación laboral ni empleo infantil**, en estricto cumplimiento de los **Convenios Nº29, Nº105, Nº138 y Nº182 de la OIT**.
- **Igualdad de remuneraciones**: La institución exigirá que los trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas cuenten con **condiciones laborales equivalentes en cuanto a derechos fundamentales, seguridad y trato justo**, evitando cualquier forma de precarización o desigualdad remuneracional por razón de la naturaleza de la contratación. En particular, se observarán los principios del **Convenios Nº100 sobre igualdad de remuneración** y **Nº87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación,** ambos de la OIT.
- **Verificación del cumplimiento laboral y previsional:** En ejercicio de los derechos de información y retención que le confieren los artículos 183-C y 183-D del Código del Trabajo, la Universidad podrá requerir a sus contratistas la acreditación del cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales respecto de sus trabajadores, mediante certificados emitidos por la Dirección del Trabajo u otros medios idóneos, y retener de los pagos los montos adeudados cuando corresponda
- **Seguridad y salud en el trabajo**: De conformidad con el artículo 183-E del Código del Trabajo, la institución adopta las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos

los trabajadores que laboran en sus instalaciones, cualquiera sea su dependencia, coordinando con las empresas contratistas la gestión preventiva conforme a la Ley Nº16.744.

De esta forma, la institución asegura que el principio de **trabajo decente y digno** se extienda a toda su cadena de valor, reafirmando su compromiso con la **justicia social y la equidad laboral**, en coherencia con la normativa nacional e internacional.

f. Igualdad remuneracional.

Universidad de Las Américas establece de manera expresa la aplicación del **principio de igual remuneración por trabajo de igual valor**, conforme a lo dispuesto en el **Convenio Nº100 de la OIT**, ratificado por Chile y plenamente vigente en el ordenamiento jurídico nacional.

En virtud de dicho principio, la institución garantiza que todas las personas que desempeñen funciones idénticas o equivalentes en valor, responsabilidad, complejidad y competencias requeridas, recibirán igual remuneración**,** con independencia de su género, identidad de género, edad, orientación sexual, religión, nacionalidad, condición migratoria, discapacidad u otra condición personal o social**.**

En Universidad de Las Américas, la igualdad de remuneración no se limita únicamente a la comparación de funciones idénticas, sino que también comprende aquellas labores que, aunque diferentes en su denominación o forma, sean equivalentes en cuanto al esfuerzo, responsabilidad, condiciones laborales y competencias necesarias para su ejecución, en consecuencia, el compromiso institucional con la igualdad remuneracional, se traduce en la aplicación de los siguientes lineamientos:

- **No discriminación remuneracional**: La institución prohíbe toda forma de discriminación directa o indirecta en materia remuneracional. Cualquier diferencia salarial debe obedecer únicamente a criterios objetivos, tales como la experiencia profesional, la antigüedad, credenciales, formación especializada o el mérito comprobable, excluyéndose cualquier motivo de carácter arbitrario o subjetivo.
- **Valoración objetiva de cargos**: La institución implementa mecanismos para la **valoración objetiva de cargos**, en particular a través de la metodología de evaluación HAY, a través de procedimientos que aseguran la equidad interna, la transparencia y la trazabilidad de las decisiones salariales.
- **Fiscalización y corrección**: La institución se obliga a realizar **revisiones periódicas de sus escalas o bandas salariales** con el fin de detectar y corregir eventuales brechas que pudiesen constituir discriminación o desigualdad. En caso de identificarse una diferencia injustificada, se adoptarán medidas inmediatas para restablecer el equilibrio remuneracional.
- **Cumplimiento normativo**: Esta política se encuentra en plena concordancia con la legislación laboral chilena, en especial con lo dispuesto en el **artículo 62 bis del Código del Trabajo**, que consagra el derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, así como con los principios de no discriminación establecidos en el artículo 2º del mismo cuerpo legal.
- **Registro de cargos y bandas salariales**: En cumplimiento del artículo 62 bis del Código del Trabajo y del artículo 17 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, la institución mantiene un registro de los cargos o funciones existentes y de sus características técnicas esenciales, y administra sus remuneraciones mediante bandas salariales definidas como

referencia interna de equidad. Por su parte los incrementos por mérito se aplican conforme a una matriz de ajuste aprobada anualmente, basada en la evaluación de desempeño y en la posición en la banda.

De esta manera, **Universidad de Las Américas** reafirma su compromiso con la promoción de un entorno laboral justo, inclusivo y respetuoso de la **equidad remuneracional**, asegurando que la retribución de sus colaboradores responda exclusivamente a criterios legítimos, objetivos y transparentes, en consonancia con los más altos estándares nacionales e internacionales en materia de derechos laborales.

g. Seguimiento de la igualdad de género en la escala remuneracional.

Universidad de Las Américas implementa un sistema de **revisión periódica de sus escalas o bandas salariales**, según los procedimientos establecidos al efecto, con el objeto de identificar, analizar y corregir posibles brechas de género en materia remuneracional. Dichos seguimientos se realizan bajo metodologías objetivas de valoración de cargos (como el sistema HAY) y con criterios de trazabilidad y transparencia en la información.

En caso de detectarse alguna brecha salarial injustificada entre hombres y mujeres que realizan funciones equivalentes, **la Universidad se compromete a adoptar medidas inmediatas de corrección**, asegurando la restitución de la igualdad en los términos previstos por la legislación laboral y evitando la reiteración de tales situaciones.

Para estos efectos y en orden a la Ley 21.828, la Dirección General de Personas, a través de la Dirección de Compensaciones y Control de Gestión y Dirección de Administración y Relaciones Laborales, se elaborará un informe anual que incluya la participación de mujeres en la institución, la presencia de mujeres en cargo de responsabilidad, las medidas de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, los antecedentes sobre brecha salarial, así como otras acciones implementadas para promover la equidad de género.

El cumplimiento de esta política se vincula directamente con la garantía constitucional de igualdad ante la ley y con la prohibición de toda discriminación arbitraria, reforzando el derecho de los colaboradores a acceder a un trabajo digno, equitativo y no discriminatorio.

De esta forma, **Universidad de Las Américas** consolida su compromiso con la **igualdad de género en materia remuneracional**, no solo como una obligación legal y convencional, sino también como un valor esencial, orientado a promover un entorno de trabajo basado en la equidad, la inclusión y el respeto a la dignidad.

h. Recursos en materias de prácticas laborales.

Universidad de Las Américas, en concordancia con los principios de justicia, equidad e imparcialidad que rigen sus relaciones laborales, establece el derecho de todos sus colaboradores a **reclamar, apelar o impugnar** cualquier situación que consideren lesiva a sus derechos fundamentales o cualquier materia que estimen conveniente dentro de la relación laboral, especialmente en lo que respecta a **desigualdad remuneracional, trato discriminatorio o evaluaciones de desempeño que pudieren resultar arbitrarias o injustas**.

Se hace presente que los procedimientos para reclamar se encuentran contenidos dentro del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Universidad de Las Américas.

En virtud de este principio, la institución garantiza:

- **Derecho a reclamar y apelar**: Todo colaborador, ya sea académico o administrativo, puede formular reclamos cuando estime que su remuneración no se ajusta a los principios de igualdad y equidad o cuando considere que ha sido objeto de un trato laboral injusto o discriminatorio.
- **Regulación normativa interna**: El procedimiento aplicable para canalizar estos reclamos se encuentra regulado en el **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad**, el cual establece instancias claras y objetivas para la formulación de reclamos o denuncias y la interposición y resolución de recursos, en coherencia con la normativa laboral contenida en el **Código del Trabajo**.
- **Instancias formales de resolución**: La institución dispone de **mecanismos institucionales especializados** para conocer y resolver las apelaciones interpuestas, garantizando la existencia de etapas de análisis, revisión y resolución que resguarden los principios de **debido proceso, imparcialidad, confidencialidad y no represalia** hacia quienes ejerzan este derecho.
- **Confidencialidad y protección del reclamante**: Se asegura la **confidencialidad absoluta** de los antecedentes entregados en cada procedimiento, así como la prohibición de cualquier tipo de represalia o consecuencia negativa contra el colaborador que haga uso legítimo de las vías de reclamación, en concordancia con el principio de protección de derechos fundamentales.
- **Cumplimiento normativo nacional e internacional**: El presente principio se encuentra alineado con los estándares de la **Organización Internacional del Trabajo**, en especial con los principios de igualdad de trato y de protección de derechos laborales, así como con la legislación nacional en materia de **tutela de derechos fundamentales de los trabajadores** (artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo).
- **Reclamo por desigualdad remuneracional**: Conforme al artículo 18 del Reglamento Interno, todo colaborador que estime fundadamente que existe una diferencia arbitraria entre su remuneración y la de otro colaborador del sexo opuesto que presta iguales servicios puede presentar un reclamo escrito ante la Dirección General de Personas o a través del Canal de Denuncias. El procedimiento consta por escrito, garantiza que la persona reclamante sea oída y debe concluir en un plazo máximo de 15 días hábiles con un informe fundado.
- **Peticiones y reclamos generales**: Toda solicitud, petición o reclamo relacionado con la gestión de personas puede presentarse por escrito ante la Dirección General de Personas o por medio del Canal de Denuncias disponible en la intranet (artículo 39).

De esta manera, **Universidad de Las Américas** reafirma su compromiso con la existencia de canales efectivos, claros y confiables para la resolución de controversias laborales internas, promoviendo un entorno institucional basado en la **equidad, la justicia y el respeto irrestricto a la dignidad de sus colaboradores**.

i. Reconocimiento de derechos laborales

Universidad de Las Américas, reconoce, promociona y garantiza, a todos sus colaboradores, el efectivo cumplimiento de los derechos laborales fundamentales, en cumplimiento de los principios consagrados en la normativa laboral nacional e internacional, sin distinción alguna por razón de cargo, función, o cualquier otra circunstancia.

En consecuencia, la institución reconoce expresamente:

- El derecho fundamental a la libertad sindical y de libre asociación, consagrado tanto en los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo – particularmente los Convenios 87 y 98 – como en la legislación laboral vigente. Esta libertad comprende no solamente el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse libremente a cualquiera de ellas, sino también el derecho de dichas organizaciones a funcionar libremente, sin interferencia alguna por parte de la institución, y a desarrollar plenamente sus actividades de representación y defensa de los intereses de sus socios.
- El derecho a la negociación colectiva como mecanismo participativo y esencial para la determinación de las condiciones de trabajo, la resolución de conflictos laborales y el establecimiento de marcos normativos que propicien el bienestar laboral y el desarrollo profesional de sus colaboradores. En tal sentido, la institución se compromete a participar de buena fe en los procesos de negociación colectiva que sean promovidos por las organizaciones sindicales vigentes, respetando los principios de autonomía sindical y cumplimiento efectivo de los acuerdos suscritos entre las partes.

La institución promueve activamente el establecimiento y fortalecimiento de espacios de diálogo social permanente, constructivo y participativo, entendido éste como el mecanismo privilegiado para la construcción de consensos, la prevención de conflictos laborales y la búsqueda de soluciones colaborativas a las diversas problemáticas que puedan surgir en el ámbito de las relaciones laborales. Universidad de Las Américas considera a las organizaciones sindicales como entidades interlocutores válidas, legítimas y necesarias en la gestión de las relaciones laborales, que d representan los intereses colectivos de los colaboradores, actuando como agentes activos en la construcción de un clima laboral caracterizado por el respeto mutuo, la confianza recíproca y la búsqueda permanente del bien común institucional.

Universidad de Las Américas se compromete, en consecuencia, a establecer mecanismos institucionales apropiados y eficaces que garanticen el ejercicio pleno de estos derechos fundamentales, incluyendo la facilitación de los medios materiales y logísticos necesarios para el funcionamiento adecuado de las organizaciones sindicales, el respeto de los fueros y prerrogativas de sus dirigentes sindicales, de conformidad a los dispuesto por la legislación nacional, implementando procedimientos transparentes y expeditos para la resolución de las controversias que pudieran surgir en el desarrollo de las relaciones laborales.

j. Ambiente laboral libre de acoso y violencia.

Universidad de Las Américas declara **tolerancia cero** frente a toda conducta de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, en conformidad con la Ley Nº21.643, el Convenio Nº190 de la OIT y la Ley Nº21.369. Para ello, cuenta con una **Política de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo**, promulgada mediante Decreto de Rectoría Nº18062025-03, y con un

Protocolo de Prevención y un Procedimiento de Investigación incorporados al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que contemplan:

- **Gestión preventiva de los riesgos psicosociales** asociados al acoso laboral y sexual y la violencia en el trabajo, con seguimiento conjunto del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM y la Dirección General de Personas.
- **Canales de denuncia.**
- **Investigación debidamente establecida**, que se inicia dentro de los 3 días hábiles siguientes a la denuncia, concluye en un plazo máximo de 30 días y se rige por los principios de perspectiva de género, no discriminación, no revictimización, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, razonabilidad y debido proceso.
- **Medidas de resguardo inmediatas**.
- **Formación y difusión permanente**, mediante capacitaciones, talleres y campañas de sensibilización, y la publicación de la política en el portal de colaboradores.

Como reconocimiento externo de la efectividad de estas medidas, la Universidad obtuvo durante el mes de septiembre de 2026, el Sello Ley Karin, otorgado por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). Esta certificación evaluó la implementación de los protocolos de prevención de acoso, el funcionamiento de los canales de denuncia, los programas de capacitación y las acciones de promoción de una cultura de respeto, en todas sus sedes. La institución se compromete a mantener los estándares que dieron origen a este reconocimiento y a someterse a los procesos de renovación correspondiente.

k. Inclusión laboral de personas con discapacidad.

Mediante su **Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad**, fundada entre otras, en las Leyes Nº20.422, Nº21.015 y Nº21.275, la Universidad se compromete a:

- Cumplir la **reserva legal de contratación** al año 2026,, de a lo menos un 1% de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.
- Contar con a lo menos un **Gestor o Gestora de Inclusión Laboral** certificado por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, y elaborar un **Plan Anual de Inclusión Laboral**.
- Realizar **ajustes razonables** en los procesos de reclutamiento, selección, inducción, evaluación, promoción y término.
- Disponer de **canales de denuncia accesibles**.
- Evaluar y actualizar anualmente la política de inclusión laboral, a partir de diagnósticos institucionales.

l. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La Universidad reconoce que el trabajo decente exige compatibilizar las responsabilidades laborales con la vida familiar y personal, en consonancia con el **Convenio Nº156 de la OIT** sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y la **Ley Nº21.645**. En este marco, la institución:

- Ofrece a quienes tengan el cuidado personal de niños o niñas menores de catorce años, o de personas con discapacidad o en situación de dependencia, la posibilidad de desarrollar total o

parcialmente su jornada bajo la modalidad de **trabajo a distancia o teletrabajo**, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita (artículo 47 del Reglamento Interno).

- Garantiza los derechos de **protección a la maternidad, paternidad y vida familiar**: descansos pre y postnatal, permiso postnatal parental, sala cuna de libre elección, derecho de alimentación, permisos por nacimiento, matrimonio o acuerdo de unión civil y fallecimiento de familiares, y el permiso para madres, padres o tutores de niños, niñas y adolescentes con trastorno del espectro autista (Ley Nº21.545).
- Otorga **beneficios que exceden el mínimo legal**, tales como días adicionales al permiso legal por nacimiento de un hijo o hija y por matrimonio o acuerdo de unión civil, día libre por cumpleaños, días administrativos anuales (Bonus Days), permiso por mudanza, permiso por intervención quirúrgica de hijos o cónyuge y medio día adicional para exámenes de medicina preventiva.
- Promueve, a través del **Programa Calidad de Vida**, hábitos saludables, técnicas de manejo del estrés e iniciativas de conciliación laboral, familiar y personal.

m. Empleo de calidad y desarrollo profesional.

La Universidad promueve un empleo estable, formal y con oportunidades de desarrollo, en el que:

- Toda relación laboral se formaliza mediante **contrato de trabajo escrito**, suscrito dentro de los plazos legales, cuyos documentos quedan disponibles para el colaborador en el Gestor Documental Laboral.
- La incorporación de personal académico y administrativo se realiza mediante **concursos públicos**, con procedimientos transparentes, no discriminatorios y basados en el mérito.
- Se promueve la **estabilidad del empleo**, privilegiando la contratación indefinida para las funciones de carácter permanente.
- Existe un **sistema anual de evaluación del desempeño** con objetivos acordados, autoevaluación y retroalimentación, que sirve de base para el desarrollo, la movilidad interna y los incrementos por mérito.
- Se ofrecen oportunidades de **capacitación y perfeccionamiento**, permisos con goce de remuneraciones para cursar programas de magíster o doctorado, y becas de estudio para los colaboradores y su grupo familiar.

3. Declaración final.

Universidad de Las Américas reafirma su compromiso con la implementación, desarrollo y perfeccionamiento continuo de prácticas laborales justas, inclusivas y transparentes, de conformidad a los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos fundamentales. Este compromiso trasciende el mero cumplimiento normativo para constituirse en un imperativo ético y una responsabilidad social institucional que forma parte integral de la identidad y los valores fundamentales de Universidad de Las Américas.

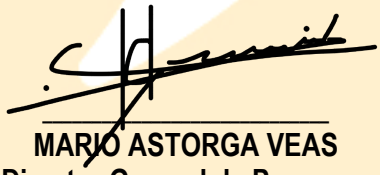
En tal sentido, la institución reconoce su responsabilidad social como agente transformador en la construcción de una sociedad más equitativa, justa, inclusiva y sostenible entendiendo que las prácticas laborales que implemente no solamente impactan en el bienestar de su comunidad universitaria, sino que también en el entorno social y cultural en el cual se inserta, contribuyendo así al fortalecimiento de la sociedad y al desarrollo integral del país.

Mediante el presente documento, Universidad de Las Américas declara de manera expresa su pleno cumplimiento y adhesión incondicional a los principios fundamentales del trabajo decente, tal como han sido conceptualizados y desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo, principios que comprenden la promoción del empleo de calidad, la garantía de derechos fundamentales en el trabajo y el fortalecimiento del diálogo social como pilares esenciales de un desarrollo sostenible y socialmente responsable.

Asimismo, la institución ratifica su compromiso con el respeto, promoción y garantía efectiva de la libertad sindical en todas sus manifestaciones, reconociendo que este derecho fundamental constituye no solamente una prerrogativa esencial de los colaboradores, sino también un elemento indispensable para el fortalecimiento de la justicia social y la construcción de relaciones laborales armoniosas y productivas. En este marco, la institución se compromete a facilitar y promover el ejercicio pleno de este derecho, absteniéndose de cualquier acto que pueda constituir interferencia o menoscabo del mismo.

Universidad de Las Américas declara, además, su adhesión a los principios de igualdad de género y no discriminación, comprometiéndose a implementar medidas que garanticen la eliminación de toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, nacionalidad, condición social, creencias religiosas, opiniones políticas, discapacidad o cualquier otra condición personal o social, en conformidad se establece en la normativa laboral vigente. Este compromiso incluye la adopción de políticas orientadas a lograr la igualdad de género en todos los niveles de la estructura organizacional, la eliminación de brechas salariales por razón de género, y la implementación de mecanismos efectivos de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Finalmente, Universidad de Las Américas declara que el presente compromiso institucional constituye una manifestación expresa de su voluntad de contribuir al desarrollo una comunidad universitaria socialmente responsable, éticamente comprometida y respetuosa del derecho, que sirva como referente y ejemplo para otras instituciones de educación superior, y que contribuya efectivamente a la construcción de una sociedad más justa, equitativa y sostenible para las presentes y futuras generaciones.



MARIO ASTORGA VEAS
Director General de Personas
Universidad de Las Américas