

# Programa de Acciones de Conciliación con Corresponsabilidad para el Personal Universitario



# Introducción

La Universidad de Concepción tiene un permanente compromiso con el bienestar de su personal, considerando como fundamental la conciliación trabajo - vida personal y/o familiar, por lo que cuenta con un programa de Acciones de Conciliación con Corresponsabilidad para el Personal Universitario, enfocado precisamente en posicionar las medidas ya dispuestas y detectar nuevas oportunidades de mejora.



# I. Condiciones laborales, jornada y flexibilidad





## 1.1. Jornada de trabajo de 40 horas

### Descripción

El 2022 la Universidad de Concepción inició su estrategia de implementación de una jornada de 40 horas semanales, alcanzando a inicios de 2024, previo al primer hito de la ley, una implementación efectiva y total de esta, respecto del personal administrativo afecto a jornada ordinaria de trabajo, propiciando la disposición de mayor tiempo para dedicar a la vida personal y familiar.



## 1.2. Trabajo a distancia

### Descripción

Se estableció un procedimiento para pactar modalidad de trabajo a distancia para personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado.

Para mayor información, haz clic aquí 



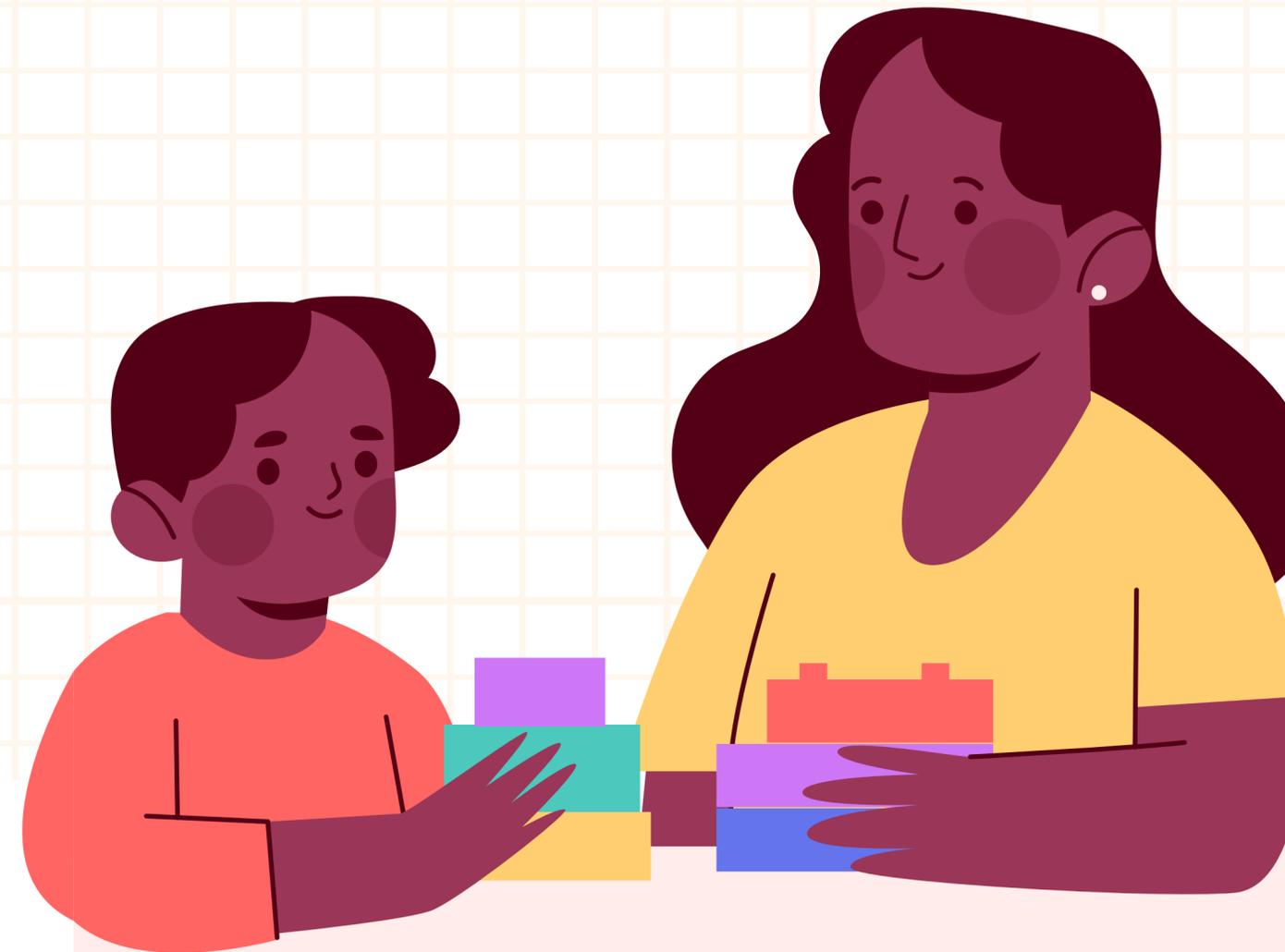
## 1.3. Bandas horarias para padres y madres

### Descripción

Derecho para trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta doce años, y personas que tengan el cuidado personal de éstos, a tener una banda de dos horas en total, dentro de la que pueden 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.

Para mayor información, haz clic aquí 

## II. Maternidad y paternidad



### 2.1. Permiso del padre por nacimiento

#### Descripción

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 195 del Código del Trabajo, el padre tiene derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, a utilizar a su elección desde el momento del parto, o para distribuirlo dentro del primer mes contado desde la fecha de nacimiento.

Se propone ampliar el permiso por nacimiento al doble de lo regulado legalmente, esto es, a diez días de permiso, a utilizar en el mismo mecanismo, esto es, continuos desde la fecha del parto, o bien, distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. De tal forma que, si no se utiliza en dicha fecha, se pierde. Para acceder a este permiso adicional, el padre trabajador deberá anunciar formalmente que hará uso del permiso postnatal parental, en los términos del artículo 197 bis del Código del Trabajo.

Con el mismo propósito, se facilitará a los padres trabajadores que, dentro del primer mes de nacimiento, se haga uso de feriado u otros permisos institucionales.

Para mayor información, haz clic aquí 



### 2.2. Extensión del derecho a sala cuna al padre

#### Descripción

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo, las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, están obligadas a otorgar a las trabajadoras, sala cuna para sus hijos e hijas menores de dos años, sea manteniendo la sala cuna a disposición o bien pagando los costos directamente al establecimiento al que las trabajadoras lleven a sus hijos menores de dos años.

La propuesta en este caso, para ir más allá del cumplimiento estricto de lo legal y favorecer, a su vez, la corresponsabilidad en relación a los cuidados es extender el derecho a sala cuna para el padre, siempre y cuando la madre, que debe ser también trabajadora, carezca de derecho a sala cuna, por prestar servicios para un empleador que no se encuentre obligado, por disposición legal, a dar cumplimiento a la normativa antes citada.

La extensión propuesta operará en base a un sistema de cupos anuales, iniciando con 3 cupos para el año 2025, que corresponde a un 10% del uso de beneficio de sala cuna por parte de trabajadoras.



### 2.3. Convenio de pago para subsidio por incapacidad laboral

#### Descripción

La Universidad de Concepción mantiene convenios con Fonasa y las ISAPRES Cruz Blanca, Nueva Masvida y Consalud, para el anticipo del Subsidio de Incapacidad Laboral (SIL) a trabajadores y trabajadoras afiliadas a estas instituciones que presenten licencia médica.

Para mayor información, haz clic aquí 

[Convenio de Pago Subsidios Licencias Médicas | dirper.udec.cl](https://dirper.udec.cl)



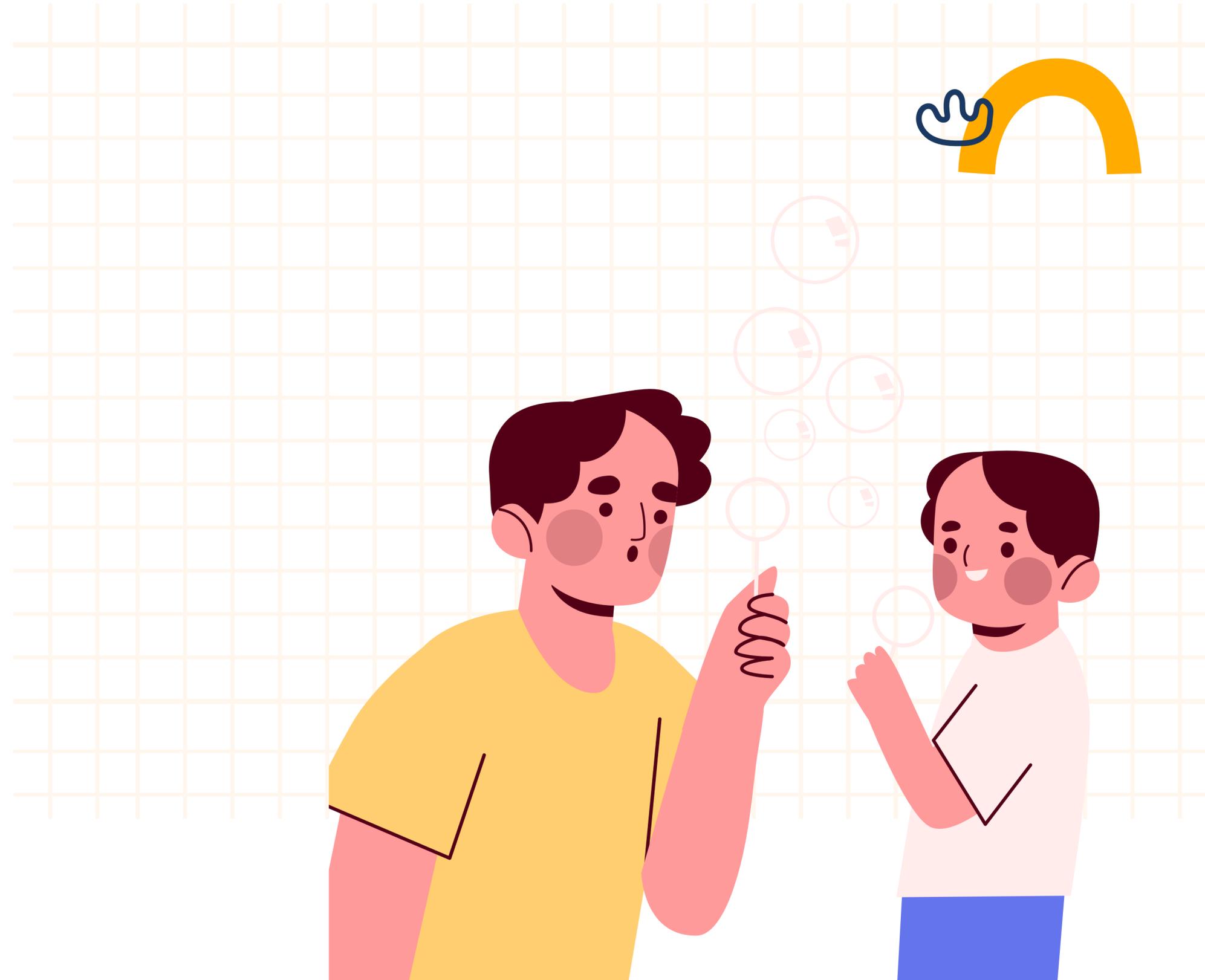
### 2.4. Espacio de consejería en lactancia

#### Descripción

Se ha dispuesto un espacio orientado a trabajadoras y estudiantes universitarias que se encuentren período de embarazo, postparto o lactancia materna, así como también a las parejas o acompañantes significativos de aquellas, con el propósito de brindar asesoría profesional e información en materia de lactancia materna, en sus distintas etapas, por parte de un o una matrona académica del Departamento de Obstetricia y Puericultura de la Universidad de Concepción, en compañía de estudiantes de la Carrera de Obstetricia y Puericultura. El espacio se formalizará en un convenio celebrado entre la Dirección de Personal, la Dirección de Servicios Estudiantiles, la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual y el Departamento de Obstetricia y Puericultura de la Facultad de Medicina.

Para mayor información, haz clic aquí 

# III. Permisos



 **3.1. Permiso primer día de clases****Descripción**

Se propone instaurar un permiso especial, por una vez en el año, para padres y madres, con el fin exclusivo de acompañar a sus hijos e hijas en su primer día de clases en educación preescolar y hasta el primer ciclo básico. Este permiso es distinto a los establecidos en el artículo 25 del Reglamento de Personal y tendrá una duración de dos horas, tiempos de traslado inclusive. Este permiso podrá ser utilizado tanto por la madre como por el padre, conjunta o separadamente. Para acceder a él se deberá solicitar con la debida antelación, justificando encontrarse en la situación que da origen al permiso, adjuntando los respaldos que sean necesarios.

Para mayor información, haz clic aquí 

# IV. Capacitación





### 4.1. Incorporación de la temática en programas de capacitación

#### Descripción

Se propone incorporar las temáticas en referencia en nuevas versiones de los programas de capacitación orientados a jefaturas, como Mejoramiento de la Gestión Universitaria (MGU) en sus distintas versiones, incluyendo contenido asociado a la Ley N° 21.645 (ley de conciliación trabajo y familia), y afines, y procedimientos internos para su implementación.

# V. Difusión





## 5.1. Difusión del permiso postnatal parental para el padre

### Descripción

Difusión para el personal universitario, del derecho que establece el artículo 197 bis del Código del Trabajo, para que el padre utilice el permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana de este, con derecho a subsidio, a través de distintas actividades como talleres y conversatorios.

[Para mayor información, haz clic aquí](#)



## 5.2. Difusión del procedimiento de trabajo a distancia para trabajadores

### Descripción

Difusión para el personal universitario, de los derechos que establece la Ley N° 21.645, en particular, el trabajo a distancia con motivos de cuidado, con especial orientación en que los trabajadores hombres pueden acceder a ellos en igualdad de condiciones que las trabajadoras.

[Para mayor información, haz clic aquí](#)



### 5.3. Código o Manual de Buenas Prácticas Laborales

#### Descripción

Elaboración de un instrumento breve, sencillo y de acceso amigable, de buenas prácticas para los espacios de trabajo incorporando acciones o comportamientos que, si bien no son exigibles u obligatorios, son valiosos por contribuir directamente a espacios de trabajo sanos, respetuosos y de valoración por las personas, con un acápite especialmente destinado a buenas prácticas en materia de conciliación.



### 5.4. Manual de beneficios

#### Descripción

La Dirección de Personal ha puesto a disposición de trabajadores y trabajadoras UdeC un Manual de Beneficios, para consulta y orientación acerca de los distintos beneficios a los que éstos y éstas pueden acceder en su calidad de dependientes de la institución. El Manual está organizado por temáticas: educación, salud, retiro y, también, conciliación trabajo familia.

Para mayor información, haz clic aquí 

# VI. Recreación





## 6.1. Vacaciones entretenidas

### Descripción

El Programa "Vacaciones Entretenidas" (PVE), desarrollado en conjunto con las organizaciones sindicales, tiene como objetivo ser un espacio seguro, educativo y recreativo para los niños y niñas de entre 6 y 12 años, hijos e hijas del personal de la Universidad de Concepción. Las actividades impulsadas buscan impactar de manera positiva en el desempeño de los trabajadores y trabajadoras, mejorando su calidad de vida y la relación trabajo/familia.



**Universidad  
de Concepción**