

17.- SALA CUNA

INACAP otorgará el derecho a sala cuna de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Las trabajadoras docentes con hijos menores de dos años que tengan derecho a sala cuna y que, por razones excepcionales y justificadas necesiten llevar a sus hijos a sala cuna distinta de aquellas con las que INACAP tenga convenio, éste pagará dicha sala cuna hasta un monto de \$90.000 (noventa mil pesos) brutos, siempre que la trabajadora docente tenga una carga académica de 400 horas pedagógicas o más en el semestre en el que hace efectivo el beneficio.

Este beneficio se entregará directamente a la docente. El pago se hará por el periodo que efectivamente haya asistido el menor a la sala cuna, situación que deberá acreditarse por la docente mediante la respectiva factura o boleta con el detalle que corresponda.

18.- BONO DE VACACIONES

A los trabajadores docentes afectos a este contrato INACAP pagará anualmente un bono de vacaciones de UF 1 (una unidad de fomento), siempre que la sumatoria de horas contratadas en los semestres otoño más primavera del año precedente sea igual o superior a 800 horas de docencia directa.

A los trabajadores administrativos afectos a este contrato INACAP pagará anualmente un bono de vacaciones de UF1 (una unidad de fomento).

En ambos casos, este beneficio se pagará anualmente durante la vigencia del presente contrato conjuntamente con las remuneraciones correspondientes al mes en que el trabajador haga uso efectivo de su feriado, el cual no podrá ser inferior a 10 días hábiles continuos. Se pagará solo una vez durante el año calendario respectivo y no será acumulativo.

19.- INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO

En los siguientes casos, INACAP pagará una indemnización por años de servicio en los montos y condiciones que se señalan en esta cláusula:

a. Si el respectivo contrato individual de trabajo terminare por fallecimiento del trabajador. La indemnización, en este evento, se pagará a quienes acrediten la calidad de herederos del trabajador, en conformidad con las normas legales vigentes y aplicables a esta materia.

b. Si el respectivo contrato individual de trabajo termina por renuncia voluntaria del trabajador que se acoja a un cupo sindical, conforme a lo siguiente: