

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL DE INSTRUMENTO
COLECTIVO DEPOSITADO EN ESTA INSPECCION
DEL TRABAJO CON FECHA 23 JUL. 2016

En Santiago, a 21 de julio de 2014, entre el Sindicato de Trabajadores N° 1 de la Universidad Diego Portales, representado por su Directiva y Comisión Negociadora, compuesta por Luisa Ana Orrego González, Presidenta, Héctor Eduardo Aguilera Gutiérrez, Secretario y José Luis Morales Benavides, Tesorero, con domicilio en calle Carrera N° 177, comuna y ciudad de Santiago, por una parte, y por la otra, la Universidad Diego Portales, representada para estos efectos por su Secretario General, José Julio León Reyes, su Directora Jurídica Ximena Palma Corrales y su Directora de Recursos Humanos, Bárbara Lagos Rivera, todos con domicilio en Av. Manuel Rodríguez Sur N° 415, se ha convenido el siguiente contrato colectivo de trabajo, suscrito en conformidad a las normas del Código del Trabajo:



PRIMERO: Reajustes e Incrementos de Sueldos.

A.- Incrementos

Al día 01 de agosto de 2014, del 2015 y del 2016 se aplicará un incremento sobre los sueldos base de cada trabajador con jornada completa afecto a este contrato e incluido en la nómina del Anexo A, de acuerdo con la distribución expresada en la siguiente tabla:

<u>TRAMOS</u>	<u>Incrementos Agosto 2014</u>	<u>Agosto</u>	<u>Agosto</u>
		<u>2015</u>	<u>2016</u>
\$0 a \$400.000	3%	3%	4%
\$ 400.001 a \$500.000	2,5%	2,5%	3%
\$500.001 a \$700.000	2%	2%	2,5%
\$700.001 a \$1.000.000	1,5%	1,5%	2%
\$1.000.001 a \$1.200.000	1%	1%	1,5%

AOG

8.- Reajustabilidad de sueldos base.

1.- Trabajadores contratados por cursos determinados o part time.

Durante la vigencia del presente contrato los sueldos base de los trabajadores contratados por cursos determinados o part time, se reajustarán anualmente según el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor en los doce meses anteriores al mes de marzo de cada año. El primer reajuste que se otorgará el día 1º de marzo de 2015 comprenderá el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre los meses de marzo de 2014 y febrero de 2015. El segundo reajuste tendrá lugar el día 1º de marzo de 2016 y así sucesivamente.

2.- Trabajadores de jornada completa y de media jornada.

Durante la vigencia del presente contrato los sueldos base de los trabajadores afectos a jornada completa y media jornada, se reajustarán anualmente según el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor en los doce meses anteriores al mes de enero de cada año. Con todo, el primer reajuste que se otorgará el día 1º de enero de 2015, comprenderá, el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre los meses de julio y diciembre de 2014.

3.- Índice de precios al consumidor negativo.

En el evento que en cualesquiera de los períodos de reajustabilidad referidos en los números precedentes, el resultado del cálculo de la variación del Índice de Precios al Consumidor fuere negativa, ésta no se considerará para los efectos de aplicar la reajustabilidad ya referida.

4.- Cláusula de seguridad.

Si durante el primer semestre del período anual respectivo, la variación del Índice de Precios al Consumidor llegare a ser igual o superior a 2,5%, se reajustarán los sueldos base de los trabajadores de jornada completa y media jornada, en el mes de julio de ese año, porcentaje que se imputará el reajuste anual correspondiente. Este beneficio se concederá únicamente a los trabajadores parte de este contrato, indicados en la nómina del Anexo A.



SEGUNDO: Conceptos Aplicables al Contrato.

Para los efectos de este contrato, se deja constancia que se entiende por "trabajadores de jornada completa" a aquellos académicos y administrativos que tienen una jornada de a lo menos 40 horas semanales, por "trabajadores de media jornada" a aquellos académicos y administrativos que tienen una jornada de a lo menos 24 horas semanales y menos de 40, y por "trabajadores part-time" a aquellos que tienen una jornada semanal de menos de 24 horas semanales o que están contratados por cursos o sesiones determinados.



TERCERO: Horas Extraordinarias.

Para el personal no académico se podrá convenir previamente y por escrito, con la Jefatura respectiva, trabajo en jornada extraordinaria. Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo de un 85% sobre el valor de la hora ordinaria. Las horas que se pacten previamente y por escrito para ser trabajadas en domingo o festivos, se recargarán en un 100%.

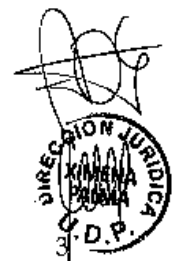
CUARTO: Aranceles Diferenciados.

La Universidad tendrá aranceles diferenciados de estudio para los trabajadores, sus cónyuges y los hijos de trabajadores involucrados en el presente contrato, que estudien en ella. Esto, respecto de los nuevos beneficiarios adscritos al presente contrato, no podrá significar para la Universidad un menor ingreso que supere los \$23.000.000.- anuales.

Para la obtención del presente beneficio deberá estarse a lo que señala el Reglamento de Aranceles Diferenciados que se adjunta como Anexo B. Sólo para los trabajadores parte de este contrato incluidos en el Anexo A, en el caso de los alumnos beneficiarios de una beca estatal, el beneficio cubrirá el 100% del diferencial de arancel no cubierto con la Beca y sin el tope señalado en el párrafo precedente.

QUINTO: Beca a cónyuges e hijos de trabajador fallecido.

Si falleciere un trabajador adscrito al presente contrato colectivo, de los incluidos en la nómina del Anexo A, cuyo cónyuge o hijos fueren beneficiarios de los aranceles diferenciados establecidas en la cláusula cuarta precedente, dichas becas se extenderán hasta el término de las respectivas carreras. Del mismo modo se otorgará el beneficio de la presente cláusula a aquellos hijos de trabajadores y trabajadoras que estén cursando cuarto año medio al momento del fallecimiento del trabajador/a.





SEXTO: Indemnización por Años de Servicios.

La Universidad pagará a los trabajadores de jornada completa y media jornada una indemnización por años de servicio en los casos y bajo las condiciones que se señalan a continuación:

- a) En casos de despido por causal no imputable al trabajador, siempre que éste tenga al menos un año de servicios en la Universidad, un mes de sueldo base, con tope de 90 Unidades de Fomento (UF) por cada año completo de servicios, al valor que éste tenga a la fecha del despido. En todo caso, tal indemnización tendrá un tope máximo de 15 meses de sueldo base.

Sin perjuicio de lo anterior, sólo para aquellos trabajadores de jornada completa y media jornada, parte de este contrato e incluidos en el Anexo A, que hayan cumplido al menos 18 años completos de servicios en la Universidad, esta indemnización tendrá un tope máximo de 18 meses de sueldo base, con tope de UF 90 por cada mes de sueldo base.

- b) En caso que un trabajador, cumpliendo los requisitos legales para pensionarse, presente su renuncia voluntaria, formalizada legalmente de modo que sea invocable por el empleador, tendrá derecho a percibir una indemnización de un mes de sueldo base, con tope de UF 90 por cada año completo de servicios, con un tope máximo de 15 meses de sueldo base.

Sin perjuicio de lo anterior, para aquellos trabajadores de jornada completa y media jornada, parte de este contrato e incluidos en el anexo A, que hayan cumplido al menos 18 años completos de servicios en la Universidad, esta indemnización tendrá un tope máximo de 18 meses de sueldo base, con tope de UF 90 por cada mes de sueldo base. Con todo, no podrán acogerse a este beneficio más de 16 trabajadores en el período de vigencia del presente contrato.

- c) A los trabajadores que presenten su renuncia a su empleo en la Universidad, formalizada legalmente en la forma antedicha, y lo hagan para que surta efecto entre el 1º de agosto de 2014 y el 31 de julio del 2018, se les pagará una indemnización equivalente a un mes de sueldo base con tope de UF 90 por cada año completo de servicios, de acuerdo a la siguiente tabla:

- 3 a 5 años de antigüedad = 3 meses de sueldo.

5 y más años de antigüedad = un mes por año, con tope de 5 meses.
 Con todo, sólo para los trabajadores parte de este contrato e incluidos en el anexo A, con antigüedad igual o superior a 5 años, este tope será de 8 meses.



Para ser acreedor a este beneficio será necesario que el trabajador presente la renuncia al menos con treinta días de anticipación a la fecha en que pretende dejar el servicio y tenga una antigüedad de a lo menos 3 años. Podrán hacer uso de este derecho un máximo de 20 trabajadores durante la vigencia del presente contrato colectivo.

SÉPTIMO: Estímulo Quinquenal de Antigüedad.

Para aquellos trabajadores de jornada completa y media jornada que, durante la vigencia del contrato, enteren una antigüedad de 5 años continuos de servicio en la Universidad, se les pagará un estímulo quinquenal de \$390.000.- brutos y \$360.000.- brutos, respectivamente y por una sola vez.

Del mismo modo, a dichos trabajadores se les pagará por una sola vez un bono por cada 5 nuevos años de servicios continuos, de acuerdo a la siguiente tabla:

Años continuos de servicio	Monto bruto Jornada Completa	Monto bruto Media Jornada
10	\$440.000.-	\$380.000.-
15	\$470.000.-	\$400.000.-
20 o quinquenio superior.	\$500.000.-	\$450.000.-

Con todo, sólo para aquellos trabajadores de jornada completa y media jornada, parte de este contrato e incluidos en el anexo A, se les pagará por una sola vez un bono por cada 5 nuevos años de servicios continuos, de acuerdo a la siguiente tabla:

Años continuos de servicio	Monto bruto Jornada Completa	Monto bruto Media Jornada
10	\$450.000.-	\$400.000.-
15	\$550.000.-	\$450.000.-
20 o quinquenio superior.	\$650.000.-	\$550.000.-

[Handwritten signature]





OCTAVO: Jornada laboral

A todos los trabajadores y trabajadoras administrativos adscritos al presente contrato colectivo, que cumplan más de 5 años de trabajo continuo en la Universidad y una jornada de más de 42 horas semanales, ésta se rebajará por igual a 42 horas. La reducción en la jornada laboral podrá distribuirse de común acuerdo con la jefatura directa, conforme a las directrices que imparta la Dirección de Recursos Humanos.

NOVENO: Bono de Reemplazo.

A aquel trabajador autorizado para reemplazar a otro de igual o mayor jerarquía por un mínimo de días que no baje de tres, se le pagará un bono de reemplazo, equivalente al 40% del sueldo base del reemplazado por mes, por cada día efectivamente trabajado. Este bono se devengará sólo hasta por un máximo de 60 días de reemplazo. Este bono no se aplicará respecto de aquellos trabajadores que ejercen cargos directivos.

Si dos o más personas reemplazan a un solo funcionario, la Dirección de Recursos dividirá el pago del presente beneficio entre aquellos que desempeñen sus funciones.

DÉCIMO: Complemento de Subsidio por Enfermedad.

Si un trabajador debe faltar a sus labores por enfermedad acreditada debidamente con la o las licencias médicas aprobadas conforme a la ley y el reglamento de licencias, recibirá un bono que cubra las diferencias de remuneraciones no pagadas por la Isapre o institución de salud a que se encuentre afiliado.

DÉCIMO PRIMERO: Bono por Vacaciones.

A cada trabajador de jornada completa y media jornada se les pagará un bono por vacaciones equivalente a 20% de su sueldo base mensual vigente al hacerse éstas efectivas. Este bono tendrá topes mínimos y máximos de acuerdo a la siguiente tabla:

	Mínimo Bruto	Máximo Bruto
Administrativo jornada completa	\$ 250.000	\$ 350.000
Académico jornada completa		\$280.000
Trabajador media jornada	\$ 170.000	\$ 270.000



Sólo en el caso de los trabajadores administrativos de jornada completa que son parte de este contrato y que se individualizan en el Anexo A, se les pagará el bono de vacaciones por la suma de \$400.000.-



DÉCIMO SEGUNDO: Aguinaldo de Navidad.

La Universidad pagará un aguinaldo de Navidad, ascendente a los siguientes montos brutos:

Administrativos jornada completa	\$ 380.000
Académicos jornada completa	\$ 250.000
Académicos de media jornada	\$ 140.000
Académicos part - time	\$ 31.000

Sólo en el caso de los trabajadores administrativos de jornada completa y de media jornada que son parte de este contrato y que se individualizan en el Anexo A, se les pagará el aguinaldo correspondiente a \$400.000.- y \$250.000.- respectivamente.

Dicho beneficio será pagado de la siguiente manera:

- a) 75% del valor bruto del aguinaldo, conjuntamente con los anticipos de remuneraciones del mes de diciembre de cada año, y
- b) 25% conjuntamente con la liquidación de remuneraciones del mes de diciembre de cada año.-

DÉCIMO TERCERO: Aguinaldo de Fiestas Patrias.

La Universidad pagará a los trabajadores jornada completa y media jornada, un aguinaldo de fiestas patrias, ascendente a los siguientes montos brutos:

Administrativos jornada completa	\$ 320.000
Académicos jornada completa	\$ 200.000
Académicos media jornada	\$ 122.000

Sólo en el caso de los trabajadores administrativos de jornada completa y media jornada que son parte de este contrato y que se individualizan en el Anexo A, se les pagará el aguinaldo correspondiente a \$350.000.- y \$240.000.-, respectivamente. Y para los académicos jornada completa que son parte de este contrato y que individualización en el Anexo A, se les pagará un aguinaldo de \$240.000.-



Dicho bono será pagado de la siguiente manera:

- a) 75% del valor bruto del aguinaldo, conjuntamente con los anticipos de remuneraciones del mes de septiembre de cada año, y
- b) 25% conjuntamente con la liquidación de remuneraciones del mes de septiembre de cada año.-



DÉCIMO CUARTO: Bonificación Anual.

- a) Al personal de jornada completa se le pagará una bonificación anual durante el mes de abril equivalente a un 40% del sueldo base mensual del trabajador, al valor vigente en dicho mes. Este bono, en todo caso, tendrá un mínimo de \$350.000.- y un máximo de \$665.000.-

Sólo en el caso de los trabajadores de jornada completa que son parte de este contrato y que se individualizan en el Anexo A, se les pagará el bono anual con un mínimo de \$400.000.-

- b) Al personal de media jornada se le pagará una bonificación anual durante el mes de abril de un monto equivalente a un 30% del sueldo base mensual del trabajador, al valor vigente en dicho mes. Este bono, en todo caso, tendrá un mínimo de \$250.000.- y un máximo de \$445.000.-
- c) A los trabajadores "part - time" se les pagará una bonificación del 15% de su sueldo base mensual en el mes de abril de cada año. Este bono, en todo caso, tendrá un máximo de \$225.000.-

DÉCIMO QUINTO: Organización del Bienestar.

La Unidad de Bienestar, dependiente de la Dirección de Recursos Humanos, contará con una Asistente Social a jornada completa y tendrá por objeto generar estrategias de apoyo y orientación para la resolución de los problemas que afecten a los trabajadores. Esta unidad, dentro del marco presupuestario asignado, confeccionará planes anuales debeneficios de asistencia médica, económica y recreativa tendientes al mejoramiento del clima organizacional.

Una comisión de participación, integrada por el Director de Recursos Humanos, la Asistente Social y dos representantes de los trabajadores de la Universidad,



uno de los cuales deberá pertenecer al sindicato que suscribe este contrato revisará y elaborará propuestas de optimización de dichos planes.



DÉCIMO SEXTO: Servicio Médico.

La Universidad pagará y mantendrá para los trabajadores de jornada completa y media jornada la adhesión al Servicio Médico de la Cámara Chilena de la Construcción para otorgar ayuda complementaria en el orden médico y dental a los funcionarios y cargas familiares reconocidas de esta Casa de Estudios.

El aporte de la Universidad será de 2,113% sobre la renta imponible de cada trabajador y cada adherente cotizará el 1,057% sobre su renta imponible. En el caso de los trabajadores de jornada completa y que tengan una remuneración imponible mensual inferior a \$800.000.- la Universidad aportará el total de la cotización, o sea un 3,17% sobre la renta imponible de cada uno de ellos.

Sólo en el caso de los trabajadores administrativos de jornada completa y media jornada que son parte de este contrato y que se individualizan en el Anexo A y que tengan una remuneración imponible mensual inferior a \$1.000.000.- la Universidad aportará el total de la cotización, o sea un 3,17% sobre la renta imponible de cada uno de ellos.

Las partes dejan constancia que conocen el Reglamento y los Beneficios que otorga el Servicio Médico de la Cámara Chilena de la Construcción.

DÉCIMO SÉPTIMO: Asignación de Matrimonio.

La Universidad pagará a los trabajadores de jornada completa y media jornada, que contraigan matrimonio, una asignación de \$700.000.- brutos para aquellos que tengan jornada completa y de \$350.000.- brutos para aquellos de media jornada, previa presentación del certificado de matrimonio respectivo otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación. En caso de que ambos contrayentes sean trabajadores de la Universidad, este beneficio se pagará sólo a uno de ellos.

Además se otorgará un permiso de 5 días hábiles, los que se considerarán como trabajados para todos los efectos y se imputarán a los días legales que se otorgan.

A handwritten signature in black ink is written over a circular stamp. The stamp contains the text "DIRECCION JURIDICA" at the top, "UNIVERSIDAD DE CHILE" in the middle, and "D.F." at the bottom. The signature is written in a stylized, cursive manner.

DÉCIMO OCTAVO: Asignación de Nacimiento.

La Universidad pagará a los trabajadores por cada hijo que le nazca, una asignación de natalidad de \$600.000.- brutos para aquellos que tengan jornada completa y de \$500.000.- brutos para aquellos que tengan media jornada; en ambos casos el pago se hará contra la presentación de certificado de nacimiento correspondiente. Este beneficio se otorgará también en caso de adopción, contra la presentación del certificado correspondiente. En caso de que ambos padres sean trabajadores de la Universidad, este beneficio se pagará sólo a uno de ellos.



Además, se otorgará un permiso de 5 días, hábiles los que se considerarán como trabajados para los efectos legales, conforme a lo señalado en el Artículo 195 del Código del Trabajo.

DÉCIMO NOVENO: Ayuda por Fallecimiento de Familiar.

La Universidad pagará una ayuda de \$1.345.000.- brutos a los trabajadores de jornada completa y de media jornada, por el fallecimiento del o la cónyuge, o de un hijo reconocido como carga familiar, previa presentación del certificado de defunción correspondiente. Además, en el caso de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador jornada completa o media jornada, esta ayuda ascenderá a un 30% del mismo valor precedentemente estipulado.

Con todo, únicamente para los trabajadores con jornada completa y media, parte de este contrato e incluidos en la nómina del Anexo A, esta ayuda ascenderá a \$1.800.000.- en el primer caso y de \$800.000.- en el segundo.

En caso de fallecimiento del o la cónyuge, de un hijo o de los padres, se estará a lo establecido en el Artículo 66 del Código del Trabajo y adicionalmente, en caso del fallecimiento de hermanos, suegros o abuelos, la Universidad otorgará al funcionario un permiso de 2 días hábiles, los que se considerarán trabajados para todos los efectos legales.

VIGÉSIMO: Cuota Mortuoria.

La Universidad pagará una cuota mortuoria de \$6.185.000.- brutos por fallecimiento de trabajadores con jornada completa y de \$4.000.000.- brutos para el caso de fallecimiento de trabajador de media jornada. Con todo, únicamente para los trabajadores con jornada completa, parte de este contrato e incluidos en la nómina del Anexo A, esta cuota mortuoria ascenderá a \$7.000.000.-




El monto será pagado al cónyuge sobreviviente y/o a sus herederos acreditados legalmente.



En todo caso el trabajador podrá designar un beneficiario distinto de los anteriores, lo cual deberá consignar en declaración jurada notarial entregada en la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad.

VIGÉSIMO PRIMERO: Seguro de Vida e invalidez, y complementario de Salud.

La Universidad licitará anualmente y otorgará a los trabajadores jornada completa y media jornada, durante la vigencia de este contrato, un seguro de vida e invalidez, con las siguientes características:

- 24 sueldos base por muerte natural;
- 48 sueldos base por muerte accidental;
- 24 sueldos base por invalidez total y permanente evaluada por el Compin.

Asimismo, la Universidad otorgará, para los trabajadores jornada completa, media jornada y tres cuarto de jornada, y sus cargas legales, un seguro complementario de salud. El valor a financiar por el funcionario será de 1,057% de su renta imponible mensual.

Sólo en el caso de los trabajadores administrativos de jornada completa y media jornada que son parte de este contrato y que se individualizan en el Anexo A y que tengan una remuneración imponible mensual inferior a \$700.000- la Universidad aportará el total de la cotización. Dicho monto aumentará a \$800.000 en el año 2015.

Las características y cobertura del o los seguros quedarán sujetas a las condiciones y restricciones por preexistencia establecidas por las compañías de seguros. No tendrán cobertura las personas mayores de 65 años.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Capacitación y Desarrollo.

La Dirección de Recursos Humanos de la Universidad, en conjunto con dos representantes de los trabajadores, elaborará y evaluará planes de capacitación laboral y desarrollo del personal, dentro del marco presupuestario. Estas actividades se desarrollarán en el tiempo compartido entre las horas de trabajo y el tiempo libre del trabajador.

A handwritten signature in black ink is written over a circular stamp. The stamp contains the text "DIRECCION JURIDICA" and "C.D.P.". Below the stamp, the number "11" is printed.

Uno de los representantes de los trabajadores será designado por el Sindicato que suscribe este Contrato. La Universidad definirá, a propuesta del Sindicato a lo menos tres cursos de capacitación, de hasta 40 horas cada uno, por año.



VIGÉSIMO TERCERO : Beca de Escolaridad.

a) La Universidad pagará a los trabajadores de jornada completa y de media jornada, una Beca de Escolaridad de \$180.000.- brutos y \$130.000.- brutos, respectivamente, en el mes de Marzo de cada año, por cada hijo debidamente reconocido como carga familiar por el organismo previsional correspondiente y que estudie en la enseñanza pre-básica (pre-kínder y kínder), básica, media o educación superior, todos los niveles expuestos debidamente reconocidos por el Ministerio de Educación.

Sólo en el caso de los trabajadores de jornada completa que son parte de este contrato y que se individualizan en el Anexo A, se les pagará esta beca por la suma de \$230.000.-

Se excluye de estos beneficios a los hijos de los trabajadores que tengan aranceles diferenciados o exceptuados en la Universidad Diego Portales.

b) A las trabajadoras con hijos menores de 3 años que los envíen a sala cuna o jardín infantil, se les otorgará una beca por la totalidad de la matrícula y mensualidad, ambos en conjunto con un tope mensual de \$180.000.- Para estos efectos la Universidad podrá suscribir convenios con salas cunas. Este beneficio se pagará directamente a la institución respectiva, previa acreditación de la correspondiente inscripción.

Sólo en el caso de las trabajadoras que son parte de este contrato y que se individualizan en el Anexo A, se les pagará la beca de sala cuna con un tope mensual de \$200.000.-

En el caso de las trabajadoras part time, el beneficio de sala cuna o jardín infantil se pagará proporcionalmente a las sesiones que tengan contratadas con la Universidad.

c) En el caso de los hijos menores de tres años que no puedan asistir a una Sala Cuna o a un Jardín Infantil debido a razones de salud crónicas e inhabilitantes, certificadas por un médico y con la revisión de la Unidad de Bienestar, la Universidad entregará un bono de \$180.000.- brutos mensuales directamente a la trabajadora, a fin de contribuir a los gastos de cuidado de los hijos.



Sólo en el caso de las trabajadoras que son parte de este contrato y que se individualizan en el Anexo A, se les pagará este bono correspondiente a la suma mensual de \$200.000.-



Este bono será incompatible con la beca de Sala Cuna o de Jardín Infantil.

VIGÉSIMO CUARTO: Servicios para Auxiliares y Secretarías.

La Universidad mantendrá lugares de baño, servicios higiénicos y espacios para que el personal auxiliar de servicios mantenga sus efectos personales, obligación que se cumplirá en cada uno de los locales, establecimientos o sedes que posea dando cumplimiento a las normas contenidas en la Ley General de Urbanismo y Construcción y disposiciones sanitarias pertinentes.

La Universidad mantendrá los espacios y las condiciones de infraestructura necesarias para que las secretarías del área académica puedan desempeñar correctamente sus funciones.

VIGÉSIMO QUINTO: Asignación de Movilización.

La Universidad pagará una asignación de movilización de \$ 60.000. - mensuales al personal no académico.

VIGÉSIMO SEXTO: Colación.

La Universidad proporcionará al personal de jornada completa y de media jornada, tanto diurno como vespertino, una colación de almuerzo o alimentación en condiciones dietéticas adecuadas, de acuerdo a las modalidades usuales, nombrando el sindicato un representante en las licitaciones futuras.

La misma Comisión encargada de diseñar las bases de la licitación, realizará una evaluación semestral de la colación entregada.

En caso de trabajos extraordinarios en días distintos de su jornada de trabajo convenida, se dará también una colación de almuerzo o alimentación, si dicho trabajo excede de cuatro horas y media.



VIGÉSIMO SEPTIMO: FIESTA DE NAVIDAD.

La Universidad organizará en el mes de diciembre una Fiesta de Navidad para el trabajador/a, su cónyuge e hijos de hasta 12 años, nombrando el sindicato un representante en la comisión encargada del diseño de la actividad. Adicionalmente durante el mismo mes hará entrega de un regalo de navidad para los hijos de trabajadores en ese rango de edad.



VIGÉSIMO OCTAVO: Préstamos de Emergencia.

La Universidad otorgará a los trabajadores y trabajadoras afectos al presente contrato colectivo, incluidos en el Anexo A, que lo requieran en calidad de beneficio social, préstamos de emergencia sin intereses, para ser destinados a reparación de viviendas en caso de emergencia, o para costear gastos urgentes de salud de un integrante del grupo familiar o educación de los hijos.

El préstamo se descontará por planilla, en cuotas iguales y sucesivas, las que no podrán exceder del 15% de la remuneración del trabajador ni la vigencia del presente contrato.

Un máximo de 15 trabajadores podrán acceder simultáneamente a este beneficio durante la vigencia del presente contrato.

El procedimiento para postular a los préstamos de emergencia será establecido por Dirección de Recursos Humanos. La respuesta al trabajador se entregará en un plazo de 48 horas hábiles.

VIGÉSIMO NOVENO: Bono Marzo.

La Universidad pagará a cada trabajador y trabajadora administrativos afectos al presente contrato, con rentas inferiores a \$700.000, un bono ascendente a \$ 150.000.- brutos, en el mes marzo de cada año, durante la vigencia del presente contrato de trabajo.

Sólo en el caso de las trabajadoras y trabajadores afectos al presente contrato, incluidos en el anexo A, este bono se pagará en el año 2016 a los trabajadores con rentas inferiores a \$800.000, y en el año 2017 a los trabajadores con rentas inferiores a \$900.000.-



TRIGÉSIMO: Uniformes.

La Universidad otorgará uniformes o ropa de trabajo al personal de auxiliares, secretarías y personal administrativo de cargos no académicos que tengan una renta inferior a \$1.126.000. El uso del uniforme, de acuerdo a las exigencias de la Universidad, será obligatorio para todo aquel que lo reciba.



El detalle de los uniformes a entregar se adjunta en el Anexo C. Con todo, la Comisión de participación, integrada en la forma indicada en la cláusula décimo quinta de este instrumento, revisará y propondrá anualmente, una actualización de las reglas y criterios de asignación del beneficio, dentro del marco presupuestario vigente.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Evaluación de desempeño.

El sistema de evaluación del desempeño es un componente de primera importancia en la gestión de recursos humanos. La Universidad, consecuentemente, tiene entre sus objetivos desarrollar sistemas de evaluación de desempeño para sus trabajadores de carácter técnico, que considere estándares o indicadores objetivos, que incluya necesariamente la retroalimentación hacia el trabajador de la jefatura que evalúa, y que proporcione información relevante para la toma de decisiones o para elaborar planes de mejora.

Si durante el proceso, el trabajador resuelve apelar de los resultados de su evaluación de desempeño, podrá ser representado en la interposición del recurso por un director sindical si así lo decidiere.

La Universidad se compromete a elaborar un mecanismo de evaluación de desempeño de las jefaturas que considere, entre otras dimensiones, la opinión de los trabajadores a su cargo, durante el segundo semestre del presente año; para la aplicación de un plan piloto en el mes de enero de 2015 y con miras a su implementación formal a partir de esa fecha.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Vacaciones

La Universidad otorgará a los trabajadores y trabajadoras afectos a este contrato 4 semanas de vacaciones durante el año calendario, las que se otorgarán íntegramente en el mes de Febrero de cada año. Con todo, el feriado aludido podrá, de manera muy excepcional, otorgarse, total o parcialmente, en otras épocas del año, de acuerdo a las necesidades que imponga el Calendario Académico y el funcionamiento de la Universidad.



A este período de vacaciones se imputará el feriado legal establecido en el Artículo 67 del Código del Trabajo.

Además, en Septiembre de cada año, la Universidad suspenderá sus actividades por toda la semana en que recaigan los días de celebración de Fiestas Patrias, independiente de los días de feriado que se decreten oficialmente en el país por este motivo. En esa semana, los trabajadores afectos al presente contrato colectivo, quedarán liberados de la obligación de prestar sus servicios sin perjuicio que se devengarán normalmente en su favor las remuneraciones correspondientes a dicho período semanal



TRIGÉSIMO TERCERO: Días Administrativos.

a) La Universidad otorgará a los trabajadores afectos al presente contrato colectivo, cinco días administrativos con derecho a remuneración en cada uno de los años calendario 2015, 2016 y 2017. Dos días, a los menos y no más de 3, deberán ser utilizados en el mes de julio de cada año de aquellos años, durante el período de vacaciones de invierno de los alumnos previsto en el calendario académico, según un sistema de turnos aprobado por la Dirección de Recursos Humanos, sin que estos dos días o tres en su caso, puedan ser desplazados a otros meses del año. Los días que excedan a los utilizados en el mes de julio de los años 2015, 2016 y 2017, según la fórmula ya señalada, podrán ser utilizados por el trabajador discrecionalmente en el número de ellos y en la ocasión que estime pertinente.

b) Asimismo, entre agosto y diciembre de 2014, los trabajadores afectos a este contrato colectivo, tendrán derecho a hacer uso de dos días administrativos, con derecho a remuneración, en el número y ocasión que estime conveniente y, entre enero y julio de 2018, este derecho se extenderá a 3 días con derecho a remuneración y con igual modalidad de utilización

TRIGÉSIMO CUARTO: Uso de dependencias

La Universidad facilitará a los trabajadores y trabajadoras adscritas al presente contrato colectivo, sus dependencias destinadas a fines recreativos, tales como las canchas de fútbol y el gimnasio, de acuerdo a su disponibilidad y de modo preferente en horarios de colación o fuera de la jornada laboral.

Del mismo modo, facilitará el uso de dependencias de la Universidad para la realización de actos culturales o de celebración del aniversario del acto funcional del Sindicato, previo conocimiento y aprobación del contenido y extensión de tales actividades para la Universidad.



TRIGÉSIMO QUINTO: Bono de Admisión

Si la Universidad decidiera otorgar un bono por los resultados del proceso de admisión, para ser distribuido entre el personal de la dirección de una unidad académica, serán también beneficiarias de él las secretarías que hayan participado directamente en aquel proceso.



TRIGÉSIMO SEXTO: Bono de Término de Negociación Colectiva.

En el evento que el presente contrato colectivo se haya suscrito antes del 31 de julio de 2014 y por una vigencia de cuatro años, La Universidad pagará a todos los trabajadores que son parte de este contrato y que se incluyen en el Anexo A, cuya renta mensual bruta sea inferior a \$2.000.000.-, un bono de término de negociación en las siguientes condiciones:

- a) Para los trabajadores administrativos de jornada completa, se les pagará un bono de término de \$900.000.- brutos, que se pagará en tres cuotas de \$ 300.000 cada una, en los meses de agosto y octubre de 2014, y enero de 2015.
- b) A los trabajadores académicos de jornada completa se les pagará un bono de término de \$600.000.- brutos, que se pagarán en tres cuotas de \$ 200.000 cada una, en los meses de agosto y octubre de 2014 y enero de 2015.
- c) Al personal de media jornada: un bono de \$300.000.- brutos, pagaderos en tres cuotas de \$100.000.- cada una, en los meses de agosto y octubre de 2014 y enero de 2015.

Sólo en el caso de los trabajadores administrativos de media jornada que son parte de este contrato y que se incluyen en el Anexo A, se les pagará un bono de término de \$900.000.- brutos, que se pagará en tres cuotas de \$ 300.000 cada una, en los meses de agosto y octubre de 2014, y enero de 2015. Asimismo, sólo al Personal part time incluido en el Anexo A, se le pagará un bono de término de \$100.000.- brutos pagadero en el mes de agosto de 2014.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO: Bono de Armonía.

En el evento que el presente contrato se haya suscrito con una vigencia de 4 años, en el año 2016 se otorgará un bono de armonía a los trabajadores que son parte de este contrato y que se incluyen en el Anexo A, cuya renta mensual bruta sea inferior a \$2.000.000.-, en las siguientes condiciones:



- a) A los trabajadores administrativos de jornada completa: un bono de \$900.000.- brutos, que se pagarán en tres cuotas de \$ 300.000 cada una, en los meses de agosto y octubre de 2016 y enero de 2017.
- b) A los académicos de jornada completa: un bono de \$600.000.- brutos, que se pagarán en tres cuotas de \$ 200.000 cada una, en los meses de agosto y octubre de 2016 y enero de 2017.
- c) Al Personal de media jornada: un bono de \$300.000.- brutos, pagaderos en tres cuotas cada una, en los meses de agosto y octubre de 2016 y enero de 2017.



Sólo en el caso de los trabajadores administrativos de media jornada que son parte de este contrato y que se individualizan en el Anexo A se les pagará un bono equivalente al de los trabajadores administrativos jornada completa. Asimismo, sólo al Personal part time incluido en el Anexo A, se le pagará un bono de término de \$100.000.- brutos pagadero en el mes de agosto de 2016.

Este Bono se reajustará según la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor entre los meses de julio 2014 y junio 2016.

TRIGÉSIMO OCTAVO: Reajustes de Beneficios en Dinero.

Los valores de los demás beneficios para los trabajadores, fijados en dinero en el presente contrato, con excepción de los fijados en las dos cláusulas precedentes, serán reajustados en la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor (IPC) correspondiente a los períodos y en las fechas en que se reajusten los sueldos base del personal de jornada completa y media jornada, según la cláusula primera del presente contrato. Por tanto será aplicable para esos valores, lo previsto en la letra B 2 y B 3 de la cláusula primera. Con todo, el primer reajuste que se hará efectivo al día 1º de enero de 2015, comprenderá el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre los meses de julio y diciembre de 2014.

Con todo, la Comisión de participación, integrada en la forma indicada en la cláusula décimo quinta de este instrumento, revisará y podrá proponer anualmente un reajuste distinto sólo para las asignaciones de colación y movilización. Así, éstas se reajustarán en los meses de enero de cada año, según lo indicado en el párrafo precedente, considerando la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en el período respectivo, en el área de Alimentos, para el caso de la colación, y según la variación que experimente la tarifa promedio del transporte público en Santiago urbano, para el caso de la asignación de movilización, cuando estos índices fueren superiores al IPC.




TRIGÉSIMO NOVENO: Beneficios Sindicales

- a) La Universidad entregará al Sindicato un aporte inicial para el fondo de Bienestar del Sindicato, para distribuirlo entre sus socios, ascendente a \$25.000.000.- Dicho monto se pagará en dos cuotas, una de \$10.000.000.- dentro de los 10 días siguientes a la firma de este instrumento, y otra cuota de \$15.000.000.-, que se pagará en agosto del año 2016.
- b) La Universidad se compromete a aportar un monto mensual máximo de \$50.000.- por conceptos de agua y luz. El exceso mensual que se produzca será de cargo del sindicato. Los demás servicios básicos que sean utilizados en la Sede Sindical serán de cargo y responsabilidad exclusiva del sindicato.
- c) Permisos sindicales: Los directores y delegados sindicales contarán con los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir con sus funciones, de conformidad con la ley. Se concederá un permiso de 8 horas semanales a cada dirigente sindical, de cargo de la Universidad. El tiempo que exceda las 8 horas será de cargo del sindicato. La cesión del tiempo de los permisos a otro director deberá ser comunicada previamente y por escrito a la Dirección de Recursos Humanos.
- d) La Universidad se compromete a aportar 20 de libros de la Editorial UDP para la biblioteca del Sindicato. Asimismo, se compromete a enviar al Sindicato un ejemplar de cada libro que se edite durante la vigencia del presente contrato.



CUADRAGÉSIMO: Vigencia.

El presente contrato tendrá vigencia desde el 1º de agosto de 2014 hasta el 31 de julio de 2018.

CUADRAGÉSIMO PRIMERO: Publicación del Contrato.


El presente contrato se publicará en la página web de La Universidad, Intranet y se enviará por correo electrónico para el conocimiento de cada uno de los trabajadores que son parte del mismo.




CUADRAGÉSIMO SEGUNDO: Personal Afecto.

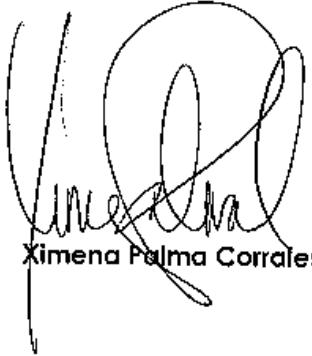


Son parte del presente contrato los trabajadores que se incluyen en nómina individualizada como Anexo A, la cual integra el mismo para todos los efectos legales.


Luisa Ana Orrego González


Héctor Aguilera Gutiérrez


José Luis Morales Beravides


Ximena Palma Corrales


José Julio León Reyes


Bárbara Lagos Rivera



20



ANEXO B
REGLAMENTO SOBRE ARANCELES DIFERENCIADOS
SINDICATO N° 1



ARANCELES DIFERENCIADOS



1. CONCEPTO.

Artículo 1º.- Serán beneficiarios de los aranceles diferenciados de estudio contempladas en esta normativa, los trabajadores de la Universidad Diego Portales, sus cónyuges e hijos que reúnan los requisitos que más adelante se señalan.

En consecuencia, por la vía de esta normativa, no procederá el otorgamiento de estos aranceles diferenciados de estudio a ninguna otra persona, cualquiera que sea su relación de parentesco con el trabajador.

La Universidad establecerá un número máximo de cupos anuales de acuerdo con lo pactado en el contrato colectivo.

REQUISITOS DE POSTULACIÓN:

Artículo 2º.- Para postular a este beneficio, el trabajador deberá cumplir copulativamente con los siguientes requisitos:

- a) Ser trabajador, ya sea académico, administrativo o auxiliar de la Universidad.
- b) Tener una antigüedad mínima ininterrumpida de un año como trabajador a la fecha de la postulación al beneficio.
- c) Durante el año anterior a la solicitud de otorgamiento del beneficio anual, el trabajador no deberá haberse acogido a permiso sin goce de remuneración, por un plazo igual o superior a un semestre académico.
- d) Haber suscrito con la Universidad un contrato de trabajo indefinido.
- e) Haber postulado a las becas ministeriales.

Artículo 3º.- Cuando el postulante sea el o la cónyuge del trabajador o algunos de sus hijos, además de acreditarse el cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo precedente, deberá constatarse tal calidad con el correspondiente Certificado de Matrimonio o de Nacimiento.

Artículo 4º.- El postulante deberá solicitar su Ingreso a la Universidad Diego Portales como alumno regular, dando cumplimiento a las disposiciones de los Reglamentos General del Alumno de Pregrado y de Matrícula y Admisión de Alumnos, documentos que serán de su exclusiva responsabilidad conocer y aceptar.

Artículo 5º.- El postulante no deberá estar en posesión de un Título Profesional Universitario o Grado Académico de Licenciado.

Artículo 6º.- Cuando el beneficiario directo sea el mismo trabajador deberá, además, acompañar una carta de su Jefatura Directa en la cual se indique que no existe incompatibilidad horaria entre su jornada diaria de trabajo y los estudios que pretende iniciar o proseguir, estando, en consecuencia, autorizado para ello.

Será facultad de la respectiva Jefatura aceptar alguna modificación o adaptación de la jornada diaria que debe cumplir el trabajador, a fin de facilitarle la obtención de dicho beneficio. En este caso, el trabajador deberá elevar la correspondiente solicitud.





escrita a dicha Jefatura, en la cual proponga el cambio de horario de trabajo y **explícite** claramente, bajo su firma, que esta modificación o adaptación horaria constituye un permiso conforme al artículo 32 inciso final del Código del Trabajo y que, en consecuencia, no generará el pago de horas extraordinarias, y que, el cambio de horario tendrá vigencia sólo mientras dure el respectivo período académico de clases y/o exámenes, no debiendo ello, en caso alguno, afectar su desempeño laboral.

Esta autorización podrá revocarse si se afectare al desempeño laboral del trabajador por cualquier causa, a juicio del Jefe directo.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL BENEFICIO:

Artículo 7º.- El otorgamiento del beneficio será anual, debiendo renovarse de año en año, y sólo se otorgará para carreras de Pregrado cursadas en la Universidad Diego Portales.

El beneficio se mantendrá vigente por la duración normal de la carrera, según su plan de estudios, Incrementada en un cincuenta por ciento.

Artículo 8º.- El monto del Arancel dependerá del tipo de Jornada que desempeñe el trabajador, aplicándose del modo siguiente:

Personal Jornada Completa: (Jornada semanal igual o mayor a 40 horas).

Tramos de Renta	% Beca
Hasta \$700.000	98%
\$700.001 a \$900.000	90%
\$900.001 a \$1.050.000	70%
\$1.050.001 a \$1.700.000	60%
\$1.700.001 y más	35%

Personal Media Jornada: (Jornada semanal de menos de 40 y más de 24 horas).

Tramos de Renta	% Aporte	% Beca
Hasta \$600.000		40%
\$600.001 y \$1.150.000		30%
\$1.150.001 a \$1.700.000		20%
\$1.700.001 y más		10%



Personal Part-Time: (contratado por cursos o por número de horas inferior a media jornada)

Le corresponderá un descuento entre el 10% y el 20% del valor del arancel anual y matrícula, dependiendo del número de sesiones promedio realizadas en el año anterior a la solicitud de aplicación del Arancel diferenciado, de acuerdo con la siguiente Tabla:

Número de Sesiones	% Beca
9 sesiones y más	20%
8 sesiones	18%
7 sesiones	16%
5 y 6 sesiones	14%
4 sesiones	12%
Hasta 3 sesiones	10%



Independiente de la jornada que desempeñe el trabajador, si el beneficiario de los descuentos estipulados en este reglamento, contase con otra beca de arancel o beneficio externo otorgado por el Estado, la suma total del beneficio UDP no podrá ser mayor al valor del arancel efectivo que deba pagar la persona beneficiada, descontada la beca estatal o externa. Si el beneficio total fuese mayor, el porcentaje de descuento otorgado según reglamento se ajustará en la forma correspondiente al copago existente, sin que proceda en ningún caso el reembolso del excedente.

REQUISITOS DE PERMANENCIA:

Artículo 9º.- El Arancel se mantendrá mientras el beneficiario cumpla con los siguientes requisitos académicos:

- I. Obtener una nota promedio anual, de asignaturas, no inferior a 4.0 (cuatro coma cero) durante cada año calendario de uso del beneficio.
- II. Aprobar, en cada año calendario de uso del beneficio, a lo menos, el 50% de las asignaturas inscritas.

Artículo 10º.- El beneficiario de la beca podrá efectuar sólo un cambio de Carrera sin perder el beneficio, pero deberá cumplir con los procedimientos establecidos al efecto por cada Unidad Académica.

Artículo 11º.- Se podrá congelar los estudios por una sola vez, sin perder el beneficio, previo cumplimiento de los requisitos, que para tal efecto, determine la correspondiente Unidad Académica.

PÉRDIDA DEL BENEFICIO:

Artículo 12º.- El beneficio del Arancel anual quedará automático y definitivamente extinguido cuando ocurra alguna de las siguientes situaciones:



- a) Ser eliminado de la carrera por la Escuela, según la resolución respectiva, o por la instancia de apelación de Vicerrectoría Académica.
- b) Cuando el beneficiario perdiera la calidad de Alumno Regular por infracción de los Reglamentos y Normativas vigentes en la Universidad Diego Portales.
- c) Cuando se incumplan los requisitos académicos establecidos en el Artículo 9º de este documento.
- d) Cuando se cumpla el plazo de duración del beneficio establecido en el inciso segundo del Artículo 7º de esta normativa.



DISPOSICIONES GENERALES:

Artículo 13º.- Si durante el respectivo semestre o año académico terminare el contrato de trabajo por causa no imputable al trabajador, la Universidad mantendrá el beneficio hasta la finalización del correspondiente año académico.

Artículo 14º.- Las situaciones particulares que pudieren presentarse por aplicación de la presente Normativa o por dudas de su aplicación, serán resueltas por una Comisión integrada por el Director de Recursos Humanos, el Jefe de Personal y un representante de Vicerrectoría Académica.

Artículo 15º.- Esta normativa entrará en vigencia a contar del mes de Enero de año 2000, siendo aplicable a todos los postulantes a partir de dicho año académico.

Artículo transitorio

Los tramos y condiciones establecidos para la asignación del beneficio, comenzarán a aplicarse a contar del primer semestre del año 2015.
Para el año 2014 seguirán rigiendo los vigentes a enero de ese año.

