

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL DE INSTRUMENTO
COLECTIVO DEPOSITADO EN ESTA INSPECCION
DEL TRABAJO CON FECHA 25 JUL. 2016



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago, a 24 de Julio de 2014, entre el Sindicato N° 2 de Trabajadores de la Universidad Diego Portales, representado por su Directiva y Comisión Negociadora, compuesta por Luis Alberto Catalán Maureira, Presidente, Mario Francisco de Paula Donoso Tagle, Secretario, Gino Enrique Aguilera García, Tesorero, Claudio Arturo Echevarría Vera, Director y Gabriel Antonio Órdenes Orellana, Director, todos con domicilio en Av. Ejército Libertador N° 460, 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

i) Al día 1° de agosto de 2014, del 2015 y del 2016 se aplicará un incremento sobre los sueldos base de cada trabajador de jornada completa, tres cuartos de jornada y media jornada afectos a este contrato y que se encuentren individualizados en el Anexo A, de acuerdo con la distribución expresada en la siguiente tabla:

TRAMOS	Incremento 2014	Incremento 2015	Incremento 2016
\$ 0 a \$400.000	3,0%	3,0%	2,0%
\$400.001 a \$500.000	2,5%	2,5%	2,0%
\$500.001 a \$900.000	2,0%	2,0%	1%
\$900.001 a \$1.300.000	1%	1%	1%



Para efectos de la asignación de los trabajadores afectos a los distintos tramos de la tabla señalada, se considerarán los sueldos base vigentes al 31 de julio de 2014.

ii) Al día 1º de marzo de 2015 se aplicará un incremento sobre los sueldos base de cada trabajador part time afecto al presente contrato y que se encuentre individualizado en el Anexo A, de un 2.0%.



B.- 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, de tres cuartos y de media jornada.

Durante la vigencia del presente contrato los sueldos base de los trabajadores de jornada completa, de tres cuartos 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, para los trabajadores de jornada completa, tres cuartos y media jornada afectos a este contrato e individualizados en el Anexo A, el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre los meses de julio y diciembre de 2014; el segundo reajuste que se otorgará el día 1º de enero de 2016 comprenderá, para dichos trabajadores, el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre los meses de enero y diciembre de 2015, y así sucesivamente.

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, de tres cuartos y media jornada, en el mes de julio de ese año, porcentaje que se imputará el reajuste anual correspondiente.

Sólo en el caso que lo anterior no haya tenido aplicación y únicamente para los trabajadores afectos al presente contrato e individualizados en el Anexo A, si en cualquiera de los períodos anuales señalados la variación del IPC, antes de cumplido el año respectivo, llegare a ser igual o superior a 3,5%, se reajustarán inmediatamente los sueldos base de los trabajadores de jornada completa, tres cuartos y media jornada, porcentaje que se imputará el reajuste anual correspondiente.

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 tres cuartos de jornada**" a aquellos académicos y administrativos que tienen una jornada de a lo menos 30 horas semanales y menos de 40; por "**trabajadores de media jornada**" a aquellos académicos y administrativos que son contratados con una jornada laboral de a lo menos 20 horas semanales y menos de 30, y por "**trabajadores part-time**" a aquellos que tienen una jornada semanal de menos de 20 horas semanales y, en todo caso, a quienes están contratados por cursos o sesiones determinados.

TERCERO: Horas Extraordinarias.

Para el personal no académico se podrá convenir previamente y por escrito, 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.

La Universidad mediante su Unidad de Bienestar, realizará cada año la difusión de esta beneficio, sus requisitos, condiciones y plazos para ejercerlo.

QUINTO: Indemnización por Años de Servicios.

La Universidad pagará a los trabajadores de jornada completa, de tres cuartos y de 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 más movilización y colación, 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.

Sin perjuicio de lo anterior, Únicamente para los trabajadores afectos al presente contrato e individualizados en el Anexo A, incluidos los part time, el tope referido se extenderá a 18 meses de sueldo base, más movilización y colación, con tope de UF 90 por sueldo mensual para aquellos trabajadores que tengan más de 18 años de permanencia en la Universidad. Durante la vigencia de este contrato, podrán acceder a este



beneficio como máximo 5 trabajadores parte de este contrato, por cada año de vigencia del mismo.

- b) En caso que un trabajador de jornada completa, tres cuartos o media jornada, 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 más movilización y colación, con tope de UF 90 por cada año completo de servicios, con un tope máximo de 15 meses.

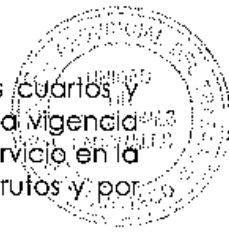
Sin perjuicio de lo anterior, el tope referido se extenderá a 18 meses de sueldo base más movilización y colación, con tope de UF 90 por sueldo mensual, para aquellos trabajadores que tengan más de 18 años de permanencia en la Universidad. Con todo, no podrán acogerse a este beneficio más de 5 trabajadores parte de este contrato, por cada año de vigencia del mismo.

- c) A los trabajadores que presenten su renuncia a su empleo en la Universidad, formalizada legalmente de modo que sea invocable por el empleador, y lo hagan para que surta efecto entre el 1º de agosto de 2014 y el 31 de julio del 2017, se les pagará una indemnización equivalente a un mes de sueldo base con tope de UF 90 por cada año completo de servicios, con un tope máximo de 5 meses de sueldo base. Para ser acreedor a este beneficio será necesario que presente la renuncia al menos con treinta días de anticipación a la fecha en que pretende dejar el servicio y tener una antigüedad de a lo menos 3 años continuos en la Universidad. Podrán hacer uso de este derecho un máximo de 7 trabajadores parte de este contrato colectivo, incluidos los part time, durante cada año de vigencia del mismo.
- d) Se tramitarán las solicitudes de renuncia según el orden de presentación. No obstante, de presentarse dentro de un mismo mes calendario más solicitudes pendientes de trámite que los cupos disponibles, se preferirá al trabajador más antiguo; y sólo en el caso de trabajadores que tengan la misma antigüedad, se considerará la primera presentación. En el caso de los trabajadores que, por los criterios señalados, no puedan acceder al beneficio, la renuncia se entenderá como no presentada.



SEXTO: Estímulo Quinquenal de Antigüedad.

i) A los trabajadores administrativos de jornada completa, de tres cuartos y media jornada y académicos de jornada completa que, durante la vigencia del contrato, completen una antigüedad de 5 años continuos de servicio en la Universidad, se les pagará un estímulo quinquenal de \$ 390.000.- brutos 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
10	\$440.000.-
15	\$470.000.-
20 o quinquenio superior	\$500.000.-

ii) A los académicos tres cuarto y media jornada que, durante la vigencia del contrato, completen una antigüedad de 5 años continuos de servicio en la Universidad, se les pagará un estímulo quinquenal de \$ 360.000.- brutos y por una sola vez.

Del mismo modo, a dichos académicos 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
10	\$380.000.-
15	\$400.000.-
20 o quinquenio superior	\$455.000.-

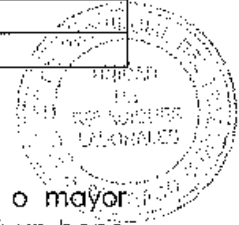
iii) A aquellos trabajadores part time que, durante la vigencia del contrato, completen una antigüedad de 5 años continuos de servicio en la Universidad, se les pagará un estímulo quinquenal de \$ 115.000.- brutos y por una sola vez.

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
10	\$115.000.-
15	\$125.000.-



20	\$145.000.-
25 o quinquenio superior	\$170.000.-



SÉPTIMO: 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 cinco, se le pagará un bono de reemplazo, equivalente al 40% del sueldo base del reemplazado por mes, en proporción a los días efectivamente trabajados. 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.

OCTAVO: 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.

NOVENO: Bono por Vacaciones.

A cada trabajador 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:

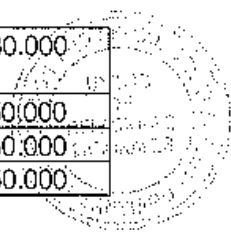
	Mínimo Bruto	Máximo Bruto
Trabajadores administrativos con jornada completa, tres cuartos y media jornada, y académicos de jornada completa	\$ 250.000	\$ 400.000
Académicos de media jornada y tres cuartos	\$ 200.000	\$ 350.000

DÉCIMO: Aguinaldo de Navidad.

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



Administrativos jornada completa, tres cuartos y media jornada	\$ 380.000
Académicos jornada completa	\$ 250.000
Académicos media jornada y académicos tres cuartos	\$ 160.000
Académicos part - time	\$ 50.000



Dicho bono será pagado de la siguiente manera:

- a) 75% del valor bruto del bono 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 PRIMERO: Aguinaldo de Fiestas Patrias.

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

Administrativos jornada completa, tres cuartos y media jornada	\$ 320.000
Académicos jornada completa	\$ 200.000
Académicos tres cuartos y media jornada	\$ 130.000
Académicos part time	\$30.000

Dicho bono será pagado de la siguiente manera:

- a) 75% del valor bruto del bono 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.-

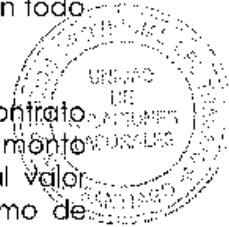
DÉCIMO SEGUNDO: Bonificación Anual.

- a) Al personal administrativo y académico de jornada completa, y a los administrativos tres cuartos y media jornada 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 \$400.000.- y un máximo de \$750.000.-

- b) A los académicos de tres cuartos y media jornada parte de este contrato se le pagará una bonificación anual durante el mes de abril de un monto 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 \$250.000.- y un máximo de \$580.000.-
- 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 \$250.000.-



DÉCIMO TERCERO: Organización del Bienestar.

La Unidad de Bienestar dependiente de la Dirección de Recursos Humanos contará con una Asistente Social a jornada completa. Esta unidad confeccionará planes anuales de acuerdo al presupuesto y por una comisión de participación, la que será integrada por el Director de Recursos Humanos, la Asistente Social y dos representantes de los trabajadores de la Universidad, siendo uno de ellos designado por el sindicato que suscribe este contrato.

DÉCIMO CUARTO: Servicio Médico.

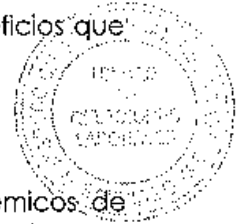
La Universidad pagará y mantendrá para los trabajadores de jornada completa y media jornada la adhesión al Servicio Médico de la Cámara Chilena de la Construcción para otorgar ayuda complementaria en el orden médico y dental a los funcionarios y cargas familiares reconocidas de esta Casa de Estudios.

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.

Los trabajadores part time podrán adherir al Convenio con el Servicio Médico de la Cámara Chilena de la Construcción, siendo de su cargo el total de la cotización respectiva.



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



DÉCIMO QUINTO: Asignación de Matrimonio.

La Universidad pagará a los trabajadores administrativos y académicos de jornada completa, y administrativos tres cuartos y media jornada que contraigan matrimonio, una asignación de \$635.000.- brutos, y de \$ 320.000.- brutos para aquellos académicos de media jornada y tres cuartos, 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 a ambos.

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

Únicamente para aquellos trabajadores part time parte de este contrato e incluidos en el Anexo A, que tengan contrato de trabajo indefinido, se otorgará una asignación de \$ 125.000.- Con todo, no podrán acogerse a este beneficio más de 15 trabajadores parte de este contrato, en el período de vigencia del mismo. Los cupos se asignarán siguiendo los criterios señalados en la cláusula quinta, letra d), de este contrato.

DÉCIMO SEXTO: Asignación de Nacimiento.

La Universidad pagará a los trabajadores de jornada completa, tres cuartos y media jornada una asignación de natalidad de \$ 510.000.- brutos, por cada hijo que le nazca, contra la presentación del 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 solo 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.

Únicamente para aquellos trabajadores part time parte de este contrato e incluidos en el Anexo A, que tengan contrato de trabajo indefinido, se otorgará una asignación de \$ 125.000.- Con todo, no podrán acogerse a este beneficio más de 15 trabajadores parte de este contrato, en el período de



vigencia del mismo. Los cupos se asignarán siguiendo los criterios señalados en la cláusula quinta, letra d), de este contrato.



DÉCIMO SÉPTIMO: Ayuda por Fallecimiento de Familiar.

La Universidad pagará una ayuda de \$1.345.000.- brutos a los trabajadores de jornada completa, de tres cuartos 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, esta ayuda ascenderá a \$403.500.-

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 o suegros, la Universidad otorgará al funcionario un permiso de 2 días hábiles, los que se considerarán trabajados para todos los efectos legales.

Únicamente para aquellos trabajadores part time parte de este contrato e incluidos en el Anexo A, que tengan contrato de trabajo indefinido, se les otorgarán las ayudas indicadas en los párrafos precedentes, por un monto ascendente al 33% de los valores precedentemente señalados.

DÉCIMO OCTAVO: Cuota Mortuoria.

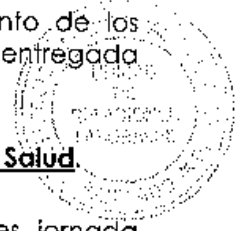
La Universidad pagará una cuota mortuoria de \$6.185.000.- brutos por fallecimiento de trabajadores administrativos y académicos con jornada completa y administrativos tres cuartos y media jornada; y de \$4.000.000.- brutos para el caso de fallecimiento de académico de tres cuartos y media jornada.

Únicamente para aquellos trabajadores part time parte de este contrato e incluidos en el Anexo A, que tengan contrato de trabajo indefinido, se les pagará una cuota mortuoria de \$2.000.000.-

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.



DÉCIMO NOVENO: 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 ofrecerá, 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.

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: Capacitación y Desarrollo.

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

Uno de los representantes de los trabajadores será designado por el Sindicato N° 2 de la Universidad. La Universidad definirá, a propuesta del Sindicato N° 2, a lo menos tres cursos de capacitación, de hasta 40 horas cada uno, por año.

VIGÉSIMO 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



técnica, 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.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Beca de Escolaridad.

i) La Universidad pagará a los trabajadores de jornada completa, de tres cuartos y de media jornada una Beca de Escolaridad de \$ 165.000.- brutos, 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 cualquier nivel de la enseñanza pre-básica (sala cuna, jardín infantil, pre-kinder y kinder), básica, media y educación superior. Todos los niveles expuestos reconocidos por el Ministerio de Educación.

Se excluye de estos beneficios a los hijos de los trabajadores que tengan aranceles diferenciados o exceptuados en la Universidad Diego Portales, así como a aquellos cubiertos por el beneficio señalado en el punto ii) siguiente.

Únicamente para aquellos trabajadores part time parte de este contrato e incluidos en el Anexo A, que tengan contrato de trabajo indefinido, se otorgará una asignación de \$ 50.000.-

ii) 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.

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

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

VIGÉSIMO TERCERO: Servicios para Auxiliares y condiciones de Infraestructura.

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 se compromete, en el marco de su presupuesto anual, a mantener los espacios y las condiciones de infraestructura necesarias para que los trabajadores administrativos puedan desempeñar correctamente sus funciones.

VIGÉSIMO CUARTO: Asignación de Movilización.

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

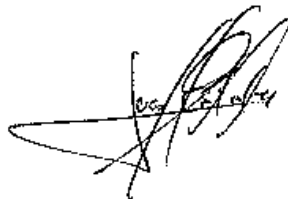
VIGÉSIMO QUINTO: Colación.

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.

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 cinco horas.

Solo para efectos de lo estipulado en la cláusula quinta del presente contrato, el beneficio de la colación se valoriza en \$50.547.-

La Universidad no descontará el beneficio de los vales de colación en aquellos permisos con goce de remuneración que se otorgan a los trabajadores y trabajadoras en virtud del presente contrato colectivo, sin



perjuicio de suspender el beneficio en período de vacaciones y licencias médicas.



VIGÉSIMO SEXTO: 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 tercera de este instrumento, revisará y propondrá una actualización de las reglas y criterios de asignación del beneficio, dentro del marco presupuestario vigente.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: 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 tres años, La Universidad pagará a todos los trabajadores afectos al presente contrato colectivo e individualizados en el Anexo A, cuya renta mensual bruta sea inferior a \$2.250.000.-, un bono de término de negociación en las siguientes condiciones:

- a) A los trabajadores administrativos de jornada completa, tres cuartos y media jornada: 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 2014 y la tercera en el mes de febrero de 2015.
- b) A los académicos de jornada completa: un bono de \$800.000.- brutos, que se pagarán en dos cuotas de \$ 250.000 cada una, en los meses de agosto y octubre de 2014 y una cuota de \$300.000 en el mes de febrero de 2015.
- c) Al personal académico de tres cuartos y media jornada: un bono de \$300.000.- brutos, pagaderos en el mes de agosto de 2014.
- d) Al personal académico part time: un bono de \$100.000.- brutos, pagadero en el mes de agosto de 2014.

La tercera cuota establecida en las letras a) y b) precedentes, pagaderas en el mes de febrero de 2015, se reajustarán según la variación que experimente el IPC entre los meses de agosto 2014 y enero de 2015.



A los trabajadores afectos al presente contrato colectivo con renta mensual bruta superior a \$2.250.000: un bono de \$200.000.- brutos, pagadero en el mes de agosto de 2014.



VIGÉSIMO OCTAVO: Reajustes de Beneficios en Dinero.-

Los valores de los demás beneficios para los trabajadores fijados en dinero en el presente contrato, con excepción del fijado en la cláusula precedente, serán reajustados según la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor 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 1° 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.

VIGÉSIMO NOVENO: Beneficios Sindicales

- a) La Universidad hará entrega mensualmente de un aporte de \$300.000.- para gastos de arrendamiento de su sede sindical. Dicho monto se reajustará anualmente de acuerdo a la variación del IPC. El primer reajuste se otorgará en el mes de enero de 2015 y comprenderá la variación experimentada entre julio y diciembre del 2014.

La Universidad facilitará el uso de dependencias de la Universidad para la realización de asambleas o actividades oficiales del Sindicato, previo conocimiento y aprobación del contenido y extensión de tales actividades por la Universidad.

- b) La Universidad entregará al Sindicato un aporte inicial para el fondo de Bienestar del Sindicato, para distribuirlo entre sus socios, ascendente a \$45.000.000.- Dicho monto se pagará en dos cuotas, una de \$20.000.000.- dentro de los 10 días siguientes a la firma de este instrumento, y otra cuota de \$25.000.000.-, que se pagará en agosto del año 2015.

- c) Permisos sindicales: Los directores sindicales que autoriza la ley contarán con los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir con sus funciones. Se concederá un permiso de 8 horas semanales a cada director, de cargo de la Universidad. El tiempo que exceda de 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.

TRIGÉSIMO: Jornada Laboral y Días Administrativos.

En el marco de la actual política de Recursos Humanos, recientemente acordada, la Universidad hará aplicable a los trabajadores administrativos afectos al presente contrato colectivo, que cumplan más de 5 años de trabajo continuo en la Universidad y que tengan una jornada de más de 42 horas semanales, la reducción de ésta a 42 horas. Dicha 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.

Asimismo, en el marco de dicha política, la Universidad hará aplicable a los trabajadores y trabajadoras administrativos afectos a este contrato, el beneficio de 5 días administrativos por período anual, de los cuales a lo menos dos y un máximo de tres podrán ser utilizados durante el mes de julio de cada año, 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. Entre agosto y diciembre de 2014 los trabajadores podrán hacer uso de un máximo de dos días administrativos; entre enero y julio de 2017 un máximo de tres. Los dos días administrativos que tienen por objeto permitir que el trabajador pueda programar un descanso con su familia en el período de vacaciones de invierno no se podrán utilizar en otra época del año.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Vigencia.

El presente contrato tendrá vigencia desde el 1º de agosto de 2014 hasta el 31 de julio de 2017.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Publicación del Contrato.

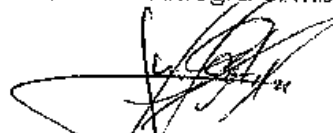
El presente contrato se publicará en la página web de La Universidad, Intranet y se enviará por correo electrónico para el conocimiento de cada uno de los trabajadores que son parte del mismo.




TRIGÉSIMO TERCERO: 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.




Luis Alberto Catalán Maurela

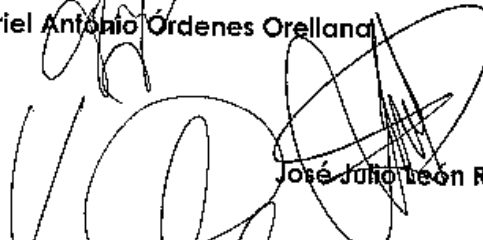

Marlo Francisco Donoso Tagle


Gino Enrique Aguilera García



Gabriel Antonio Ordenes Orellana

CLAUDIO

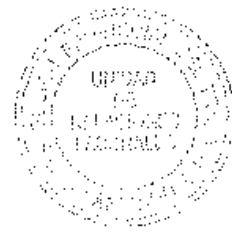
Claudio Arturo Echevarría Vera


José Julio León Reyes


Ximena Palma Corrales


Bárbara Lagos Rivera

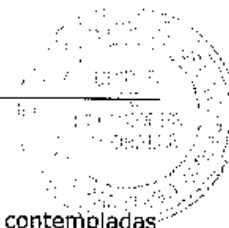




ANEXO B
REGLAMENTO SOBRE ARANCELES DIFERENCIADOS
SINDICATO N° 2



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, en el caso de la beca para hijos del trabajador.

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.

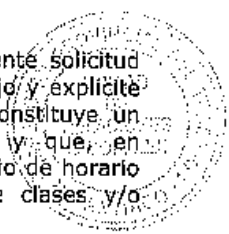
Artículo 4º.- El postulante deberá solicitar su ingreso a la Universidad Diego Portales como alumno regular, dando cumplimiento a las disposiciones de los Reglamentos General del Alumno de Pregrado y de Matrícula y Admisión de Alumnos, documentos que serán de su exclusiva responsabilidad conocer y aceptar.

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

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 explicitamente, 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	30%

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

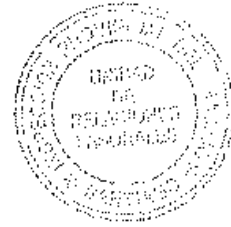
Tramos de Renta	% Aporte	% Beca
Hasta \$700.000		50%
\$700.001 a \$1.400.000		40%
\$1.400.001 a \$2.000.000		30%
\$2.000.001 y más		20%

[Handwritten signature]

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
8 sesiones y más	22%
7 sesiones	18%
5 y 6 sesiones	16%
4 sesiones	14%
Hasta 3 sesiones	12%



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 beca cubrirá el 100% del copago.

Con todo, 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 agosto del año 2014, siendo aplicable a todos los postulantes a partir de dicho semestre académico.

Con todo, los tramos establecidos para la asignación del beneficio en el artículo 8º, comenzarán a aplicarse a contar del primer semestre del año 2015, a todos los beneficiarios nuevos o de continuidad. Para el año 2014 seguirán rigiendo los tramos vigentes a enero de ese año.

