

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago, a 31 de julio de 2022, entre **UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES**, rol único tributario N° 70.990.700-K, representada, para estos efectos, por su Vicerrector Económico y de Administración, don Pablo Vigneaux Ovalle, su Secretaria General, doña Ximena Palma Corrales y su Directora de Recursos Humanos, doña Bárbara Lagos Rivera, todos con domicilio en Avenida Manuel Rodríguez Sur N°415, comuna de Santiago, por una parte, y por la otra, el **SINDICATO N°2 DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES**, representado por su Directiva y Comisión Negociadora, compuesta por doña Lorena Guzmán Muñoz, Presidenta, doña Ida Figueroa Díaz, Secretaria, don Luis Catalán Maureira, Tesorero, doña Mónica Rojas Bravo y don Claudio Echevarría Vera, directores, todos con domicilio en Avenida Ejército Libertador N°460, Oficina N°12 A, comuna de Santiago, se ha convenido el siguiente contrato colectivo de trabajo, suscrito en conformidad a las normas que sobre negociación colectiva reglada establece el Código del Trabajo.

PRIMERO: Partes.

Son partes del presente instrumento colectivo de trabajo, la Universidad Diego Portales y los trabajadores y trabajadoras afiliados al Sindicato N°2 de Trabajadores de la Universidad Diego Portales.

Estarán afectos al presente contrato colectivo de trabajo todos los trabajadores y trabajadoras afiliados al Sindicato N°2 de Trabajadores de la Universidad Diego Portales, identificados en el Anexo A, que forman parte del presente instrumento.

SEGUNDO: Extensión de beneficios a trabajadores no sindicalizados.

Las partes dejan constancia que acuerdan la extensión total de los beneficios permanentes contenidos en el presente instrumento colectivo a trabajadores y trabajadoras sin afiliación sindical que así lo acepten, obligándose a pagar el 100% de la cuota sindical.

El beneficio individualizado en la cláusula primera y segunda transitoria queda expresamente excluido de la extensión material de este numeral.

Los términos y condiciones en que se materializará esta cláusula constan en el Anexo C, otorgado en conformidad con lo previsto en el artículo 322 del Código del Trabajo, y que forma parte del presente instrumento.

TERCERO: Definiciones

Para todos los efectos del presente contrato y sus anexos, se entenderá por:

a) “Trabajador, Trabajadores o Personal”: Los trabajadores y trabajadoras dependientes de la Universidad Diego Portales, afiliados al Sindicato N°2 de Trabajadores de la Universidad Diego Portales, afectos al presente contrato colectivo.

- b) "Sindicato u Organización Sindical": Se refiere al Sindicato N°2 de Trabajadores de la Universidad Diego Portales.
- c) "Universidad": Se refiere a la Universidad Diego Portales.
- d) "Cargas familiares": Todas las cargas familiares legalmente reconocidas como tales.
- e) "Hijo o hijos": Se alude indistintamente a las hijas o hijos biológicos de los trabajadores, o adoptados conforme a la ley, así como a los menores de edad que estén bajo tuición del trabajador por orden judicial.
- f) "Conviviente Civil": Se refiere a la persona con quién el trabajador ha contraído un Acuerdo de Unión Civil, vigente, conforme a la ley.
- g) "Trabajadores de jornada completa": Se refiere a aquellos académicos y administrativos que tienen una jornada de a lo menos 40 horas semanales.
- h) "Trabajadores de tres cuartos de jornada": Se refiere a aquellos académicos y administrativos que tienen una jornada de a lo menos 30 horas semanales y menos de 40.
- i) "Trabajadores de media jornada": Se refiere a aquellos académicos y administrativos que son contratados con una jornada laboral de a lo menos 20 horas semanales y menos de 30.
- j) "Trabajadores part-time": Se refiere 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, con las excepciones establecidas en el anexo D de este instrumento colectivo.

CUARTO: Incrementos de Sueldo Base

El día 1° de agosto de 2022, el 1° de agosto de 2023 y el 1° de agosto de 2024 se aplicará un incremento sobre los sueldos base de cada trabajador y trabajadora de jornada completa, tres cuartos y media jornada afectos a este contrato de acuerdo con la distribución expresada en la siguiente tabla:

Tramos	Incremento 2022	Incremento 2023	Incremento 2024
\$0 a \$ 583.294	3,0%	3,0%	3,0%
\$583.295 a \$ 699.952	2,5%	2,5%	2,5%
\$699.953 a \$1.049.929	2,0%	2,0%	2,0%
\$1.049.930 a \$1.633.222	1,0%	1,0%	1,0%

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 2022.

QUINTO: 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 y trabajadoras 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 2023 comprenderá el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre los meses de marzo de 2022 y febrero de 2023. El segundo reajuste tendrá lugar el día 1º de marzo de 2024 y el tercer reajuste el 1º de marzo de 2025.

2.-Trabajadores de jornada completa, de tres cuartos y de media jornada.

Durante la vigencia del presente contrato los sueldos base de los trabajadores y trabajadoras 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 2023, comprenderá el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre los meses de enero y diciembre de 2022; el segundo reajuste que se otorgará el día 1º de enero de 2024 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 2023 y el tercer reajuste que se otorgará el 1º de enero de 2025 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 2024 .

3.-Índice de precios al consumidor negativo.

En el evento que, en cualquiera 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 y trabajadoras de jornada completa, de tres cuartos y media jornada, en el mes de julio de ese año, porcentaje que se imputará al reajuste anual correspondiente.

Sólo en el caso que lo anterior no haya tenido aplicación y únicamente para los trabajadores afectos al presente contrato, 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 al reajuste anual correspondiente.

QUINTO BIS: Reajuste de beneficios en dinero

Los valores de los beneficios para los trabajadores y trabajadoras fijados en dinero en las cláusulas permanentes del presente Instrumento Colectivo de Trabajo, serán reajustados según la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor correspondiente a los doce meses anteriores de cada año. Con todo, el primer reajuste que se hará efectivo al día 1° de enero de 2023, comprenderá el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre los meses de julio y diciembre de 2022; el segundo reajuste que se otorgará el 1° de enero de 2024 comprenderá el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre los meses de enero y diciembre de 2023 y el tercer reajuste que se otorgará el 1° de enero de 2025 comprenderá el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre los meses de enero y diciembre de 2024.

SEXTO: 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%.

SEPTIMO: Aranceles Diferenciados.

La Universidad tendrá aranceles diferenciados de estudio para los trabajadores y trabajadoras, sus cónyuges, convivientes civiles y los hijos de trabajadores y trabajadoras 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 \$34.810.324.- (treinta y cuatro millones ochocientos diez mil trescientos veinticuatro pesos) anuales.

Para la obtención del presente beneficio deberá estarse a lo que señala el Reglamento de Aranceles Diferenciados que se adjunta como Anexo B. Solo para los trabajadores y trabajadoras afectos a este contrato, 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.

Cuando el beneficiario de la beca sea el propio trabajador o trabajadora el porcentaje de la beca cubrirá el 100% (cien por ciento) del arancel.

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

OCTAVO: BECA A CÓNYUGES E HIJOS DE TRABAJADOR/A FALLECIDO/A O DESPEDIDO/A.

Si falleciere un trabajador/a adscrito al presente contrato colectivo cuyo cónyuge, conviviente civil o cuyos hijos fueren beneficiarios de los aranceles diferenciados establecidos en la cláusula séptima 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.

Se mantendrá el beneficio establecido en el inciso precedente para los hijos, cónyuges o conviviente civil, cuando el trabajador/a adscrito al presente contrato colectivo haya sido despedido y se cumplan los siguientes requisitos y condiciones:

- a.- Que el despido del trabajador/a sea por aplicación del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo (necesidades de la empresa);
- b.- Que la persona beneficiada haya cursado y aprobado al menos tres semestres de la carrera;
- c.- Que el trabajador/a despedido haya prestado servicios a la UDP al menos durante 5 años seguidos;
- d.- Que la persona beneficiada obtenga, semestralmente, un promedio igual o superior al promedio de la carrera;
- e.- El beneficio se mantendrá solo por la duración regular de la carrera más un semestre adicional, y
- f.- Se otorgarán 5 cupos durante la vigencia del contrato, los que se irán reponiendo en la medida que se deje de otorgar la beca a algún beneficiario.

NOVENO: Indemnización por Años de Servicios.

La Universidad pagará a los trabajadores y trabajadoras 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 o trabajadora, 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 y trabajadoras afectos al presente contrato 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 o t r a b a j a d o r a de jornada completa, tres cuartos de jornada o media jornada con contrato indefinido, 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 perjuicios de lo anterior, únicamente para los trabajadores y trabajadoras afectos al presente contrato, 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras 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 1 de agosto de 2022 y el 31 de julio del 2025, 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 la renuncia deberá presentarse no antes de noventa ni después de treinta días anteriores 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; en el caso de trabajadores que tengan la misma antigüedad, se privilegiará a quien tenga una mayor antigüedad en el sindicato, y en el caso de igualdad respecto a este último criterio, 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.

DÉCIMO: Estímulo Quinquenal de Antigüedad.

i) A los trabajadores y trabajadoras administrativos de jornada completa, de tres cuartos y media jornada y académicos jornada completa que, durante la vigencia del contrato, completen una antigüedad de 5 años continuos de servicio en la Universidad, se les pagará por una sola vez un estímulo quinquenal de \$536.562.- brutos.

Del mismo modo, a dichos trabajadores y trabajadoras 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	\$605.353.-
15	\$646.627.-
20 o quinquenio superior.	\$687.902.-

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 \$495.289.- 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	\$522.803.-
15	\$550.320.-
20 o quinquenio superior	\$625.990.-

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 \$158.217.- 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	\$158.217.-
15	\$171.975.-
20	\$199.490.-
25 o quinquenio superior	\$233.884.-

DÉCIMO PRIMERO: Bono de Reemplazo.

A aquel trabajador o trabajadora 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.

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

Si un trabajador o trabajadora reemplaza a otro que ejerce un cargo directivo o un trabajador que ejerce un cargo directivo reemplaza a otro también de cargo directivo, por un mínimo de días que no baje de cinco, se les pagará el equivalente al 40% del sueldo base del reemplazante por mes, en proporción a los días efectivamente trabajados.

DÉCIMO SEGUNDO: Complemento de Subsidio por Enfermedad.

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

DÉCIMO TERCERO: Bono por Vacaciones.

A cada trabajador o trabajadora jornada completa, tres cuarto y media jornada se le pagará un bono por vacaciones equivalente al 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	\$ 343.950	\$ 550.319
Académicos de media jornada y tres cuartos	\$ 275.158	\$ 481.529

DÉCIMO CUARTO: Aguinaldo de Navidad.

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

Administrativos jornada completa, tres cuartos y media jornada	\$ 522.803
Académicos jornada completa	\$ 343.950
Académicos media jornada y académicos tres cuartos	\$ 220.128
Académicos part – time	\$ 68.791

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 QUINTO: Aguinaldo de Fiestas Patrias.

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

Administrativos jornada completa, tres cuartos y media jornada	\$ 440.256
Académicos jornada completa	\$ 275.158
Académicos tres cuartos y media jornada	\$ 178.854
Académicos part time	\$41.274

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 SEXTO: 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 \$550.319.-y un máximo de \$1.031.849.-

b) Al personal académico de tres cuartos y media jornada parte de este contrato, 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 \$343.950.- y un máximo de \$797.962.-

c) A los trabajadores y trabajadoras "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 \$343.950.-

DÉCIMO SÉPTIMO: Bono Marzo

La Universidad pagará a cada trabajador y trabajadora administrativos afectos al presente contrato, con rentas inferiores a \$816.066.-, un bono ascendente a \$193.192.- brutos, en el mes de marzo de cada año, durante la vigencia del presente contrato de trabajo.

DÉCIMO OCTAVO: Organización del Bienestar.

La Universidad Diego Portales dispondrá de un área de Bienestar y Calidad de Vida a cargo de un Trabajador Social, quien ejercerá el cargo de jefe de Bienestar, dependiente de la Dirección de Recursos, que administre de manera integral los beneficios e implementación de planes y programas que permitan promover el desarrollo social y personal de los funcionarios (as) y su grupo familiar.

La Universidad Diego Portales pondrá especial atención en la adecuada difusión de sus beneficios y los mecanismos para acceder a ellos entre los trabajadores, procurando desarrollar las mismas acciones en cada una de sus sedes.

DÉCIMO NOVENO: Vida Cámara

La Universidad pagará y mantendrá para los trabajadores y trabajadoras de jornada completa, tres cuartos y media jornada la adhesión al Seguro de Salud Vida Cámara, 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 valor a financiar por el funcionario será de 1,057% de su renta imponible mensual.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras de jornada completa y que tengan una remuneración imponible mensual inferior a \$1.100.641.- la Universidad aportará el total de la cotización.

Los trabajadores y trabajadoras part time podrán adherir al Seguro de Salud de Vida Cámara, 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 Seguro de Salud Vida Cámara, de la Cámara Chilena de la Construcción.

VIGÉSIMO: Asignación de Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil.

La Universidad pagará a los trabajadores y trabajadoras administrativos y académicos de jornada completa, y administrativos tres cuartos y media jornada, que contraigan matrimonio o acuerdo de unión civil, una asignación de \$873.630.- brutos, y de \$440.256.- brutos para aquellos académicos de media jornada y tres cuartos, previa presentación del correspondiente certificado 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 y trabajadoras part time afectos a este contrato, que tengan contrato de trabajo indefinido, se otorgará una asignación de \$171.975.- 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 novena, letra d), de este contrato.

VIGÉSIMO PRIMERO: Asignación de Nacimiento.

La Universidad pagará a los trabajadores y trabajadoras de jornada completa, tres cuartos y media jornada una asignación de natalidad de \$701.656.- 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 y/o trabajadoras 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 y trabajadoras part time afectos a este contrato, que tengan contrato de trabajo indefinido, se otorgará una asignación de \$171.975.- 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 novena, letra d), de este contrato.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Ayuda por Fallecimiento de Familiar.

La Universidad pagará una ayuda de \$1.850.449.- brutos a los trabajadores y trabajadoras de jornada completa, de tres cuartos y de media jornada, por el fallecimiento del o la cónyuge o conviviente civil, o de un hijo, previa presentación del certificado de defunción correspondiente.

Además, en el caso de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, esta ayuda ascenderá a \$555.132.-

En caso de fallecimiento del o la cónyuge o conviviente civil, 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 y trabajadoras part time afectos a este contrato 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.

VIGÉSIMO TERCERO: Cuota Mortuoria.

La Universidad pagará una cuota mortuoria de \$8.509.312.- brutos por fallecimiento de trabajadores o trabajadoras administrativos y académicos con jornada completa y administrativos tres cuartos y media jornada; y de \$5.503.192.- brutos para el caso de fallecimiento de académicos de tres cuartos y media jornada.

Únicamente para aquellos trabajadores y trabajadoras part time afectos a este contrato que tengan contrato de trabajo indefinido, se les pagará una cuota mortuoria de \$2.751.597.-

El monto será pagado al cónyuge sobreviviente o conviviente civil 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 CUARTO: Seguro de vida e invalidez, y complementario de Salud.

La Universidad licitará anualmente y otorgará a los trabajadores y trabajadoras jornada completa, tres cuartos de jornada 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 la Compin.

Asimismo, la Universidad ofrecerá, para los trabajadores y trabajadoras jornada completa, media jornada y tres cuartos 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 QUINTO: Capacitación y Desarrollo.

La Universidad en conjunto con el Comité Bipartito de Capacitación elaborará y evaluará planes de capacitación laboral y desarrollo del personal administrativo. Estas actividades se desarrollarán en el tiempo compartido entre las horas de trabajo y el tiempo libre del trabajador o trabajadora.

La Universidad definirá, a propuesta del Sindicato N° 2, a lo menos tres cursos de capacitación, de hasta 60 horas cada uno por año. El tercer curso de capacitación que se realice deberá tener 100% cobertura SENCE.

VIGÉSIMO SEXTO: Evaluación de desempeño.

El sistema de evaluación de 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, lo podrá hacer al Departamento de Desarrollo Organizacional dependiente de la Dirección de Recursos Humanos. Además, podrá ser representado en la interposición del recurso por un director sindical si así lo decidiera.

VIGÉSIMO SEPTIMO: Beca de Escolaridad.

i) La Universidad pagará a los trabajadores y trabajadoras de jornada completa, de tres cuartos y de media jornada una Beca de Escolaridad de \$227.007.- brutos, en el mes de marzo de cada año, por cada hijo debidamente reconocido como carga familiar por el organismo previsional correspondiente, que estudie en cualquier nivel de la enseñanza prebásica (sala cuna, jardín infantil, prekínder y kínder), 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 y trabajadoras 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 y trabajadoras part time afectos a este contrato, que tengan contrato de trabajo indefinido, se otorgará una asignación de \$ 68.791.-

ii) A las trabajadoras con hijos menores de tres 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 \$247.644.-. 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 \$247.644.- 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.

También tendrán derecho al beneficio de sala cuna establecidos en el literal ii) del presente artículo los trabajadores varones que sean padres de hijos (as) cuyas madres hayan fallecido o que tengan la tuición legal de los mismos, lo cual deberá ser acreditado con los correspondientes certificados.

Las partes acuerdan expresamente que el presente beneficio establecido en el literal i) e ii) no aplica para aquellos trabajadores y trabajadoras individualizados en el Anexo C. Y tampoco aplicará este beneficio para aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan suscrito un contrato individual de trabajo de rol ejecutivo o rol privado con la Universidad y que se afilien al Sindicato con posterioridad a la fecha del presente instrumento colectivo.

VIGÉSIMO OCTAVO: 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.

Asimismo, la Universidad se compromete a reservar mesas exclusivas para las y los trabajadores en los distintos casinos de sus dependencias durante la hora de almuerzo (13.00 a 15.00 horas).

VIGÉSIMO NOVENO: Asignación de Movilización.

La Universidad pagará una asignación de movilización de \$82.549.-mensuales al personal no académico.

TRIGÉSIMO: Colación.

La Universidad proporcionará al personal de jornada completa, tres cuartos y 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/a 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 cuatro horas.

Solo para efectos de lo estipulado en la cláusula novena del presente contrato, el beneficio de la colación se valoriza en \$77.731.-

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 periodo de vacaciones y licencias médicas.

La Universidad, a través de la Dirección de Recursos Humanos, realizará semestralmente una encuesta de satisfacción para conocer la opinión de los y las trabajadoras respecto al funcionamiento de los casinos. Asimismo, se implementará un correo para que los trabajadores y trabajadoras puedan enviar sus reclamos y sugerencias, y por último, se enviarán mensualmente los menús.

TRIGÉSIMO PRIMERO: ROPA DE TRABAJO

La Universidad otorgará, en cada semestre, a los trabajadores y trabajadoras administrativos adscritos al presente contrato colectivo con renta inferior a \$1.549.154.- una Gift Card para vestuario ascendente a \$185.000.- brutos.

El beneficio se otorgará, para el primer semestre, conjuntamente con la liquidación de remuneraciones del mes de marzo y, para el segundo, conjuntamente con la liquidación de remuneraciones del mes de septiembre.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Beneficios Sindicales

a) La Universidad hará entrega mensualmente de un aporte de \$412.741.- para gastos de arrendamiento de su sede sindical.

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 \$61.911.102.- dicho monto se pagará en dos cuotas, una de \$24.864.517.- dentro de los 10 días siguientes a la firma de este instrumento, y otra cuota de \$37.046.585.-, que se pagará en agosto del año 2023.

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 TERCERO: Jornada Laboral y Días Administrativos.

Los trabajadores y trabajadoras administrativos afectos al presente contrato colectivo tendrán una jornada laboral de máximo 40,5 horas semanales; y adicionalmente la Universidad aplicará una reducción de 30 minutos los días viernes al término de la jornada.

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

Asimismo, 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. Los días restantes, es decir, aquellos que no fueron tomados en el período de vacaciones de invierno, podrán ser solicitados fragmentados en medios días.

Entre agosto y diciembre de 2022 los trabajadores podrán hacer uso de un máximo de dos días administrativos; entre enero y julio de 2025 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.

Los académicos afectos al presente contrato colectivo gozarán de 2 días administrativos, los que solo podrán hacerse efectivos en los periodos en que no deban hacer clases lectivas a los estudiantes. (vacaciones de invierno y/o enero) Sin perjuicio de lo anterior, en caso situaciones excepcionales y justificadas, los académicos podrán solicitar hacer uso de estos días en otro período del año.

Por su parte los trabajadores tendrán derecho a 1 día de permiso con goce de remuneraciones con ocasión de un cambio de domicilio y 1 día de permiso con goce de remuneraciones con ocasión del matrimonio de un hijo/a, cuando la ceremonia coincida con un día laboral. Ambas circunstancias deberán ser acreditadas por el trabajador con la documentación pertinente y avisadas con al menos 5 días de anticipación

La Universidad otorgará a los trabajadores y trabajadoras un día de permiso con goce de remuneraciones con ocasión de su cumpleaños. Este permiso se hará efectivo el día del cumpleaños del/a trabajador/a y ese día se considerará trabajado para todos los efectos legales. Para hacer uso de este beneficio el trabajador/a deberá informar por escrito a su jefatura, con a lo menos una semana de anticipación.

Los trabajadores administrativos afectos al presente contrato podrán solicitar un permiso sin goce de remuneraciones por hasta 30 días continuos. Dicha solicitud

podrá ser aprobada o rechazada por la Universidad, debiendo otorgarse una respuesta fundada en el caso de rechazo.

TRIGÉSIMO CUARTO: BOLSA DE DÍAS DE TRABAJO REMOTO

La Universidad Diego Portales otorgará a los trabajadores y trabajadoras afectos al presente contrato colectivo una bolsa de ocho días de trabajo remoto de libre disposición por cada año completo de vigencia del mismo (agosto a julio), los cuales deberán ser utilizados preferentemente para atender situaciones imprevistas que hagan imposible o dificulten el trabajo presencial.

El uso de estos días solo procederá respecto de aquellas tareas o funciones que son susceptibles de ser ejercidas de manera remota y siempre se deberá tener en consideración la naturaleza de los servicios que presta la Universidad Diego Portales.

Atendida la naturaleza del beneficio otorgado, esto es, dar facilidades a los trabajadores y trabajadoras para prestar sus servicios de manera remota ante las circunstancias señaladas, éste se podrá utilizar en cualquier día de la semana. El día de uso del beneficio los trabajadores y trabajadoras deberán cumplir la misma jornada ordinaria diaria de trabajo que para un día presencial y deberán permanecer conectados, disponibles y ubicables a través del notebook proporcionado por la Universidad.

La Universidad podrá controlar y supervisar el cumplimiento de las exigencias anteriores, a quienes corresponda, mediante correo electrónico, llamados a teléfonos fijos o móviles o a través de aplicaciones de mensajería instantánea o videoconferencia, o por cualquier otro medio equivalente. La Universidad respetará en forma irrestricta el derecho de desconexión de los trabajadores y trabajadoras en los días en que hagan uso de este beneficio.

La solicitud de uso de los días de trabajado remoto en situaciones imprevistas que hagan imposible o dificulten el trabajo presencial, deberá hacerse tan pronto ocurra el hecho que da origen al mismo. En los demás casos, deberán ser solicitados con 48 horas de antelación, no podrán solicitarse más de 2 días consecutivos y se requerirá autorización previa.

En los días de trabajado remoto la asignación de movilización no será suprimida y cubrirá íntegramente todos los costos asociados a la operación y funcionamiento de los medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones que se utilicen en la prestación de sus servicios remotos.

TRIGÉSIMO QUINTA: Incompatibilidades

- a) Los beneficios establecidos en las cláusulas decimotercera, decimocuarto, decimoquinta y decimosexta del presente instrumento colectivo de trabajo no serán aplicables a los trabajadores y trabajadoras que forman parte del rol ejecutivo o privado de Universidad Diego Portales, individualizados en el Anexo

C. Los restantes beneficios se otorgarán individualmente, siempre que proceda y que concurran todos y cada uno de los supuestos establecidos.

La no aplicación de estas cláusulas a los trabajadores con contrato de rol ejecutivo o rol privado procederá en la medida que la sumatoria de dichas cláusulas sea inferior al valor del treceavo sueldo pactado en sus contratos individuales de trabajo. En caso de que la sumatoria de los beneficios sea superior al treceavo sueldo la Universidad Diego Portales pagará la diferencia, sin perjuicio de mantener la incompatibilidad de las cláusulas.

Las partes acuerdan que esta incompatibilidad aplicará para todos los trabajadores con contrato individual de trabajo de rol ejecutivo o privado que se afilien al Sindicato durante la vigencia del presente instrumento.

- b) Los beneficios establecidos en la cláusula novena letra c) del presente instrumento colectivo de trabajo, sólo serán aplicables a los académicos jornada completa, tres cuartos y media jornada, en la medida que al hacerlos efectivos no tengan deudas pendientes con Universidad Diego Portales por concepto de perfeccionamiento académico o becas, y
- c) Los beneficios establecidos en la cláusula séptima del presente instrumento colectivo de trabajo sólo serán aplicables respecto de trabajadores y trabajadoras que tengan una renta inferior a \$6.999.524.-

TRIGÉSIMO SEXTA: Exigibilidad de beneficios

Los beneficios que por el presente Instrumento Colectivo de Trabajo se establecen en favor de los trabajadores y trabajadoras a él afectos, individualizados en las cláusulas decimosegunda, vigésima, vigesimoprimera y vigesimosegunda sólo podrán ser exigidos dentro de los 120 días siguientes al de la ocurrencia del hecho que les da origen. El no ejercicio del derecho dentro del plazo señalado extinguirá el beneficio.

TRIGÉSIMO SEPTIMA: Concurrencia

Las partes dejan expresa constancia que los beneficios que por el presente Instrumento Colectivo de Trabajo la Universidad aplica a los trabajadores y trabajadoras a él afectos, reemplazan a cualesquiera otros iguales o similares existentes, sean de naturaleza individual o colectiva, los que son incompatibles entre sí, es decir, jamás corresponderá el pago conjunto de ambos, por lo que se pagará el beneficio de mayor valor.

TRIGÉSIMO OCTAVA: Vigencia.

El presente contrato tendrá vigencia desde el 1 de agosto de 2022 hasta el 31 de julio de 2025.

TRIGÉSIMO NOVENA: 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.

Firman en conformidad

Por la Universidad

Pablo Vigneaux O.

Bárbara Lagos R.

Ximena Palma C.

Por el Sindicato

Lorena Guzmán Muñoz

Ida Figueroa Díaz

Luis Catalán Maureira

Mónica Rojas Bravo

Claudio Echevarría Vera

PRIMERA TRANSITORIA: BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el evento que el presente Instrumento Colectivo de Trabajo se haya suscrito antes del 31 de julio de 2022, por una vigencia de tres años y con ocasión de su cierre, la Universidad pagará, por única vez, a todos los trabajadores y trabajadoras individualizados en el Anexo A, cuya renta mensual bruta sea inferior a \$2.451.448.- un bono de término de negociación en los siguientes términos y condiciones.

a.- A los trabajadores/as administrativos de jornada completa, tres cuartos y media jornada, un bono de \$1.500.000.- brutos, que se pagará de la siguiente forma: en dos cuotas iguales y sucesivas de \$750.000.- brutos cada una, la primera conjuntamente con la remuneración del mes de agosto de 2022 y la segunda conjuntamente con la remuneración del mes de enero de 2023.

El bono de término convenido se incrementará, si el resultado del ejercicio según los Estados Financieros Consolidados de la Universidad Diego Portales y Subsidiarias auditados en el año calendario 2023 no arrojan pérdidas, con un bono ascendente a \$1.000.000.- brutos. Por el contrario, si arrojan pérdidas, dicho bono ascenderá a \$500.000 brutos.

Cualquiera sea el resultado neto, el bono se pagará conjuntamente con la remuneración del mes de mayo de 2024, una vez conocido los estados financieros auditados por una auditoría independiente;

b.- A los académicos de jornada completa, un bono de \$1.100.000.-, brutos, que se pagará en dos cuotas iguales y sucesivas de \$550.000.- brutos cada una, la primera conjuntamente con la remuneración del mes de agosto de 2022 y la segunda conjuntamente con la remuneración del mes de enero de 2023.

El bono de término convenido se incrementará, si el resultado del ejercicio según los Estados Financieros Consolidado de la Universidad Diego Portales y Subsidiarias auditados en el año calendario 2023 no arrojan pérdidas, con un bono ascendente a \$733.333- brutos. Por el contrario, si arrojan pérdidas, dicho bono ascenderá a \$366.667.-brutos.

Cualquiera sea el resultado neto, el bono se pagará conjuntamente con la remuneración del mes de mayo de 2024, una vez conocido los estados financieros auditados por auditoría independiente;

c.- Al personal académico de tres cuartos y media jornada, un bono de \$ 400.000.- brutos, que se pagará en dos cuotas iguales y sucesivas de \$200.000.- brutos cada una, la primera conjuntamente con la remuneración del mes de agosto de 2022 y la segunda conjuntamente con la remuneración del mes de enero de 2023.

El bono de término convenido se incrementará, si el resultado del ejercicio según los Estados Financieros Consolidado de la Universidad Diego Portales y Subsidiarias auditados en el año calendario 2023 no arrojan pérdidas, con un bono

ascendente a \$266.667.- brutos. Por el contrario, si arroja pérdidas, dicho bono ascenderá a \$133.333.-brutos.

Cualquiera sea el resultado neto, el bono se pagará conjuntamente con la remuneración del mes de mayo de 2024, una vez conocido los estados financieros auditados por auditoría independiente;

d.- Al personal académico *part time*, un bono de \$ 130.000.-, brutos, que se pagará en dos cuotas iguales y sucesivas de \$ 65.000.- brutos cada una, la primera conjuntamente con la remuneración del mes de agosto de 2022 y la segunda conjuntamente con la remuneración del mes de enero de 2023.

El bono de término convenido se incrementará, si el resultado del ejercicio según Estados Financieros Consolidado de la Universidad Diego Portales y Subsidiarias auditados en el año calendario 2023 no arrojan pérdidas, con un bono ascendente a \$86.667.- brutos. Por el contrario, si arrojan pérdidas, dicho bono ascenderá a \$43.333.-brutos.

Cualquiera sea el resultado neto, el bono se pagará conjuntamente con la remuneración del mes de mayo de 2024, una vez conocido los estados financieros auditados por auditoría independiente;

e.- Con todo, a los trabajadores/as afectos al presente contrato colectivo cuya renta mensual bruta sea superior a \$ 2.451.448.- se les otorgará un bono de \$ 275.000.-, brutos, que se pagará en dos cuotas iguales y sucesivas de \$137.500.- brutos cada una, la primera conjuntamente con la remuneración del mes de agosto de 2022 y la segunda conjuntamente con la remuneración del mes de enero de 2023.

El bono de término convenido se incrementará, si el resultado del ejercicio según Estados Financieros Consolidado de la Universidad Diego Portales y Subsidiarias auditados en el año calendario 2023 no arrojan pérdidas, con un bono ascendente a \$183.333.- brutos. Por el contrario, si arrojan pérdidas, dicho bono ascenderá a \$91.667.- brutos.

Cualquiera sea el resultado neto, el bono se pagará conjuntamente con la remuneración del mes de mayo de 2024, una vez conocido los estados financieros auditados por auditoría independiente;

Adicionalmente las partes acuerdan que, si por cualquier causa termina el contrato de trabajo de un trabajador o trabajadora individualizados en el Anexo A, antes de haber percibido el pago de alguna de las cuotas del bono de término, éstas les serán pagadas conjuntamente con la suscripción del finiquito de contrato de trabajo. Con todo, se deja expresamente convenido que, en este evento, la cuota adicional sujeta al resultado operacional será siempre la que le hubiere correspondido percibir en caso de existir pérdidas.

SEGUNDA TRANSITORIA: Aplicación automática de los beneficios

En el evento que el presente Instrumento Colectivo de Trabajo se haya suscrito antes 31 de julio de 2022, por una vigencia de tres años contados desde el 1 de agosto del presente año, y con ocasión de su cierre, la Universidad, aplicará de manera automática sus estipulaciones permanentes a todos los trabajadores y trabajadoras que se asocien a futuro en el Sindicato N°2 de Trabajadores de la Universidad Diego Portales por la sola circunstancia de su afiliación, lo que deberá ser comunicado por la Directiva Sindical, por escrito, a la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad en el plazo de 10 días hábiles.

ANEXO B
REGLAMENTO SOBRE ARANCELES DIFERENCIADOS
SINDICATO N° 2

ARANCELES DIFERENCIADOS

CONCEPTO.

Artículo 1º.- Serán beneficiarios de los aranceles diferenciados de estudio contempladas en esta normativa, los trabajadores de la Universidad Diego Portales, sus cónyuges, convivientes civiles 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 conviviente civil 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 explicita 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).

Tabla Personal Jornada Completa	
Tramos de Renta	% Beca
Hasta \$963.061	98%
\$963.062 a \$1.238.221	90%
\$1.238.222 a \$1.444.593	70%
\$1.444.594 a \$2.338.863	60%
\$2.338.864 a \$7.459.355	30%

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

Tabla Personal Media Jornada		
Tramos de Renta	% Aporte	% Beca
Hasta \$963.061		50%
\$963.062 a \$1.926.124		40%
\$1.926.125 a \$2.751.605		30%
\$2.751.606 a 4.972.904		20%

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

Le corresponderá un descuento entre el 10% y el 22% 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:

Tabla Profesores Part-Time	
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 perdiere 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. Lo anterior sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula octava del presente instrumento colectivo.

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 la Vicerrectoría Académica. Integrará dicha Comisión un representante del Sindicato, cuando las situaciones particulares respecto de esta normativa afecten a alguno de los trabajadores sindicalizados.

Artículo 15º.- Esta normativa entrará en vigencia a contar del mes de agosto del año 2022, 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 2023 a todos los beneficiarios nuevos o de continuidad. Para el año 2022 seguirán rigiendo los tramos vigentes a enero de ese año.