

## INSTRUMENTO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago, a 31 de julio 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 DE EMPRESA DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES**, representado por su Directiva y Comisión Negociadora, compuesta por doña Melincka Rosa Gangas Arriagada, presidenta, doña Lorena Ávalos Durán, tesorera y doña Mabel Ruiz Correa, secretaria, todas con domicilio para estos efectos en calle José Miguel Carrera N° 177, comuna y ciudad de Santiago, se ha convenido el siguiente instrumento colectivo de trabajo, suscrito en conformidad a las normas que sobre negociación colectiva reglada establece el Código del Trabajo.

### **PRIMERO: Reajustes e incrementos de sueldos**

#### **A.- INCREMENTOS**

Al 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 con jornada completa afecto a este contrato colectivo de trabajo e incluidos en la nómina del Anexo A, de acuerdo con la distribución expresada en la siguiente tabla:

<b>TRAMOS</b>	<b>1° DE AGOSTO DE 2022</b>	<b>1° DE AGOSTO DE 2023</b>	<b>1° DE AGOSTO DE 2024</b>
\$ 0 a \$ 641.623	3.5%	3.5%	3.5%
\$ 641.624 a \$816.611	3%	3%	3%
\$ 816.612 a \$1.166.587	2%	2%	2%
\$ 1.166.588 a \$1.516.563	1.5%	1.5%	1.5%

#### **B.- REAJUSTABILIDAD DE SUELDOS BASE**

##### **1.- Trabajadores y trabajadoras 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 1° de marzo de 2023 y 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 1° de marzo de 2024, y comprenderá el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre los meses de marzo de

2023 y febrero de 2024. El tercer reajuste tendrá lugar el 1° de marzo de 2025 y comprenderá el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre los meses marzo de 2024 y febrero 2025.

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

Durante la vigencia del presente contrato los sueldos base de los trabajadores y trabajadoras afectos a jornada completa, 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 1° 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.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo precedente, en el caso de aquellos trabajadores y trabajadoras cuyos sueldos base se hubiese reajustado en Julio del 2022 por el 100% de la variación del índice de precios al consumidor del período enero junio del 2022, el reajuste correspondiente a enero del 2023 deberá ser por el 100% de la variación del índice de precios al consumidor ocurrido en el período julio a diciembre del 2022.

## **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 y trabajadoras de jornada completa, tres cuartos y media jornada, en el mes de julio de ese año, porcentaje que se imputará el reajuste anual correspondiente. Este beneficio se concederá únicamente a los trabajadores y trabajadoras parte de este contrato, indicados en la nómina del Anexo A.

## **SEGUNDO: CONCEPTOS APLICABLES AL CONTRATO.**

Para los efectos de este contrato, se deja constancia que se entiende por **“trabajadores y trabajadoras de jornada completa”** a aquellos académicos y administrativos que tienen una jornada de a lo menos 40 horas semanales; por **“trabajadores y trabajadoras tres cuartos de jornada”** a aquellos académicos y administrativos que tienen una jornada sobre 30 horas y hasta 39 horas semanales; por **“trabajadores y trabajadoras media jornada”** aquellos académicos y administrativos que tienen una jornada de entre 24 y 30 horas semanales, y por **“trabajadores y trabajadoras part-time”** a aquellos que tienen una jornada de menos de 24 horas semanales o que están contratados por cursos o sesiones determinadas.

### **TERCERO: HORAS EXTRAORDINARIAS.**

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

Las partes de este contrato acuerdan expresamente que se prohíbe la compensación de horas extraordinarias con descanso equivalente, por lo que las horas extraordinarias siempre deberán pagarse.

### **CUARTO: ARANCELES DIFERENCIADOS.**

La Universidad tendrá aranceles diferenciados de estudio para los trabajadores y trabajadoras, sus cónyuges, convivientes civiles y los hijos/as de trabajadores/as 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 \$31.717.628.- 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/as parte de este contrato incluidos en el Anexo A, en el caso de los estudiantes beneficiarios de una beca estatal, el beneficio cubrirá el 100% del diferencial de arancel no cubierto con la Beca y sin el tope señalado en el párrafo precedente.

### **QUINTO: BECA A CÓNYUGES E HIJOS DE TRABAJADOR/A FALLECIDO/A O DESPEDIDO/A.**

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

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 incluido en la nómina del Anexo A, 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.

## **SEXTO: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS.**

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

- a) En casos de despido por causal no imputable al trabajador/a, 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 de sueldo base.

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

- b) En caso de que un trabajador/a, 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 de sueldo base.

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

- c) A los trabajadores/as que presenten su renuncia a su empleo en la Universidad, formalizada legalmente en la forma antedicha, y lo hagan para que surta efecto entre el 1º de agosto de 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, de acuerdo a la siguiente tabla:

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

5 y más años de antigüedad = un mes por año, con tope de 5 meses.

Con todo, los trabajadores parte de este contrato e incluidos en el Anexo A con antigüedad igual o superior a 5 años, este tope será de 8 meses.

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

### **SÉPTIMO: DESCUENTO APORTE SEGURO DE CESANTÍA.**

Si el contrato de trabajo de los trabajadores y trabajadoras administrativos adscritos al presente contrato colectivo terminare por aplicación de alguna de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, la Universidad no descontará de la indemnización por años de servicios que corresponda pagar, la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía aportada por la empleadora.

### **OCTAVO: ESTÍMULO QUINQUENAL DE ANTIGÜEDAD.**

Para aquellos trabajadores/as de jornada completa, tres cuartos y media jornada que, durante la vigencia del contrato, enteren una antigüedad de 5 años continuos de servicio en la Universidad, se les pagará un estímulo quinquenal de \$ 537.820.- brutos, para los dos primeros casos, y \$496.451.- brutos para los últimos, y por una sola vez.

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

Años continuos de servicio	Monto bruto Jornada Completa y Tres Cuartos	Monto bruto Media Jornada
10	\$606.772.-	\$524.030.-
15	\$648.143.-	\$551.610.-
20 o quinquenio superior.	\$689.515.-	\$620.564.-

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

Años continuos de servicio	Monto bruto Jornada Completa y tres cuartos	Monto bruto Media Jornada
10	\$620.564.-	\$551.610.-
15	\$758.465.-	\$620.564.-
20 o quinquenio superior.	\$896.366.-	\$758.465.-

**NOVENO: JORNADA LABORAL**

La jornada ordinaria de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras administrativos adscritos al presente contrato colectivo, será de 40,5 horas semanales. La jornada laboral podrá distribuirse de común acuerdo con la jefatura directa, conforme a las directrices que imparta la Dirección de Recursos Humanos.

Adicionalmente la Universidad aplicará una reducción de 30 minutos los días viernes al término de la jornada.

**DÉCIMO: 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 tres, se le pagará un bono de reemplazo, equivalente al 40% del sueldo base del reemplazado por mes, por cada día efectivamente trabajado.

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.

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

**DECIMO PRIMERO: COMPLEMENTO DE SUBSIDIO POR ENFERMEDAD.**

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

**DÉCIMO SEGUNDO: BONO POR VACACIONES.**

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

	Mínimo Bruto	Máximo Bruto
Administrativo jornada completa y tres cuartos	\$ 344.757	\$482.660
Académico jornada completa		\$420.699
Académico y trabajador media jornada y tres cuartos	\$234.435	\$372.337.-

Sólo en el caso de los trabajadores administrativos de jornada completa y tres cuartos que son parte de este contrato y que se individualizan en el Anexo A, se les pagará el bono de vacaciones por la suma de \$551.610.-

**DÉCIMO TERCERO: AGUINALDO DE NAVIDAD.**

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

Administrativos jornada completa y tres cuartos	\$ 524.030
Académicos jornada completa	\$344.757
Académicos y trabajadores de media jornada	\$193.062
Académicos part – time	\$42.748

Sólo en el caso de los trabajadores/as administrativos de jornada completa, tres cuartos y de media jornada que son parte de este contrato y que se individualizan en el Anexo A, se les pagará el aguinaldo correspondiente a \$550.735, para los dos primeros y \$344.757 para el último.

Dicho beneficio será pagado de la siguiente manera:

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

**DÉCIMO CUARTO: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS.**

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

Administrativos jornada completa y tres cuartos	\$ 441.290
Académicos jornada completa	\$ 275.806
Académicos tres cuartos y media jornada; y trabajadores media jornada	\$ 168.242

Sólo en el caso de los trabajadores/as administrativos de jornada completa, tres cuartos y media jornada que son parte de este contrato y que se individualizan en

el Anexo A, se les pagará el aguinaldo correspondiente a \$492.167.- Y para los académicos jornada completa que son parte de este contrato y que se individualizan en el Anexo A, se les pagará un aguinaldo de \$330.968.-

Dicho bono será pagado de la siguiente manera:

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

#### **DÉCIMO QUINTO: BONIFICACIÓN ANUAL.**

- a) Al personal de jornada completa y administrativos tres cuartos de jornada se le pagará una bonificación anual durante el mes de abril equivalente a un 40% del sueldo base mensual del trabajador/a, al valor vigente en dicho mes. Este bono, en todo caso, tendrá un mínimo de \$482.660.- y un máximo de \$917.053.-

Sólo en el caso de los trabajadores de jornada completa y administrativos tres cuartos de jornada que son parte de este contrato y que se individualizan en el Anexo A, se les pagará el bono anual con un mínimo de \$551.610.-

- b) Al personal de media jornada y académicos tres cuartos de jornada se le pagará una bonificación anual durante el mes de abril de un monto equivalente a un 30% del sueldo base mensual del trabajador/a, al valor vigente en dicho mes. Este bono, en todo caso, tendrá un mínimo de \$344.757.- y un máximo de \$613.667.-
- c) A los trabajadores/as "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 \$310.281.-

#### **DÉCIMO SEXTO: ORGANIZACIÓN DEL BIENESTAR.**

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

Una comisión de participación, integrada por el/a Director/a de Recursos Humanos, el/a asistente social y dos representantes de los trabajadores/as de la Universidad, uno de los cuales deberá pertenecer al sindicato que suscribe este contrato, revisará y elaborará propuestas de optimización de dichos planes.



### **DÉCIMO SÉPTIMO: VIDA CÁMARA.**

La Universidad pagará y mantendrá para los trabajadores/as 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/as y cargas familiares reconocidas de esta Casa de Estudios.

El aporte a financiar por el trabajador/a será de 1,057% de su renta imponible mensual. En el caso de los trabajadores de jornada completa y tres cuartos que tengan una remuneración imponible mensual inferior a \$1.103.222.- la Universidad aportará el total de la cotización.

Sólo en el caso de los trabajadores administrativos de jornada completa, tres cuartos y media jornada que son parte de este contrato y que se individualizan en el Anexo A y que tengan una remuneración imponible mensual inferior a \$1.379.028.- la Universidad aportará el total de la cotización.

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

Las partes de este contrato acuerdan que las condiciones anuales del Seguro Vida Cámara serán informadas a la Directiva Sindical en cada proceso de renovación, esto es a fines del mes de octubre de cada año. Las modificaciones contractuales establecidas por la compañía de seguro y que pudieran implicar una variación en las prestaciones a los asegurados, no podrán implicar en ningún caso un ahorro o menor gasto para la Universidad.

### **DÉCIMO OCTAVO: ASIGNACIÓN DE MATRIMONIO O SUSCRIPCIÓN DE ACUERDO DE UNIÓN CIVIL.**

La Universidad pagará a los trabajadores/as de jornada completa, tres cuartos y media jornada, que contraigan matrimonio o suscriban el acuerdo de unión civil, una asignación de \$951.834.- brutos para aquellos que tengan jornada completa y tres cuartos y de \$475.916.- brutos para aquellos de media jornada, previa presentación del certificado 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 trabajadores.

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

### **DÉCIMO NOVENO: ASIGNACIÓN DE NACIMIENTO.**

La Universidad pagará a los trabajadores/as por cada hijo/a que le nazca, una asignación de natalidad de \$815.857.- brutos para aquellos que tengan jornada completa y tres cuartos y de \$679.881.- brutos para aquellos que tengan media jornada; en ambos casos el pago se hará 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 sólo a uno de ellos.

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

**VIGÉSIMO: AYUDA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR.**

La Universidad pagará una ayuda de \$1.854.792.- brutos a los trabajadores/as de jornada completa, tres cuartos y de media jornada, por el fallecimiento del o la cónyuge, conviviente civil o de un hijo/a reconocido como carga familiar, previa presentación del certificado de defunción correspondiente. Además, en el caso de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador/a jornada completa, tres cuartos o media jornada, esta ayuda ascenderá a un 30% del mismo valor precedentemente estipulado.

Con todo, únicamente para los trabajadores con jornada completa, tres cuartos y media, parte de este contrato e incluidos en la nómina del Anexo A, esta ayuda ascenderá a \$2.482.248.- para dos primeros y de \$1.103.222.- para el segundo.

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

**VIGÉSIMO PRIMERO: CUOTA MORTUORIA.**

La Universidad pagará una cuota mortuoria de \$8.529.284.- brutos por fallecimiento de trabajadores/as con jornada completa y administrativos tres cuartos y de \$5.516.109.- brutos para el caso de fallecimiento de trabajador de media jornada y académico tres cuartos.

Con todo, únicamente para los trabajadores/as con jornada completa y tres cuartos, parte de este contrato e incluidos en la nómina del Anexo A, esta cuota mortuoria ascenderá a \$9.653.190.-

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

En todo caso el trabajador/a 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 SEGUNDO: SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ Y COMPLEMENTARIO DE SALUD.**

La Universidad licitará anualmente y otorgará a los trabajadores/as jornada completa, tres cuartos 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 Compín.

Asimismo, la Universidad otorgará, para los trabajadores/as 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.

Sólo en el caso de los trabajadores/as administrativos de jornada completa, tres cuartos y media jornada que son parte de este contrato y que se individualizan en el Anexo A y que tengan una remuneración imponible mensual inferior a \$965.318- la Universidad aportará el total de la cotización. Dicho monto aumentará a \$1.103.222.- en el año 2023.

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 TERCERO: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.**

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

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

Los trabajadores que participen de estos cursos permitirán el descuento del costo empresa que eventualmente se pueda generar por causas imputables a ellos. Para este efecto, cada trabajador deberá firmar al inicio de la actividad un formulario donde expresamente autorizará el descuento en la liquidación de sueldo mensual correspondiente.

## **VIGÉSIMO CUARTO: BECA DE ESCOLARIDAD.**

a) La Universidad pagará a los trabajadores/as de jornada completa, tres cuartos y de media jornada, una Beca de Escolaridad de \$248.225.- brutos para los dos primeros y \$179.273.- brutos para los últimos, en el mes de Marzo de cada año, por cada hijo/a debidamente reconocido como carga familiar por el organismo previsional correspondiente y que estudie en la enseñanza prebásica (prekínder y kínder), básica, media o educación superior, todos los niveles expuestos debidamente reconocidos por el Ministerio de Educación.

Sólo en el caso de los trabajadores/as de jornada completa y administrativos tres cuartos que son parte de este contrato y que se individualizan en el Anexo A, se les pagará esta beca por la suma de \$317.175.-

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

b) A las trabajadoras con hijos/as 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 \$248.225.- Para estos efectos la Universidad podrá suscribir convenios con salas cunas. Este beneficio se pagará directamente a la institución respectiva, previa acreditación de la correspondiente inscripción.

Sólo en el caso de las trabajadoras que son parte de este contrato y que se individualizan en el Anexo A, se les pagará la beca de sala cuna con un tope mensual de \$275.806.-

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

c) En el caso de los hijos/as 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 \$248.225.- brutos mensuales directamente a la trabajadora, a fin de contribuir a los gastos de cuidado de los hijos.

Sólo en el caso de las trabajadoras que son parte de este contrato y que se individualizan en el Anexo A, se le pagará este bono correspondiente a la suma mensual de \$275.806.-

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

También tendrán derecho al beneficio de sala cuna establecido en las letras b) y c) de la presente cláusula, los trabajadores varones que sean padres de hijos o hijas

cuyas madres hayan fallecido o que tengan la tuición legal de los mismos, lo cual deberá ser acreditado con los correspondientes certificados.

#### **VIGÉSIMO QUINTO: SERVICIOS PARA AUXILIARES Y SECRETARIAS.**

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

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

#### **VIGÉSIMO SEXTO: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN.**

La Universidad pagará una asignación de movilización de \$82.741. - mensuales al personal no académico.

#### **VIGÉSIMO SÉPTIMO: Colación.**

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

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

En caso de trabajos extraordinarios en días distintos a los de la jornada laboral convenida, se dará también una colación de almuerzo o alimentación, siempre y cuando dichos trabajos excedan de cuatro horas. Cuando se trate de trabajos extraordinarios realizados en los días propios de la jornada laboral convenida, se otorgará una colación de almuerzo o alimentación cuando estos trabajos excedan de tres horas. En ambos casos se requerirá de solicitud previa de la Jefatura a la Dirección de Recursos Humanos.

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

#### **VIGÉSIMO OCTAVO: FIESTA DE NAVIDAD.**

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

### **VIGÉSIMO NOVENO: PRÉSTAMOS DE EMERGENCIA.**

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

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

Un máximo de 30 trabajadores/as podrá acceder simultáneamente a este beneficio durante la vigencia del presente contrato.

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

### **TRIGÉSIMO: BONO MARZO.**

La Universidad pagará a cada trabajador y trabajadora administrativos afectos al presente contrato, con rentas inferiores a \$965.319.-, un bono ascendente a \$206.855.- brutos, en el mes marzo de cada año, durante la vigencia del presente contrato de trabajo.

Sólo en el caso de las trabajadoras y trabajadores afectos al presente contrato, incluidos en el anexo A, este bono se pagará en el año 2023 a los trabajadores con rentas inferiores a \$1.103.222.-

### **TRIGÉSIMO PRIMERO: ROPA DE TRABAJO**

La Universidad otorgará, en cada semestre, los trabajadores y trabajadoras administrativos adscritos al presente contrato colectivo con renta inferior a \$1.552.785.- una Gift Card para vestuario ascendente a \$185.000.- brutos.

El beneficio se entregará 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: 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 carácter técnico para la evaluación de desempeño de sus trabajadores/as, que considere estándares o indicadores objetivos, que incluya necesariamente la retroalimentación hacia el trabajador/a 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/a resuelve apelar de los resultados de su evaluación de desempeño, podrá ser representado en la interposición del recurso por un director sindical al momento de que el trabajador/a deba presentar la apelación al departamento de desarrollo organizacional.

La Universidad mantendrá el sistema de evaluación del desempeño de las jefaturas que considera la opinión de los trabajadores a su cargo.

Previa autorización escrita del trabajador socio del Sindicato, el Sindicato tendrá acceso a la evaluación realizada del socio, y podrá ejercer el recurso de apelación contemplado en esta cláusula, siempre que esta facultad conste expresamente en la autorización escrita.

### **TRIGÉSIMO TERCERO: VACACIONES**

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

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

Además, en septiembre de cada año, la Universidad suspenderá sus actividades por toda la semana en que recaigan los días de celebración de las fiestas patrias, independientemente de los días feriados que se decreten oficialmente en el país por este motivo. En esa semana los trabajadores/as afectos al presente contrato colectivo quedarán liberados de la obligación de prestar sus servicios, sin perjuicio de que se devengarán normalmente en su favor las remuneraciones correspondientes a dicho periodo semanal.

### **TRIGÉSIMO CUARTO: DÍAS ADMINISTRATIVOS.**

- a) La Universidad otorgará a los trabajadores/as afectos al presente contrato colectivo, cinco días administrativos con derecho a remuneración en cada uno de los años calendario 2023 y 2024. Dos días a los menos y no más de 3, deberán ser utilizados en el mes de julio de cada año de aquellos años, durante el período de vacaciones de invierno de los alumnos previsto en el calendario académico, según un sistema de turnos aprobado por la Dirección de Recursos Humanos, sin que estos dos días o tres en su caso, puedan ser desplazados a otros meses del año. Los días que excedan a los utilizados en el mes de julio de los años 2023 y 2024, según la fórmula ya señalada, podrán ser utilizados por el trabajador discrecionalmente en el número de ellos y en la ocasión que estime pertinente.  
Los días administrativos podrán ser solicitados de manera fragmentada en medios días.

- b) Asimismo, entre agosto y diciembre de 2022 los trabajadores/as afectos a este contrato colectivo tendrán derecho a hacer uso de dos días administrativos, con derecho a remuneración, en el número y ocasión que estime conveniente y, entre enero y julio de 2025, este derecho se extenderá a 3 días con derecho a remuneración y con igual modalidad de utilización.
- c) 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 trabajador 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.
- d) Los trabajadores y trabajadoras administrativos afectos al presente contrato podrán solicitar un permiso sin goce de remuneraciones, por hasta 20 días continuos. Dicha solicitud podrá ser aprobada o rechazada por la Universidad debiendo otorgarse una respuesta fundada en el caso de rechazo.

#### **TRIGÉSIMO QUINTO: 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 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.

#### **TREIGÉSIMO SEXTO: USO DE DEPENDENCIAS**

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

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

#### **TRIGÉSIMO SEPTIMO: BONO DE ADMISIÓN**

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

#### **TRIGÉSIMO OCTAVO: BENEFICIOS SINDICALES**

- a) La Universidad entregará al Sindicato un aporte inicial para el fondo de Bienestar del Sindicato, para distribuirlo entre sus socios, ascendente a \$34.475.684.- Dicho monto se pagará en dos cuotas, una de \$13.790.274.- dentro de los 10 días siguientes a la firma de este instrumento, y otra cuota de \$20.685.410.-, que se pagará en agosto del año 2023.
- b) La Universidad se compromete a aportar un monto mensual máximo de \$68.952.- por conceptos de agua y luz. El exceso mensual que se produzca será de cargo del sindicato. Los demás servicios básicos que sean utilizados en la Sede Sindical serán de cargo y responsabilidad exclusiva del sindicato.
- c) Permisos sindicales: Los directores/as y delegados/as sindicales contarán con los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir con sus funciones, de conformidad con la ley. Se concederá un permiso de 8 horas semanales a cada dirigente sindical, de cargo de la Universidad. El tiempo que exceda las 8 horas será de cargo del sindicato.

La cesión del tiempo de los permisos a otro director/a deberá ser comunicada previamente y por escrito a la Dirección de Recursos Humanos.

- d) La Universidad se compromete a aportar 20 de libros de la Editorial UDP para la biblioteca del Sindicato. Asimismo, se compromete a enviar al Sindicato un ejemplar de cada libro que se edite durante la vigencia del presente contrato.

### **TRIGÉSIMO NOVENO: INCOMPATIBILIDADES**

- a) Los beneficios establecidos en las cláusulas decimosegunda, decimotercera decimocuarta y decimoquinta 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. Los restantes beneficios se otorgarán individualmente, siempre que proceda y que concurren todos y cada uno de los supuestos establecidos.

La no aplicación de estas cláusulas a los trabajadores/as 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/as 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 sexta letra c) del presente instrumento colectivo de trabajo, sólo serán aplicables, en la medida que al hacerlos efectivos los trabajadores y trabajadoras no tengan deudas pendientes con Universidad Diego Portales, y
- c) Los beneficios establecidos en la cláusula cuarta del presente instrumento colectivo de trabajo sólo serán aplicables respecto de trabajadores y trabajadoras que tengan una renta inferior a \$6.537.194.-

### **CUADRAGÉSIMA: REAJUSTE DE BENEFICIOS EN DINERO**

Los valores de los demás beneficios para los trabajadores/as, fijados en dinero en el presente contrato, serán reajustados en la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor (IPC) correspondiente a los períodos y en las fechas en que se reajusten los sueldos base del personal de Jornada Completa, tres cuartos de y media jornada, según la cláusula primera del presente contrato. Por tanto, será aplicable para esos valores, lo previsto en la letra B2 y B3 de la cláusula primera. 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 del 2022.

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

**CUADRAGÉSIMA PRIMERA: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS A TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS Y A FUTUROS 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 en anexo de contrato individual de trabajo, obligándose a pagar el 100% de la cuota sindical.

Igualmente se aplicarán automáticamente estos mismos beneficios a todos los trabajadores y trabajadoras que se afilien al Sindicato con posterioridad a la suscripción del presente instrumento colectivo.

No se extenderán, bajo ningún supuesto, los beneficios singularizados en las cláusulas transitorias de este instrumento colectivo.

**CUADRAGÉSIMA SEGUNDA: VIGENCIA.**

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

**CUADRAGÉSIMA TERCERA: PUBLICACION DE 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 y trabajadoras que son parte del mismo.

**CUADRAGÉSIMA CUARTA: PERSONAL AFECTO.**

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

Bárbara Lagos R.  
Directora de Recursos  
Humanos

Pablo Vigneaux O.  
Vicerrector Econ. y de  
Adm.

Ximena Palma C.  
Secretaria General

Melincka Gangas A.  
Presidenta

Mabel Ruiz C.  
Secretaria

Lorena Ávalos D.  
Tesorera

## **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 \$2.624.821.- 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 \$700.000.-, brutos, que se pagará en dos cuotas iguales y sucesivas de \$350.000.- 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 \$466.667- brutos. Por el contrario, si arrojan pérdidas, dicho bono ascenderá a \$233.333.-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;

c.- Al personal académico de tres cuartos y media jornada, un bono de \$ 470.000.- brutos, que se pagará en dos cuotas iguales y sucesivas de \$235.000.- 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 \$313.333.- brutos. Por el contrario, si arroja pérdidas, dicho bono ascenderá a \$156.667.-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;

d.- Al personal académico *part time*, un bono de \$ 150.000.-, brutos, que se pagará en dos cuotas iguales y sucesivas de \$ 75.000.- 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 \$100.000.- brutos. Por el contrario, si arrojan pérdidas, dicho bono ascenderá a \$50.000.-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 auditoría independiente;

e.- Con todo, a los trabajadores/as afectos al presente contrato colectivo cuya renta mensual bruta sea superior a \$ 2.624.821.- se les otorgará un bono de \$ 350.000.-, brutos, que se pagará en dos cuotas iguales y sucesivas de \$175.000.- 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 \$233.333.- brutos. Por el contrario, si arrojan pérdidas, dicho bono ascenderá a \$116.667.- 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: APORTE BECAS DE ALIMENTOS**

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 aportará al Sindicato, por única vez y con motivo del cierre de este instrumento, la suma de \$18.307.146.-, con la finalidad de que entreguen a lo menos 12 becas de alimentación a los hijos de sus socios que actualmente cursen alguna carrera en la Universidad.

Dicho monto se pagará en tres cuotas de \$6.102.382.-, la primera dentro de los 10 días siguientes a la firma de este instrumento, la segunda se pagará en agosto del año 2023 y la tercera se pagará en agosto de 2024.-

### **TERCERA TRANSITORIA: TRABAJADORES PART TIME**

Sin perjuicio de lo señalado en la cláusula segunda de este instrumento colectivo, en el evento que el mismo se haya suscrito antes 31 de julio de 2022, por una vigencia de tres años, y solo con ocasión de su cierre, la Universidad Diego Portales otorgará a Estela Reyes Muñoz, cédula de identidad N°7.812.474-1, a Víctor Patricio Sepúlveda Geraldino, cédula de identidad N° 14.381.246-4 y a Claudio Andrés Sepúlveda Muñoz, cédula de identidad N° 11.229.354-K, a pesar de prestar sus servicios por cursos o sesiones determinadas, todos y cada uno de los beneficios establecidos en este instrumento considerándolos como académicos media jornada.

Bárbara Lagos R.  
Directora de Recursos  
Humanos

Pablo Vigneaux O.  
Vicerrector Econ. y de  
Adm.

Ximena Palma C.  
Secretaria General

Melincka Gangas A.  
Presidenta

Mabel Ruiz C.  
Secretaria

Lorena Ávalos D.  
Tesorera

**ANEXO B**  
**REGLAMENTO SOBRE ARANCELES DIFERENCIADOS**  
**SINDICATO N° 1**

**ARANCELES DIFERENCIADOS**

---

**1. CONCEPTO.**

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

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

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

**REQUISITOS DE POSTULACIÓN:**

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

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

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

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

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

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

Será facultad de la respectiva Jefatura aceptar alguna modificación o adaptación de la jornada diaria que debe cumplir el trabajador, a fin de facilitarle la obtención de dicho beneficio. En este caso, el trabajador deberá elevar la correspondiente solicitud escrita a dicha Jefatura, en la cual proponga el cambio de horario de trabajo y 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 \$1.093.705	98%
\$1.093.706 a \$1.458.271	90%
\$1.458.272 a \$1.822.840	70%
\$1.822.841 a \$2.308.931	60%
\$2.308.931 a \$7.291.360	35%



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

Tabla Personal Media Jornada	
Tramos de Renta % Aporte	% Beca
Hasta \$1.093.705	40%
\$1.093.706 y \$1.579.795	30%
\$1.579.796 a \$2.308.931	20%
\$2.308.932 a \$4.860.907	10%

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

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

Tabla Profesores Part-Time	
Número de Sesiones	% Beca
<b>9 sesiones y más</b>	<b>20%</b>
<b>8 sesiones</b>	<b>18%</b>
<b>7 sesiones</b>	<b>16%</b>
<b>5 y 6 sesiones</b>	<b>14%</b>
<b>4 sesiones</b>	<b>12%</b>
<b>Hasta 3 sesiones</b>	<b>10%</b>

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

### **REQUISITOS DE PERMANENCIA:**

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

- I. Obtener una nota promedio anual, de asignaturas, no inferior a 4.0 (cuatro coma cero) durante cada año calendario de uso del beneficio.

- II. Aprobar, en cada año calendario de uso del beneficio, a lo menos, el 50% de las asignaturas inscritas.

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

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

### **PÉRDIDA DEL BENEFICIO:**

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

- a) Ser eliminado de la carrera por la Escuela, según la resolución respectiva, o por la instancia de apelación de Vicerrectoría Académica.
- b) Cuando el beneficiario 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.

**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 el Secretario General.

**Artículo 15º.-** Esta normativa entrará en vigencia a contar del mes de enero de año 2021, siendo aplicable a todos los postulantes a partir de dicho año académico.

### **Artículo transitorio**

Los tramos y condiciones establecidos para la asignación del beneficio comenzarán a aplicarse a contar del primer semestre del año 2023.

Para el año 2022 seguirán rigiendo los vigentes a enero de ese año.