

2021

# Contrato Colectivo de Trabajo 2021-2023



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE  
VALPARAÍSO



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE  
VALPARAÍSO

# Contenido

I.	ÁMBITO Y VIGENCIA	6
1.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES A QUIENES AFECTA.	6
2.	PERÍODO DE VIGENCIA DEL CONTRATO.	6
II.	DEFINICIONES	7
3.	DEFINICIONES.	7
3.1.	Contrato, Contrato Colectivo.	7
3.2.	Contrato Individual de Trabajo.	7
3.3.	Contrato a Plazo Fijo.	7
3.4.	Contrato por obra o faena.	7
3.5.	Sueldo Base.	7
3.6.	Remuneración Mensual Total.	7
3.7.	Estructura Técnica de Remuneración Jerárquica.	7
3.8.	Índice de Precios al Consumidor (IPC), Variación del IPC.	8
3.9.	Turnos.	8
3.10.	Personal Sujeto a Turnos.	8
3.11.	Suplencia.	8
3.12.	Antigüedad PUCV.	8
3.13.	Bienios.	8
3.14.	Universidad, PUCV.	8
3.15.	Representación Sindical.	9
3.16.	Concepto de Remuneración Imponible.	9
3.17.	Remuneración Variable.	9
3.18.	Trabajadores/as.	9
3.19.	Personal de Administración y Servicios (PAS).	9
3.20.	Trabajadores/as de Proyectos, Programas o Convenios.	9
3.21.	Parental.	10
3.22.	Actos de Discriminación.	10
3.23.	Teletrabajo.	10
3.24.	Trabajo Presencial Virtual.	10
III.	OBJETO, INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	11
4.	OBJETO DEL CONTRATO COLECTIVO.	11
5.	INTERPRETACIÓN.	11
6.	APLICACIÓN.	11
7.	COMPATIBILIDAD.	11
IV.	CONDICIONES DE TRABAJO E IGUALDAD DE TRATO	12
8.	ESTABILIDAD DE LA PLANTA PUCV.	12
9.	IGUALDAD DE ACCESO A CARGOS DE PLANTA.	12
10.	CAMBIO DE FUNCIONES Y REUBICACIÓN.	12
11.	JORNADA DE TRABAJO.	12
12.	HORAS EXTRAORDINARIAS.	13
13.	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.	13
14.	FERIADO ANUAL.	14
15.	VESTIDORES.	14
16.	ALIMENTACIÓN.	14
16.1.	Viáticos.	15
17.	ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.	15
18.	SEGURIDAD E HIGIENE AMBIENTAL.	15
19.	CONSULTA Y EVALUACIÓN DE LAS MUTUALIDADES.	16
20.	BUENAS PRÁCTICAS EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UNIVERSIDAD.	16
V.	TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA	17

21.	TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA.	17
21.1.	ASIGNACIONES POR TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA	17
VI.	TRABAJO PRESENCIAL VIRTUAL EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES	18
22.	TRABAJO PRESENCIAL VIRTUAL.	18
23.	PROHIBICIÓN DE MENOSCABO EN MODALIDADES DE TRABAJO EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES.	18
24.	ELEMENTOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN TRABAJO PRESENCIAL VIRTUAL EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES.	18
25.	ASIGNACIONES POR TRABAJO PRESENCIAL VIRTUAL EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES.	18
26.	DERECHO A LA DESCONEXIÓN.	18
VII.	EMPLEO Y DESARROLLO DEL PERSONAL	20
27.	SISTEMA DE DESARROLLO LABORAL.	20
27.1.	Simplificación de la Estructura Remuneracional.	20
27.2.	Reestructuración de la Planta PAS.	20
27.3.	Concursos y Promoción.	20
28.	FONDO DE PERFECCIONAMIENTO Y CAPACITACIÓN.	21
29.	PROGRAMA DE PERFECCIONAMIENTO Y CAPACITACIÓN.	21
VIII.	BENEFICIOS SOCIALES	22
30.	FONDO DE MOVILIZACIÓN PARA CURSOS DE CAPACITACIÓN.	22
31.	BECA “PADRE ALBERTO HURTADO CRUCHAGA”.	22
32.	BECA “REINALDO REHOFF DÍAZ”.	22
33.	BECAS PREUNIVERSITARIO PREUCV Y PROGRAMA BETA PUCV.	23
33.1.	Becas Preuniversitario PREUCV.	23
33.2.	Becas Programa BETA.	23
34.	PREMIO EXCELENCIA ACADÉMICA.	23
35.	EXENCIÓN DE ARANCELES UNIVERSITARIOS.	24
36.	BONIFICACIÓN ESPECIAL DE INGRESO.	24
37.	EXENCIÓN DE ARANCELES CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA PUCV PARA CARGAS FAMILIARES Y TRABAJADORES/AS.	25
37.1.	Becas de Estudios Centro de Formación Técnica de la PUCV.	25
38.	FONDOS PARA BECAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y ESPECIALIZACIÓN.	25
38.1.	Actividades de Calidad de Vida	26
39.	PRÉSTAMO DE MATRÍCULA DE EDUCACIÓN SUPERIOR.	26
40.	PERMISO DE ESTUDIOS.	26
41.	SISTEMA DE BIENESTAR SOCIAL PUCV.	27
42.	SISTEMA DE BIENESTAR DEL PERSONAL.	27
43.	PERMISOS.	28
43.1.	Con goce de remuneraciones:	28
43.2.	Sin goce de remuneración:	30
44.	PRÉSTAMO DE VACACIONES O ESCOLAR.	30
45.	ROPA DE TRABAJO INSTITUCIONAL (ELEMENTOS DE ROPA DE TRABAJO Y CALZADO).	30
46.	DÍA DEL/LA TRABAJADOR/A PUCV Y CONMEMORACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	33
47.	APORTES PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y CULTURALES.	33
48.	ACTIVIDAD ANIVERSARIO DEL SINDICATO “PEDRO ESCOBAR SPERGEN”.	34
49.	ACTIVIDAD Y APORTE FIESTAS PATRIAS.	34
50.	ASIGNACIÓN PARA LA VIVIENDA.	34
51.	DEPÓSITO CONVENIDO.	35
52.	SUBVENCIÓN LICENCIA DE CONDUCIR.	36
53.	SUBSIDIO POR ENFERMEDAD.	36
54.	SEGUROS COLECTIVOS.	37
55.	EXAMEN DE SALUD.	37
56.	OBSEQUIO Y FIESTA DE NAVIDAD.	37

56.1.	Aporte de Navidad.	38
57.	CONDONACIÓN DE DEUDAS DEL/LA TRABAJADOR/A FALLECIDO/A.	38
58.	PREMIACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO.	38
59.	BENEFICIOS DE TRABAJADORES/AS QUE SE ACOGEN A RETIRO.	38
59.1.	Indemnización por Años de Servicio.	39
59.2.	Preparación para el Retiro.	39
59.3.	Premiaciones Especiales de Retiro.	39
59.4.	Beneficios del Sistema de Bienestar.	39
IX.	DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR. PROMOCION DE LA PARENTALIDAD E IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES	40
60.	PROTECCION DE LA FAMILIA.	40
60.1.	Igualdad entre hombres y mujeres.	40
61.	PERMISOS ASOCIADOS A LA PARENTALIDAD.	41
61.1.	Permisos Pre y Postnatales.	41
61.2.	Permiso por adopción y tuición.	42
62.	PERMISO ESPECIAL PARENTAL.	42
63.	PERMISO ESPECIAL PARA EL CUIDADO DE HIJOS/AS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.	42
64.	SALA CUNA.	43
64.1.	Sala de lactancia.	43
65.	FONDO DE APOYO EDUCACIÓN PREESCOLAR	44
X.	REMUNERACIONES, ASIGNACIONES Y BONOS	45
66.	SUELDO BASE MENSUAL.	45
67.	ASIGNACIONES.	45
67.1.	Asignación de Antigüedad.	45
67.2.	Asignación Laboral Personal de Administración y Servicios (PAS).	45
67.3.	Asignación Profesional.	46
67.4.	Asignación Técnica.	46
67.5.	Asignación Especial de Negociación Colectiva I.	46
67.6.	Asignación Especial de Negociación Colectiva II.	47
67.7.	Asignación Especial de Negociación Colectiva III.	47
67.8.	Asignación Especial de Negociación Colectiva SAHC.	47
67.9.	Asignaciones D.L. 3501 - 2411 – 1607.	47
67.10.	Asignaciones de Reemplazo.	48
67.11.	Asignación Familiar PUCV.	49
67.12.	Asignación de Movilización.	49
67.13.	Asignación de Responsabilidad de Caja.	49
67.14.	Asignación por Fallecimiento del/la Trabajador/a.	49
68.	BONOS.	50
68.1.	Bono de Escolaridad.	50
68.2.	Bono de Fiestas Patrias.	50
68.3.	Bono de Navidad.	50
68.4.	Bono de Vacaciones.	50
68.5.	Bono Compensatorio.	50
68.6.	Bonos de Negociación Colectiva.	51
XI.	GARANTIAS SINDICALES	52
69.	EXENCIÓN DE JORNADA.	52
70.	PERMISO SINDICAL.	52
71.	FONDO DE CAPACITACIÓN SINDICAL.	52
72.	SEMINARIO RELACIONES LABORALES.	52
73.	MANTENCIÓN SEDE SINDICAL.	52
74.	APORTE ADICIONAL.	52

XII.	COMPLEMENTOS SALARIALES	54
75.	APORTES EXTRAORDINARIOS.	54
76.	PROPORCIONALIDAD DE BENEFICIOS.	54
77.	EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.	54
77.1.	Extensión de beneficios a trabajadores/as de proyectos, programas o convenios.	54
78.	REAJUSTABILIDAD.	55
79.	BONO DE ARMONÍA	55
XIII.	ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	56
80.	ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.	56
81.	COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES.	56
ANEXOS		58
Anexo 1		58

# CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO

En Valparaíso, a 1 de octubre de 2021, entre la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, representada por su Rector señor CLAUDIO ELÓRTEGUI RAFFO, ambos con domicilio en esta ciudad, Avda. Brasil 2950, y los/as trabajadores/as de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, que se individualizan en el Anexo N°1, representados por la Comisión Negociadora constituida por los/as Directores/as Sindicales del SINDICATO DE EMPRESA “ALBERTO HURTADO CRUCHAGA” DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO, señora SILVIA LORENA YÁÑEZ PERETTI, señora ZAHAMARA ACIARES SUÁREZ, señora IVONNE VERA SAN MARTIN, señora MARCIA VENEGAS ARAVENA, señora JOHANA MELLA DÍAZ, señor LUIS CISTERNAS MEDINA y señor JUAN TORRES LILLO, se ha convenido el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo suscrito en conformidad a las normas del título IV del Libro IV del Código del Trabajo.

## I. ÁMBITO Y VIGENCIA

### 1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES A QUIENES AFECTA.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo afecta por una parte a la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, en adelante denominada “la Universidad” o “el empleador”, indistintamente, y por otra a los/las trabajadores/as socios/as del Sindicato de Empresa “Alberto Hurtado Cruchaga” de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, individualizados en el Anexo N°1, en adelante “el Sindicato” o “los/as trabajadores/as”, indistintamente.

### 2. PERÍODO DE VIGENCIA DEL CONTRATO.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo regirá desde el día 1° de octubre de 2021 hasta el 30 de septiembre del año 2023, ambas fechas inclusive.

## II. DEFINICIONES

### 3. DEFINICIONES.

Con el propósito de facilitar la redacción y aplicación de este Contrato Colectivo, las partes acuerdan que las siguientes palabras o expresiones tendrán, para todos los efectos de este Contrato el significado que se pasa a indicar:

#### 3.1. Contrato, Contrato Colectivo.

Esta expresión se referirá al presente contrato colectivo.

#### 3.2. Contrato Individual de Trabajo.

Es una convención por la cual el empleador y el/la trabajador/a se obligan recíprocamente, uno a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación y el otro, a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

#### 3.3. Contrato a Plazo Fijo.

Es aquel que se conviene por un período de tiempo, previamente determinado y conocido por las partes.

#### 3.4. Contrato por obra o faena.

Es aquella convención en virtud de la cual el/la trabajador/a se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella.

#### 3.5. Sueldo Base.

Se entenderá por sueldo base el estipendio fijo en dinero que la Universidad paga mensualmente a cada trabajador/a por la prestación de sus servicios, en relación con el cargo que desempeña.

#### 3.6. Remuneración Mensual Total.

Se entenderá por Remuneración Mensual Total, todas las contraprestaciones en dinero que debe percibir el/la trabajador/a por causa del Contrato de Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo, en relación con los servicios prestados para la Universidad, en un determinado período mensual.

#### 3.7. Estructura Técnica de Remuneración Jerárquica.

Se entenderá por Estructura Técnica de Remuneración Jerárquica, aquella que contempla todos los ítems que a continuación se detallan:

- Sueldo Base.
- Asignación de Antigüedad.
- Asignación Laboral PAS.
- Asignación Laboral Especial.
- Asignación Familiar PUCV.
- Asignación de Negociación Colectiva I.
- Asignación de Negociación Colectiva II.
- Asignación de Negociación Colectiva III.
- Asignación S.A.H.C.
- Haberes Varios.

- Haberes Esporádicos.
- Sobreevaluación.
- Asignación Profesional.
- Asignación Técnica.
- Asignación de Suplencia.
- Asignación de Responsabilidad.
- Asignaciones D.L. 1607, D.L. 2411 y D.L. 3501.
- Bono de Escolaridad.
- Bono de Fiestas Patrias.
- Bono de Navidad.
- Bono de Vacaciones.
- Bono Compensatorio.
- Bonos de Negociación Colectiva.
- Horas Extraordinarias.
- Plus de Cargo.
- Asignaciones Planta Experimental La Palma.

Esta Estructura Técnica de Remuneración Jerárquica no aplicará en el caso del personal sindicalizado cuya contratación tenga su origen en proyectos, programas o convenios que la Universidad suscriba, y para los cuales el financiamiento de las respectivas remuneraciones provenga de fuentes de fondos externos e independientes de su estructura presupuestaria, y que presenten restricciones administrativas impuestas por los organismos mandantes, que tienen como consecuencia el rechazo de conceptos de pago que deben ser absorbidos por la Universidad.

### 3.8. Índice de Precios al Consumidor (IPC), Variación del IPC.

Cada vez que se use la expresión “IPC” o su “Variación” las partes entienden que se hace referencia a aquel índice que fija el Instituto Nacional de Estadísticas o el Organismo que lo reemplace.

### 3.9. Turnos.

Superposición o enlace de jornadas diarias de trabajo individuales durante una semana, que se alternan y/o rotan en forma regular, en horarios de mañana, tarde y noche, mediante un orden preestablecido.

### 3.10. Personal Sujeto a Turnos.

Aquel que se desempeña en una Unidad cuya jornada de trabajo se rige por el sistema de turnos, establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

### 3.11. Suplencia.

Es el reemplazo a trabajadores/as durante sus ausencias, en cargos inferiores, iguales o superiores, según lo establecido en los puntos 67.10.1, 67.10.2 y 67.10.3 del presente Contrato Colectivo.

### 3.12. Antigüedad PUCV.

Son los años trabajados para la Universidad o reconocidos por ella, y que dan origen a beneficios que contemplan este Contrato.

### 3.13. Bienios.

Medida equivalente a dos años de ejercicio laboral, el cual se asocia a un porcentaje (identificado en cláusula 67.1), que se aplica sobre el sueldo base para obtener la asignación de antigüedad.

### 3.14. Universidad, PUCV.

Para todos los efectos de este Contrato Colectivo se entenderá por Empleador, Empresa, Universidad, PUCV a la “PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO”.

### 3.15. Representación Sindical.

Para todos los efectos de este Contrato Colectivo, se entiende por “el Sindicato”, al Sindicato de Empresa “Alberto Hurtado Cruchaga” de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

### 3.16. Concepto de Remuneración Imponible.

Para todos los efectos de este Contrato Colectivo, se entenderá que son imposables los ítems que a continuación se detallan:

- Sueldo Base.
- Asignación de Antigüedad.
- Asignación Laboral PAS.
- Asignación Laboral Especial.
- Asignación Familiar PUCV.
- Asignación de Negociación Colectiva I.
- Asignación de Negociación Colectiva II.
- Asignación de Negociación Colectiva III.
- Asignación S.A.H.C.
- Haberes Varios.
- Haberes Esporádicos.
- Sobreevaluación.
- Asignación Profesional.
- Asignación de Suplencia.
- Asignación Técnica.
- Asignación de Responsabilidad.
- Asignaciones D.L. 1607, D.L. 2411 y D.L. 3501.
- Bono de Escolaridad.
- Bono de Fiestas Patrias.
- Bono de Navidad.
- Bono de Vacaciones.
- Bono Compensatorio.
- Bonos de Negociación Colectiva.
- Horas Extraordinarias.
- Plus de Cargo.
- Asignaciones Planta Experimental La Palma.

### 3.17. Remuneración Variable.

Para todos los efectos de este Contrato Colectivo se entenderá por “Remuneración Variable”, los pagos de estipendios cuyos montos pueden ser distintos entre un mes y otro.

### 3.18. Trabajadores/as.

Para todos los efectos de este Contrato Colectivo se entiende por trabajadores/as a los/as socios/as del Sindicato.

### 3.19. Personal de Administración y Servicios (PAS).

Se conforma por los/as trabajadores/as de los siguientes escalafones: Profesional, Técnico, Secretarías, Administrativo, Biblioteca, Servicios, Auxiliares, Alimentación y Vigilancia.

### 3.20. Trabajadores/as de Proyectos, Programas o Convenios.

Para todos los efectos del presente Contrato Colectivo, se entenderá por trabajadores/as de proyectos, programas o convenios, a todos/as aquellos/as socios/as del sindicato cuya contratación tenga su origen en proyectos, programas o convenios que suscriba la Universidad, y para los cuales el financiamiento de sus remuneraciones provenga de fondos externos e independientes a la estructura presupuestaria de la Universidad.

### 3.21. Parental.

Que se refiere a uno o ambos progenitores/as.

### 3.22. Actos de Discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones que se estipulan en el inciso cuarto del artículo 2 del Código del Trabajo.

### 3.23. Teletrabajo.

Se entenderá como teletrabajo, aquella modalidad de trabajo en la cual el trabajador/a realiza sus labores, total o parcialmente, mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, fuera de las dependencias de la empresa, todo lo cual deberá acordarse con cada trabajador/a al inicio o durante la vigencia de la relación laboral.

### 3.24. Trabajo Presencial Virtual.

Por otra parte, se entenderá como trabajo presencial virtual; aquella modalidad excepcional de trabajo en la cual aquellos trabajadores o trabajadoras que ordinariamente ejecutan sus labores de manera presencial, las ejecutarán de manera no presencial, por concurrir circunstancias excepcionales en virtud de las cuales la Universidad haya debido suspender la realización de actividades en sus dependencias, y que se mantendrá en la medida que permanezcan las circunstancias que justificaron su adopción.

### III. OBJETO, INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

#### 4. OBJETO DEL CONTRATO COLECTIVO.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto establecer el régimen de remuneraciones, empleo, beneficios y prestaciones que corresponde percibir a los/as trabajadores/as, destinados a procurar el bienestar, así como las condiciones comunes de trabajo que regirán entre la Universidad y los/as trabajadores/as individualizados/as en el Anexo N°1, todo en conformidad a las normas del Código del Trabajo.

#### 5. INTERPRETACIÓN.

En caso de diferencias de interpretación respecto de las normas y alcance de las obligaciones contenidas en el presente Contrato Colectivo, la Directiva Sindical designará a 2 (dos) trabajadores/as miembros del sindicato, quienes, en conjunto con los/as representantes de la Universidad, buscarán una interpretación que sea aceptada por ambas partes y que contemple la intención que se tuvo al redactar la cláusula en cuestión.

Las partes podrán invitar a expertos en la materia para colaborar en la búsqueda de la interpretación.

De persistir el desacuerdo, las partes podrán recurrir a los mecanismos de solución de controversias contemplados en la Legislación Laboral.

#### 6. APLICACIÓN.

Las partes acuerdan que las cláusulas de este Contrato Colectivo serán de aplicación para los/as trabajadores/as señalados en el Anexo N°1.

En el caso de aquellos/as socios/as que tengan la calidad de académicos/as de la Universidad, se les aplicará íntegramente la estructura de remuneraciones, beneficios sociales y económicos asociados al personal académico de la Universidad.

Asimismo, aquellos/as trabajadores/as de proyectos, programas y convenios, definidos en la cláusula 3.20, que se incorporen después de suscribir el presente Contrato Colectivo y aquellos/as que se hayan incorporado a partir del 1° de octubre de 2016, se aplicarán los beneficios contenidos en la cláusula 77.1

#### 7. COMPATIBILIDAD.

Cualquier aporte extraordinario que haga el Estado, de libre disposición o con la finalidad exclusiva de financiar remuneraciones, asignaciones, bonificaciones o aguinaldos será compatible con los beneficios establecidos en este Contrato Colectivo de Trabajo.

## IV. CONDICIONES DE TRABAJO E IGUALDAD DE TRATO

### 8. ESTABILIDAD DE LA PLANTA PUCV.

La Universidad mantendrá la actual dotación de la planta de trabajadores/as, salvo la ocurrencia de causales de término o caducidad de contratos de trabajo, conforme a la legislación laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, la Universidad y el Sindicato manifiestan su voluntad y compromiso de seguir enfrentando en conjunto el tema del empleo y de la capacitación permanente, desarrollándolo en las cláusulas correspondientes que se estipulan en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

### 9. IGUALDAD DE ACCESO A CARGOS DE PLANTA.

Las partes involucradas, refuerzan su compromiso en que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Al amparo de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, Constitución Política de la República de Chile, y las Leyes Laborales, en cuanto a todo lo que sea contrario a sus principios y derechos fundamentales, sobre todo en lo relativo con la eliminación de todos los actos de discriminación. Por tal motivo, la Universidad se compromete a aplicar prácticas y procedimientos que busquen asegurar condiciones de igualdad y no discriminación de las personas en el acceso a los cargos y funciones de la estructura organizacional de la PUCV, así como en materia de remuneraciones entre hombres y mujeres, acceso a la capacitación y movilidad laboral.

Asimismo, será la Comisión de Relaciones Laborales la que hará un seguimiento y evaluación de la aplicación de esta cláusula, proponiendo y recomendando al Gobierno Universitario las correcciones y medidas para mejorar el proceso.

### 10. CAMBIO DE FUNCIONES Y REUBICACIÓN.

En el caso de que algún trabajador/a, por razones ajenas a su voluntad, deba dejar de efectuar las labores específicas que señala su contrato individual de trabajo por cambio de cargo, recibirá por parte de la Universidad la capacitación necesaria para ejercer las nuevas funciones que ésta le asigne.

El cambio de cargo o funciones no deberá significar un desmedro en su grado y escalafón, ni una disminución de las remuneraciones y beneficios del/la trabajador/a.

### 11. JORNADA DE TRABAJO.

A partir del 1° de octubre de 2021, se establecerá una jornada laboral ordinaria de 43 horas semanales para todos/as los/as trabajadores/as de jornada completa (44 horas) de la Universidad, adscritos a este contrato colectivo. La Universidad dispondrá la disminución de la jornada preferentemente el día viernes.

Asimismo, las partes acuerdan, con el propósito de impulsar un mejor desarrollo organizacional, lo siguiente:

- Aquellos/as trabajadores/as vinculados a áreas cuyas funciones requieran ser cumplidas en horarios distintos a la jornada habitual de trabajo, deberán modificar sus horarios, en la medida que la Universidad así lo requiera. Con este fin, se informarán estas modificaciones con 30 días de antelación.

- La disminución de jornada de trabajo en caso o modo alguno podrá significar para el/la trabajador/a un aumento de horas extraordinarias para la realización del trabajo para el cual ha sido contratado/a.
- La jornada ordinaria de trabajo se distribuirá conforme a lo estipulado en los respectivos contratos de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la PUCV.
- Las partes del presente contrato colectivo acuerdan que la disminución de jornada de trabajo se aplique también a todos/as aquellos/as trabajadores/as sin afiliación sindical, en función a los objetivos que persigue. Asimismo, los/as trabajadores/as beneficiarios/as sin afiliación sindical estarán exceptuados de efectuar pago alguno al Sindicato por este motivo.

A partir del 1° de enero de 2023 se establecerá una jornada laboral ordinaria de 42 horas semanales para todos/as los/as trabajadores/as de jornada completa (43 horas) de la Universidad.

## 12. HORAS EXTRAORDINARIAS.

La Universidad pagará las horas extraordinarias, con un recargo del 50% (cincuenta por ciento), cuando éstas se realicen inmediatamente antes de la jornada ordinaria de trabajo o a continuación de ésta.

Asimismo, la PUCV pagará las horas extraordinarias con un recargo del 100% (cien por ciento), cuando éstas se realicen en sábados, domingos o festivos, excepto en el caso de los cargos de vigilantes, que se regirá por el sistema vigente.

Adicionalmente, a los/as trabajadores/as que se desempeñen en el cargo de vigilante, para los turnos de los días 25 de diciembre, 1 de enero, 1 de mayo y 2 (dos) días declarados como feriados de fiestas patrias, se les pagará las horas extraordinarias con un recargo de un 200% (doscientos por ciento).

Los siguientes haberes constituyen base de cálculo para el pago de las horas extraordinarias:

- |   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| ● Sueldo Base.                                      | ● Asignación Especial S.A.H.C.      |
| ● Asignación de Antigüedad.                         | ● Asignación Profesional.           |
| ● Asignación Laboral.                               | ● Asignación Técnica.               |
| ● Asignación Familiar PUCV.                         | ● Bonificación D.L. 1607-2411-3501. |
| ● Asignación Especial de Negociación Colectiva I.   | ● Sobre Evaluación.                 |
| ● Asignación Especial de Negociación Colectiva II.  | ● Haberes Varios.                   |
| ● Asignación Especial de Negociación Colectiva III. | ● Plus de cargo.                    |
|   | ● Asignación de responsabilidad     |
|   | ● Asignaciones Planta Experimental  |

## 13. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

La Universidad y el Sindicato a través de la Comisión de Empleo y Desarrollo Laboral, revisará la aplicación de los instrumentos que la Universidad disponga para evaluar el desempeño de los/as trabajadores/as.

La Comisión continuará con la revisión del actual sistema de evaluación e implementación de nuevos instrumentos, si es que así se definiese, con el fin de promover con ello un cambio cultural que releve el desempeño laboral y la orientación hacia la calidad de los servicios como ejes del desarrollo del personal de administración y servicios PAS. Será la Comisión de Relaciones Laborales, la que dependiendo del avance del estudio de las plantas funcionarias, acordará la fecha de aplicación de los posibles nuevos instrumentos.

Esta Comisión será la responsable de efectuar un análisis de los resultados, detectando las instancias de mejoras para los/as trabajadores/as, que puedan derivar en un plan de capacitación del personal, en distintas temáticas, incluyendo las habilidades blandas. Asimismo, la Universidad fomentará que cada Dirección cumpla con la retroalimentación que hoy está contenida en el proceso de evaluación.

#### 14. FERIADO ANUAL.

Los/las trabajadores/as con contrato vigente al 31 de julio de 1991, mantendrán su estructura de feriado anual vigente a dicha fecha, consistente en 20 días hábiles más un día por cada tres años trabajados en la Universidad.

Los/as trabajadores/as con contrato de trabajo suscrito con la Universidad a partir del 1º de agosto de 1991, su feriado anual se registrará íntegramente por las disposiciones legales vigentes sobre la materia, sin perjuicio de lo anterior la Universidad otorgará días adicionales, que se denominarán “Feriado Adicional PUCV”.

Los días otorgados bajo concepto “Feriado Adicional PUCV”, no son acumulativos ni indemnizables y serán entregados con un máximo de 5 (cinco) días para todos/as aquellos/as trabajadores/as, que fueron contratados por la Universidad a partir del 1º de agosto de 1991, y en ellos se contabilizarán los días que correspondan a cada trabajador/a por concepto de feriado progresivo, cuando ellos/as acumulen 5 (cinco) días o menos.

#### 15. VESTIDORES.

La PUCV proporcionará a los/as trabajadores/as, duchas, lockers, vestidores adecuados en conformidad a las normas legales establecidas por los organismos competentes. Dichas condiciones serán supervisadas periódicamente por la Dirección de Administración, por los dirigentes del Sindicato, por representantes del Comité Paritario de Orden, Higiene y Seguridad y de la Unidad de Prevención de Riesgos, que generarán un informe al respecto y propondrán las mejoras necesarias.

#### 16. ALIMENTACIÓN.

La PUCV, proporcionará alimentación a los/as trabajadores/as durante la jornada de trabajo, de acuerdo con el siguiente detalle:

<b>TURNO (HORAS)</b>	<b>PERSONAL AFECTO</b>	<b>BENEFICIO</b>
<b>07:00 - 15:30</b>	Auxiliar, Recepcionista, Supervisor, Dep. Laboratorio	Desayuno y Colación
<b>07:30 - 17:00</b>	Auxiliar, Casino	Desayuno y Colación
<b>08:00 - 17:30</b>	Auxiliar, Mantenición	Colación y once
<b>08:30 - 18:00</b>	Administrativos, secretarías y Profesionales	Colación
<b>10:00 - 19:30</b>	Telefonista	Colación y once

<b>08:00 - 17:30</b>	Telefonista	Desayuno, Colación
<b>11:00 - 21:00</b>	Auxiliar, Recepcionista, Personal Administrativo y Secretarias.	Colación, once, 2º once

La Comisión de empleo y Desarrollo Laboral será la encargada de evaluar y supervisar la calidad nutricional, la higiene, la infraestructura y el mobiliario de los casinos en donde se entrega el servicio de alimentación a los/as trabajadores/as.

#### 16.1. Viáticos.

- a) En caso que la Universidad no pueda proporcionar directamente el beneficio de la colación, se otorgará la cantidad diaria de \$3.700.- (tres mil setecientos pesos), y en caso de que no pueda entregar el beneficio de desayuno u once, se otorgará la cantidad diaria de \$1.700.- (mil setecientos pesos).
- b) En la eventualidad que el/la trabajador/a tenga que extender su jornada laboral en más de 2 (dos) horas continuas, la Universidad deberá otorgar el beneficio de una segunda o tercera colación.
- c) La Dirección de Administración instruirá a las unidades académicas y administrativas para que en el evento que un/a trabajador/a deba ausentarse fuera de la región, se le pague un viático proporcional al tiempo que deba ausentarse de su lugar de trabajo y a la distancia de éste.
- d) En la eventualidad que un/a trabajador/a, en cumplimiento de sus funciones, se encuentre fuera de la región y en un lugar tal que, el valor del viático mencionado en el punto a) no sea suficiente para acceder a una colación, podrá presentar la boleta de gastos de la colación, para su reembolso por parte de la Universidad.
- e) En el caso del/la trabajador/a que se desempeñe en el cargo de vigilante, independiente de su turno, tendrá once o desayuno y colación, o un viático por un valor de \$4.200.- (cuatro mil doscientos pesos) diarios.
- f) En el caso que el/la trabajador/a que se desempeñe como vigilante realice una jornada nocturna, recibirá un adicional de \$2.400.- (dos mil cuatrocientos pesos) por turno.
- g) La Universidad estudiará opciones de entrega de colaciones especiales o pago de viático, en aquellos casos donde los/as trabajadores/as presenten algún tipo de patología crónica especial que haga exigible una dieta especializada y no se pueda entregar el beneficio de colación normal.

Los valores indicados en los puntos a), e) y f) de esta cláusula, serán reajustados en enero de 2022 y enero de 2023, en el 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC), en los doce meses anteriores.

#### 17. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.

La Universidad continuará proporcionando a los/as trabajadores/as, sin costo alguno para ellos/as, los Elementos de Protección Personal (EPP) que indica la Ficha de Información de Riesgos Laborales, en concordancia con el Artículo 184 del Código del Trabajo y los Artículos 21°; 22° y 23° del Decreto Supremo N°40.

La Unidad de Prevención de Riesgos (UPR) entregará en agosto de 2022, la Ficha de Información de Riesgos Laborales por cada grupo de cargos que se definan. La Comisión de Empleo y Desarrollo Laboral hará seguimiento y evaluación del proceso de selección y entrega de los EPP, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Será el Comité Paritario el responsable de fiscalizar el uso de los EPP, de acuerdo con lo establecido por la UPR en la Ficha de Información de Riesgos Laborales.

## 18. SEGURIDAD E HIGIENE AMBIENTAL.

La Universidad enfocará sus esfuerzos en el cumplimiento de todas las disposiciones de prevención y socialización de riesgos del trabajo, enfermedades profesionales e higiene ambiental, dando cumplimiento a lo establecido en la legislación vigente y a las recomendaciones de los organismos técnicos competentes.

Además de lo anterior, la Universidad deberá tomar las medidas necesarias para resguardar la vida e integridad de las personas, propiciando las condiciones que contribuyan a ambientes de trabajos seguros y armoniosos.

En la Comisión de Empleo y Desarrollo Laboral se evaluará el cumplimiento de lo estipulado en esta cláusula.

## 19. CONSULTA Y EVALUACIÓN DE LAS MUTUALIDADES.

A fin de optimizar las prestaciones que otorgan las mutualidades establecidas en la ley N°16.744, seguro social obligatorio de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y, en particular, lo señalado en el Artículo 3° del Decreto Supremo N°40, las partes acuerdan revisar la evaluación 2020 realizada a la mutual y sobre la base de esto definir si realiza un proceso mayor de cambio de mutualidad.

En caso de ser así, las partes, previamente, generarán términos de referencia de prestaciones, que permitan alcanzar los siguientes objetivos:

- a) Asegurar que la mutualidad cumpla con su obligación de realizar actividades permanentes de Prevención de Riesgos.
- b) Velar por la eficaz, eficiente y oportuna atención médica para los/as trabajadores/as de la Universidad, la cual será objeto de permanente evaluación.
- c) Buscar la optimización de los recursos invertidos por la Universidad, traducidos en la cotización mensual obligatoria.

Será la Comisión de Relaciones Laborales la responsable de evaluar el informe presentado por la Universidad cada 2 años, a partir del 2022.

## 20. BUENAS PRÁCTICAS EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UNIVERSIDAD.

Las partes están conscientes que, la salud mental y física, la calidad de vida y el bienestar laboral dependen entre otros factores de las características ambientales y culturales de la Universidad, entendiendo que sus trabajadores/as forman parte de la sociedad en su conjunto y, por tanto, es un tema país. Los riesgos psicosociales entendidos como situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, que tienen la capacidad de afectar, en forma

negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social), tienen costos muy altos y deterioran el desarrollo futuro de la institución universitaria y la calidad de vida de sus trabajadores/as.

En este marco, y con el fin de contribuir a la ejecución del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, la Universidad en los próximos 90 días llamará a sesión del Comité de Aplicación de Riesgos Psicosociales.

## V. TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

### 21. TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA.

Tanto la Universidad como el Sindicato han tomado en consideración la nueva realidad global, derivada de la introducción y expansión de las tecnologías de la información en el ámbito organizativo, productivo y operacional y por tanto laboral, estimando necesario enfrentar los desafíos que ello supone para la PUCV y sus trabajadores/as, en todas las dimensiones de las relaciones de trabajo.

En razón de lo anterior, el Sindicato y la Universidad coinciden en la importancia y necesidad de que la prestación de servicios en la Universidad bajo la modalidad de teletrabajo y trabajo a distancia, no podrá implicar una disminución de los derechos individuales y colectivos de sus trabajadores/as. Asimismo, se reconoce plenamente el principio de la voluntariedad respecto de aquellos/as trabajadores/as a quienes la Universidad les ofrecerá cualquiera de esos tipos de modalidad de trabajo.

Los pactos de teletrabajo y trabajo a distancia que suscribirá la Universidad con sus trabajadores/as no podrán importar menoscabo a sus derechos reconocidos por el Código del Trabajo y asimismo, las facultades que la Universidad pueda tener conllevan el pleno respeto de las garantías constitucionales de los/as trabajadores/as, especialmente en cuanto puedan afectar la intimidad, la vida privada y la honra de estos.

De esta manera, la Universidad y el Sindicato, a través de la Comisión de Relaciones Laborales, trabajaran temáticas que aborden los siguientes contenidos:

- a) Promover que se respete el derecho a desconexión y de jornada de trabajo.
- b) Proponer mejoras a los medios de control de jornada y de trabajo.
- c) Revisar que se respete la intimidad del hogar, la honra y vida privada de los/as trabajadores/as.
- d) Promover la comunicación transversal entre las jefaturas y los/as trabajadores/as.
- e) Revisar la entrega de apoyo en contención emocional para los/as trabajadores/as en casos que se requiera.
- f) Proponer la capacitación en el ámbito del teletrabajo
- g) Fomentar la realización de reuniones más eficientes y menos extensas en tiempo.
- h) Fomentar el trabajo eficiente y el cumplimiento de las tareas.

#### 21.1. ASIGNACIONES POR TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

En aquellos casos en que se acuerde con un/a trabajador/a que realizará sus labores bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, la Universidad le pagará una asignación para estos efectos, cuyo monto estará contenido en el respectivo contrato o anexo de contrato de trabajo a través del cual se formalice el pacto.

## VI. TRABAJO PRESENCIAL VIRTUAL EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES

### 22. TRABAJO PRESENCIAL VIRTUAL.

La Universidad, en concordancia a la preocupación por el cuidado de las personas que integran su comunidad, en ocasiones excepcionales podrá determinar que las actividades que realicen los/as trabajadores/as se ejecuten a través de presencialidad virtual por un tiempo acotado, con la finalidad de evitar riesgos para su salud e integridad física, para lo cual la PUCV facilitará los elementos para su correcta ejecución, resguardando las condiciones de salud y seguridad.

El trabajo presencial virtual en circunstancias excepcionales quedará sometido a las siguientes cláusulas:

### 23. PROHIBICIÓN DE MENOSCABO EN MODALIDADES DE TRABAJO EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES.

En aquellos casos donde un/a trabajador/a deba desarrollar sus funciones bajo la modalidad de trabajo no presencial, por concurrir circunstancias excepcionales, la Universidad se compromete cumplir con las disposiciones contenidas en la Ley No 21.220, en lo relativo a que dicha modalidad de trabajo no implicará un desmedro en sus remuneraciones.

### 24. ELEMENTOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN TRABAJO PRESENCIAL VIRTUAL EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES.

La Universidad, en aquellos casos en que un/a trabajador/a desarrolle sus funciones bajo la modalidad de trabajo presencial virtual por concurrir circunstancias excepcionales, comunicará adecuada y oportunamente a dichos/as trabajadores/as, las condiciones de salud y seguridad que su puesto de trabajo debe cumplir, así como también proporcionará los elementos de protección personal adecuados, para mitigar o controlar riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que hayan sido detectados.

La Universidad podrá requerir al organismo administrador del seguro de la Ley 16.744 que, previa autorización del/la trabajador/a, acceda a su domicilio e informe si su puesto de trabajo cumple con las medidas de seguridad y salud exigidas.

### 25. ASIGNACIONES POR TRABAJO PRESENCIAL VIRTUAL EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES.

En aquellos casos en que concurren circunstancias excepcionales en virtud de las cuales se determine la realización de las actividades laborales bajo modalidad de trabajo presencial virtual, la Universidad pagará al/la trabajador/a una asignación de trabajo no presencial que reemplazará a la actual asignación de movilización. En dicho caso la Universidad revisará el monto de esta asignación, en la Comisión de Relaciones Laborales.

### 26. DERECHO A LA DESCONEXIÓN.

En los casos de trabajadores/as que ejecuten sus labores bajo la modalidad de trabajo presencial virtual, por concurrir circunstancias excepcionales, que están sujetos al cumplimiento de jornada de trabajo, una vez

terminada ésta, no estarán obligados a responder ningún tipo de comunicación, instrucción u orden de su jefatura, la cual deberá abstenerse de contactarlos fuera de los horarios de trabajo.

En línea con lo anterior, la Universidad deberá establecer un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de trabajo, el cual no podrá vulnerar sus derechos fundamentales.

Por otro lado, en los casos de aquellos trabajadores/as que distribuyen libremente su jornada de trabajo y de los que se encuentren excluidos de la limitación de dicha jornada, de conformidad con el artículo 22 inciso 4° del Código del Trabajo, la Universidad respetará su derecho de desconexión, quienes durante un período de al menos 12 horas continuas por cada 24 horas no estarán obligados a responder sus comunicaciones, instrucciones, órdenes ni ningún otro requerimiento.

## VII. EMPLEO Y DESARROLLO DEL PERSONAL

### 27. SISTEMA DE DESARROLLO LABORAL.

Las partes de este Contrato Colectivo de Trabajo, manifiestan su comprensión por el fenómeno de la diversificación y competitividad del contexto de la Educación Superior Nacional y asumen el compromiso de enfrentarlo mediante un trabajo bilateral, manifestando su decisión de mantener el seguimiento técnico organizacional del trabajo, ciñéndose a las orientaciones siguientes:

- a) Tomar conocimiento de la orientación y tendencia de los cambios organizacionales, tecnológicos y de gestión que se adecúen a las nuevas condiciones de competitividad del sector de Educación Superior.
- b) Estudiar políticas que generen un ambiente institucional que permita mejorar el desempeño laboral, la calidad de los servicios, la eficiencia, flexibilidad y coordinación en aquellas áreas del quehacer organizacional de mayor complejidad y prioridad.
- c) Analizar los efectos en el empleo y sus variables, proponiendo alternativas de solución que minimicen los efectos negativos derivados de las condiciones del cambio.

#### 27.1. Simplificación de la Estructura Remuneracional.

La PUCV y la organización sindical trabajarán en la simplificación de la estructura de remuneraciones actual, de los conceptos de haberes de la remuneración existente, lo cual no implicará un desmedro en sus remuneraciones.

#### 27.2. Reestructuración de la Planta PAS.

La Universidad y la organización sindical trabajarán en la reestructuración de las plantas del personal de administración y servicios (PAS), siendo los descriptores de cargo también materia de actualización, no obstante, los actuales se mantendrán vigentes hasta que la nueva estructura sea aprobada y puesta en práctica.

Por tratarse de procesos complejos, las partes acuerdan que se abordarán de manera progresiva.

#### 27.3. Concursos y Promoción.

La Universidad perfeccionará el procedimiento de concurso y promoción de los trabajadores. Este nuevo procedimiento será trabajado en conjunto con la organización sindical en la Comisión de Empleo y Desarrollo Laboral y propuesto al Director General de Asuntos Económicos y Administrativos para su aprobación y posterior formalización durante el primer cuatrimestre de 2022.

Este sistema tendrá amplia aplicación con excepción de:

- Cargos de exclusiva confianza. Para estos efectos las partes entienden que en la Universidad los cargos de exclusiva confianza son aquellos de Jefatura y/o Coordinadores y aquellos superiores a estos.
- Aquellos cargos que tengan su origen en proyectos, programas y convenios.
- Los cargos del ámbito académico.

El procedimiento de concurso y promoción, contemplará la trazabilidad, el seguimiento innominado de cada etapa del proceso, permitiendo al/la trabajador/a como a la organización sindical, hacer seguimiento y verificación en el cumplimiento del procedimiento de concurso y promoción.

## 28. FONDO DE PERFECCIONAMIENTO Y CAPACITACIÓN.

La Universidad mantendrá un Fondo de Perfeccionamiento y Capacitación para los/as trabajadores/as, a fin de mejorar sus conocimientos y habilidades que les permitan potenciar su desempeño laboral y sus expectativas al interior de la Universidad.

Para tal efecto, la Universidad aportará anualmente hasta el 1% (uno por ciento) del presupuesto anual destinado a remuneraciones del “Personal Administrativo y de Servicio” (PAS), considerando la aplicación de la franquicia SENCE.

## 29. PROGRAMA DE PERFECCIONAMIENTO Y CAPACITACIÓN.

La Universidad y el Sindicato, a través del Comité Bipartito de Capacitación, definirán y ejecutarán el “Programa de Perfeccionamiento y Capacitación para Trabajadores/as de la PUCV”, que tenga como finalidad estimular el progreso y desarrollo de sus competencias laborales. Ello debe estar fundado en los siguientes objetivos:

- a) Perfeccionar conocimientos, con el fin de solucionar mejor y más fácilmente los problemas que se presentan en el desempeño de determinadas funciones.
- b) Estimular el desarrollo de condiciones y habilidades potenciales para ocupar funciones de mayor responsabilidad y/o complejidad.
- c) Estudiar las ofertas privadas/externas de capacitación que cumplan con la cobertura del 100% (cien por ciento) del beneficio SENCE, para ampliar la cobertura existente.
- d) Determinar las acciones de capacitación a desarrollar, que sean las más pertinentes y adecuadas, según el perfil funcional de los cargos de los/as trabajadores/as afectos al presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Para la ejecución del Programa de Perfeccionamiento y Capacitación para Trabajadores/as de la PUCV, se han implementado Mallas Formativas, que consideran un plan de trabajo integral con la finalidad de asegurar la capacitación continua para el desarrollo de los/as trabajadores/as de la Universidad.

Este programa será evaluado periódicamente, con el objeto de actualizar los cambios que se requiere en los puestos de trabajo, y así pueda adaptarse a las nuevas exigencias y necesidades que se presenten.

La Universidad presentará al Comité Bipartito de Capacitación las áreas de interés relevantes en el marco del mejoramiento de las competencias laborales, en coherencia con las necesidades institucionales, definidas en el marco del Plan Estratégico vigente.

La Capacitación que sea definida como obligatoria por parte de la Universidad, deberá ser realizada durante la jornada laboral.

No obstante, lo anterior, la Universidad, a través de la Dirección de Administración, establecerá para sus trabajadores/as, para cada año que se aplique este beneficio, las áreas de interés relevantes en el marco del

mejoramiento de las competencias laborales de sus trabajadores/as en coherencia con las necesidades institucionales, definidas en el marco del Plan Estratégico vigente.

## VIII. BENEFICIOS SOCIALES

### 30. FONDO DE MOVILIZACIÓN PARA CURSOS DE CAPACITACIÓN.

Este fondo ha sido creado para facilitar y promover la participación de los/as trabajadores/as, en los cursos de capacitación, apoyando de esta manera su aprendizaje y perfeccionamiento continuo.

El uso de este fondo tiene como objeto subvencionar el costo del traslado del/la trabajador/a que participe en un curso de capacitación.

Para acogerse a esta subvención deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) Que el curso de capacitación se realice en un campus o dependencia distinta a su lugar de trabajo.
- b) Que la distancia de traslado sea superior a 2 (dos) kilómetros, lo cual justifique el uso de locomoción colectiva.
- c) Que la persona solicite esta subvención al momento de inscribirse.

La modalidad de pago del beneficio será:

- a) Al finalizar el curso.
- b) Se pagará siempre que el curso haya sido aprobado.
- c) El monto para asignar corresponderá a un valor máximo del 80% del pasaje.

El fondo de movilización alcanzará la suma de \$ 750.000.- (setecientos cincuenta mil pesos) anuales.

### 31. BECA “PADRE ALBERTO HURTADO CRUCHAGA”.

En caso de fallecimiento, jubilación por invalidez o por edad de un/a trabajador/a, la Universidad becará a los/as hijos/as y/o cónyuge que sean cargas familiares y que se encuentren realizando estudios de pregrado en la PUCV con la Beca “Padre Alberto Hurtado Cruchaga”.

Esta Beca consistirá en la exención del 100% del Arancel de Matrícula y préstamo del Arancel Básico de Inscripción. Para acceder a ella, el interesado deberá postular a los Beneficios que el Estado dispone para Estudios Superiores. Adicionalmente, el estudiante podrá postular a las Becas de Estudio, Préstamo de Memorista y otras, de acuerdo con los requisitos vigentes, que entre otros se definen en la Resolución DGAEA 032/2019.

### 32. BECA “REINALDO REHOFF DÍAZ”.

En caso de fallecimiento de un/a trabajador/a, la Universidad becará a los/as hijos/as que sean cargas familiares y que se encuentren realizando estudios de enseñanza media para que cursen carrera de pregrado en la PUCV, siempre que cumplan con los requisitos de admisión establecidos en el proceso correspondiente.

Esta beca consistirá en la exención del 100% del Arancel de Matrícula y préstamo del Arancel Básico de Inscripción. Para acceder a ella, el/la interesado/a deberá postular a los Beneficios que el Estado dispone para Estudios Superiores. Adicionalmente, el estudiante podrá postular a las Becas de Estudio, Préstamo de Memorista y otras, de acuerdo con los requisitos vigentes, que entre otros se definen en la Resolución DGAEA 032/2019.

### 33. BECAS PREUNIVERSITARIO PREUCV Y PROGRAMA BETA PUCV.

#### 33.1. Becas Preuniversitario PREUCV.

La Universidad otorgará 8 (ocho) becas anuales a trabajadores/as o cargas reconocidas de ellos/as para la preparación de la Prueba de Transición Universitaria (PTU) y el instrumento que la suceda, en el Preuniversitario PREUCV. Cada beca consiste en la exención del 100% (cien por ciento) del costo de la mensualidad.

Para la asignación de las Becas, la Universidad dispondrá una convocatoria de postulaciones en el mes de enero.

La Comisión de Bienestar Social establecerá los criterios de selección de quienes serán beneficiados/as con las becas.

En caso de que no se asignen todas las becas en un determinado período anual, aquellas no utilizadas no se acumularán para períodos posteriores.

Para el caso que el beneficio sea asignado a un/a trabajador/a, éste/a deberá hacer uso de dicho beneficio fuera de su jornada normal de trabajo.

El uso del beneficio estará sujeto a las disponibilidades de días y horarios del Preuniversitario.

La Universidad financiará el valor del derecho de inscripción de los/as beneficiarios/as.

#### 33.2. Becas Programa BETA.

La Universidad otorgará 2 (dos) becas consistentes en la exención de aranceles para cargas familiares de trabajadores/as aceptados en el Programa BETA.

### 34. PREMIO EXCELENCIA ACADÉMICA.

Los/las trabajadores/as cuyas cargas reconocidas cursen desde séptimo básico a cuarto año medio, podrán postular a un premio semestral de Excelencia Académica, de \$65.000 (sesenta y cinco mil pesos) por cada nivel, con un total de 8 (ocho) premios semestrales.

Los requisitos de postulación son los siguientes:

- a) Ser estudiante de séptimo básico a cuarto año de enseñanza media.
- b) Acreditar formalmente al término del semestre escolar un promedio de notas igual o superior a 6,0 (seis comas cero) en las asignaturas cursadas en dicho semestre.
- c) Presentación formal a la Dirección de Administración de la Universidad.

En el caso que la cantidad de postulantes supere la cantidad de premios disponibles, será la Comisión de Bienestar Social, la que establecerá los criterios de selección de quienes serán beneficiados/as con las becas.

La Universidad pagará el premio a los/as beneficiarios/as, una vez concluido cada semestre académico, preferentemente en los meses de agosto y enero.

Asimismo, los/as trabajadores/as cuyas cargas reconocidas cursen educación superior, podrán postular a un premio semestral de Excelencia Académica, de \$45.000 (cuarenta y cinco mil pesos), con un total de 4 (cuatro)

premios semestrales. Cuyo requisito será acreditar un promedio de notas igual o superior a 5,5 (cinco coma cinco).

### 35. EXENCIÓN DE ARANCELES UNIVERSITARIOS.

La Universidad otorgará exención del 100% (cien por ciento) del pago de Arancel de Matrícula a los/as trabajadores/as y a sus cargas familiares reconocidas, que sean alumnos regulares de una carrera de Pregrado o Postgrado dictado por la PUCV. Es requisito para obtener este beneficio que el/la trabajador/a o carga favorecida haya postulado previamente a los beneficios que el Estado dispone para estudios de Educación Superior.

Se excluyen de este beneficio todos aquellos Postgrados que sean autofinanciados por las distintas Unidades Académicas. Sin perjuicio de esto, la Universidad a través de su Dirección de Administración hará las gestiones con las unidades académicas que ofrecen estos programas de postgrado, de forma de gestionar beneficios de exención parcial de aranceles, en la medida de las disponibilidades financieras y presupuestarias del programa.

Por tratarse de un beneficio de carácter institucional este se registrará bajo las políticas vigentes que regulan el otorgamiento para todos los/as trabajadores/as de la Universidad, según se estableció en Resolución DGAEA 032-2019. En el caso del personal media jornada, el beneficio ascenderá al 50% del valor del respectivo arancel.

Respecto de los hijos mayores de 24 años que dependan económicamente del/la trabajador/a y que cumplan los requisitos que se señalan más adelante, podrán postular a este beneficio, en cuyo evento la Universidad evaluará cada caso en particular.

Los requisitos serán:

- a) Haber postulado a los beneficios que el Estado dispone para estudios de Educación Superior.
- b) Estar cursando una carrera de Pregrado o Postgrado, dictada por la PUCV, en un avance superior al 50% del currículum total.
- c) En caso de cambio de carrera, haberlo hecho sólo una vez desde el inicio de la obtención del beneficio de exención de aranceles.
- d) Presentar la solicitud formalmente en la Dirección de Administración.

La Universidad otorgará un beneficio de colación a la carga beneficiaria de esta exención, la cual deberá ser solicitada formalmente a la Dirección de Administración.

### 36. BONIFICACIÓN ESPECIAL DE INGRESO.

La Universidad otorgará a los/as trabajadores/as y a sus cargas familiares, una bonificación del 5% (cinco por ciento) en el puntaje obtenido en la prueba de acceso universitaria.

Para ello deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Antigüedad laboral del/la trabajador/a no inferior a 2 (dos) años.
- b) Cumplir con las exigencias del Proceso Nacional de Admisión, para la carrera a la que se postula.
- c) Postular a la carrera en la que está solicitando el beneficio, dentro de las 3 (tres) primeras preferencias.

- d) Obtener un puntaje ponderado en el proceso de admisión, que sumado a la bonificación del 5% (cinco por ciento), de un resultado igual o superior al último matriculado en la carrera.

Al finalizar la postulación deberá entregar los antecedentes de postulación al beneficio en la Dirección de Procesos Docentes. Asimismo, y por tratarse de un beneficio de carácter institucional, éste se registrará bajo la política vigente que regula el otorgamiento para todos/as los/as trabajadores/as de la Universidad, según se establece anualmente en el decreto de Admisión respectivo.

### 37. EXENCIÓN DE ARANCELES CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA PUCV PARA CARGAS FAMILIARES Y TRABAJADORES/AS.

La Universidad otorgará exención del 100% (cien por ciento) del pago de arancel de matrícula, a cargas familiares de los/as trabajadores/as que ingresen a las carreras que imparte el CFT PUCV, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- a) Es requisito para acceder a este beneficio que el/la requirente haya postulado a los beneficios que el Estado dispone para estudios técnicos.
- b) El cupo de estudiantes para el período de vigencia del presente contrato será de 3 (tres) alumnos/as.
- c) La administración del mecanismo de asignación del beneficio de exención y su seguimiento, estará a cargo de la Comisión de Bienestar Social.
- d) La Comisión aludida, en el punto anterior, deberá establecer un procedimiento que asegure la concursabilidad de los/as postulantes, que estipule los criterios para la adjudicación del beneficio y la elegibilidad en caso de que el número de interesados/as exceda los cupos disponibles.
- e) Sin perjuicio de lo anterior, los/as trabajadores/as que deseen acceder al beneficio deberán presentar una solicitud al Director de Administración, acompañada de todos los antecedentes necesarios para la obtención del beneficio.
- f) El beneficio individual será entregado por un plazo total que no podrá exceder en un semestre adicional al período de duración normal de la carrera.
- g) El beneficio se extenderá por el período de duración de sólo una carrera.

Finalmente, en virtud del acuerdo establecido por la organización sindical con la Universidad y con el Centro de Formación Técnica de la PUCV, se establece el compromiso de otorgar a las cargas legales de los/as trabajadores/as, becas de 50% (cincuenta por ciento) del arancel de las carreras técnicas impartidas por este Centro. Regirán para este beneficio las condiciones indicadas en las letras a), c), e), f), g) de esta cláusula.

#### 37.1. Becas de Estudios Centro de Formación Técnica de la PUCV.

En virtud del acuerdo establecido por la organización sindical con la Universidad y con el Centro de Formación Técnica de la PUCV, se establece el compromiso de otorgar a los/as trabajadores/as becas de 50% (cincuenta por ciento) del arancel de las carreras impartidas por este Centro.

### 38. FONDOS PARA BECAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y ESPECIALIZACIÓN.

La Universidad, con el fin de buscar el mejoramiento de las competencias laborales de sus trabajadores/as, mantendrá y financiará un fondo concursable, para perfeccionamiento de los/as trabajadores/as, tendiente a facilitar su acceso a estudios conducentes a títulos Técnicos de Nivel Superior, continuación de estudios superiores y acciones de perfeccionamiento, tales como seminarios, pasantías, diplomados, cursos de especialización y Postgrados.

El fondo anual que se destinará para estos fines será de \$8.000.000 (ocho millones de pesos).

La administración de este fondo estará a cargo de la Comisión de Bienestar Social, siendo sus responsabilidades las siguientes:

- a) Implementar los mecanismos para tomar conocimiento de las necesidades de formación y especialización de los/as trabajadores/as.
- b) Definir los cupos de becas para estudios técnicos, de postítulo o instancias de especialización de otra naturaleza.
- c) Establecer las bases y condiciones administrativas para las postulaciones a este fondo.
- d) Definir modalidades de financiamiento tripartito.
- e) Garantizar la aplicación de procedimientos de comunicación y concursabilidad, que incorpore, entre otras materias, fechas de convocatorias, plazos de postulación, los criterios para la selección de candidatos y adjudicación de los fondos, para los casos que el número de interesados exceda los fondos o cupos disponibles.
- f) Asignar los fondos.
- g) Hacer seguimiento y aplicar mecanismos de control y evaluación del uso del beneficio por parte de los/as trabajadores/as.
- h) Se establece como requisito a los/as trabajadores/as que accedan a este beneficio, la postulación a los beneficios y becas del Estado que apoyen los estudios a los cuales se postula, cuando aplique el caso. En los casos de becas de estudios técnicos, ellos deberán desarrollarse en instituciones reconocidas por el Ministerio de Educación.

Este fondo será administrado entre el Sindicato y la Universidad y el saldo no ocupado se traspasará al año siguiente.

#### 38.1. Actividades de Calidad de Vida

Adicionalmente, la Universidad financiará un fondo especial de perfeccionamiento y capacitación de \$2.000.000.- (dos millones de pesos), orientado a potenciar el desarrollo personal y la calidad de vida de los/as trabajadores/as.

Este fondo será administrado entre el Sindicato y la Universidad y el saldo no ocupado se traspasará al año siguiente.

### 39. PRÉSTAMO DE MATRÍCULA DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

La Universidad otorgará a aquellos/as trabajadores/as que lo soliciten, un préstamo para el pago de Arancel Básico de Matrícula de las Instituciones de Educación Superior, de ellos/as o sus cargas familiares que cursen estudios superiores.

La solicitud deberá hacerse por escrito a la Dirección de Administración.

### 40. PERMISO DE ESTUDIOS.

La Universidad otorgará a aquellos/as trabajadores/as que realicen estudios en la PUCV, para la obtención de un título profesional, permiso con goce de remuneración hasta por media jornada laboral. El número máximo de trabajadores/as que puede hacer uso de este beneficio, en forma simultánea, será de 3 (tres) trabajadores/as.

La Universidad considerará, para el otorgamiento del permiso, las siguientes condiciones:

- a) El/la trabajador/a deberá tener un mínimo de 5 (cinco) años trabajados ininterrumpidamente en la PUCV, desde la fecha de la solicitud hacia atrás.
- b) El permiso, en caso de otorgarse, se renovará por semestre aprobado previa presentación de antecedentes, con el total de créditos mínimos exigidos por el respectivo reglamento de la carrera.
- c) Los/as trabajadores/as estudiantes mantendrán su calidad de trabajador/a de la PUCV y se le aplicarán las disposiciones legales inherentes a su condición laboral.
- d) Los/as trabajadores/as que hagan uso del permiso mantendrán todos los beneficios que otorga la PUCV.

En caso de que los requerimientos curriculares o reglamentarios de la carrera que curse el/la trabajador/a, impida el cumplimiento de la media jornada laboral que le corresponda desempeñar, la Universidad podrá alterar los horarios o el lugar de trabajo, de forma de cubrir la media jornada correspondiente. Lo anterior, dentro de la legalidad vigente.

El/la trabajador/a beneficiario/a de este permiso deberá concordar semestralmente, con su jefatura directa, la programación de asistencia de la media jornada disponible para el ejercicio de su puesto de trabajo.

La Dirección de Administración informará a la jefatura directa del/a trabajador/a, las nuevas condiciones contractuales derivadas del permiso, formalizadas en una resolución.

La PUCV analizará en cada caso en particular, la reubicación de los/as trabajadores/as estudiantes, para dar cumplimiento a la práctica profesional previa a la titulación.

### 41. SISTEMA DE BIENESTAR SOCIAL PUCV.

Las partes mantendrán una Comisión de Bienestar Social PUCV. Su objetivo será evaluar el funcionamiento actual de los actores internos y externos encargados de atender las temáticas relacionadas con el bienestar de las personas, entregando propuestas de mejoramiento respecto a las siguientes áreas de trabajo:

- a) Vivienda.
- b) Salud.
- c) Seguridad Social (Previsión).

- d) Atención social.
- e) Recreación, cultura y deporte.
- f) Calidad de vida y conciliación de la vida familiar y laboral.

#### 42. SISTEMA DE BIENESTAR DEL PERSONAL.

La Universidad aportará mensualmente al Sistema de Bienestar del Personal de la Universidad, un monto de dinero equivalente al aporte de los/as socios/as que pertenecen a dicho Sistema, según lo establecido en su Estatuto y a los acuerdos que tome su Consejo.

La tabla vigente de aportes es la siguiente:

Sueldos Imponibles		Cotización	
Desde	Hasta	Porcentaje	Factor de Corrección
\$ 1.-	\$132.000.-	1,68%	----
\$132.000.-	\$165.000.-	1,58%	\$ 139.-
\$165.001.-	\$220.000.-	1,47%	\$ 312.-
\$220.001.-	\$275.000.-	1,42%	\$ 427.-
\$275.001.-	\$330.000.-	1,37%	\$ 572.-
\$330.001.-	\$385.000.-	1,31%	\$ 746.-
\$385.001.-	\$440.000.-	1,26%	\$ 948.-
\$440.001.-	\$495.000.-	1,21%	\$1.179.-
\$495.001.-	\$550.000.-	1,16%	\$1.440.-
\$550.001.-	\$605.000.-	1,10%	\$1.728.-
\$605.001.-	Tope imponible legal	1,05%	\$2.046.-
Tope imponible legal		0,25 %	

#### 43. PERMISOS.

La Universidad otorgará los siguientes permisos:

##### 43.1. Con goce de remuneraciones:

##### 43.1.1. Permiso por Matrimonio y/o Unión Civil:

10 (diez) días hábiles de permiso a los/as trabajadores/as que contraen matrimonio o celebran acuerdo de unión civil. Este permiso puede hacerse efectivo inmediatamente antes de la fecha de matrimonio y/o acuerdo de unión civil, condición que deberá establecerse de común acuerdo con la jefatura directa del/la trabajador/a. Este permiso no es acumulable.

#### *43.1.2. Permiso por cambio de domicilio:*

2 (dos) días hábiles de permiso a los/as trabajadores/as que cambien de residencia. Este permiso se entregará previa presentación de la documentación correspondiente.

#### *43.1.3. Permiso Administrativo:*

4 (cuatro) días hábiles al año a los/as trabajadores/as que necesiten ausentarse del trabajo para realizar diligencias, trámites, exámenes médicos o atender situaciones personales, sujeto a la autorización del jefe directo. Para este efecto la autorización deberá ser tramitada a través del Portal de Personas PUCV. Este permiso además podrá fraccionarse en medios días cuando las circunstancias, así lo ameriten y con acuerdo de la jefatura directa del/la trabajador/a.

#### *43.1.4. Permiso por fallecimiento de familiares:*

Todo trabajador/a tendrá derecho a:

- 9 (nueve) días hábiles de permiso pagado en caso de fallecimiento de un hijo/a, su cónyuge o conviviente civil.
- 6 (seis) días hábiles de permiso pagado en caso de fallecimiento de un hijo/a en período de gestación, fallecimiento de sus padres y hermanos/as.
- 4 (cuatro) días hábiles de permiso pagado en caso de fallecimiento de abuelos/as, suegros/as, nietos/as.

Además, en el caso de la muerte de un hijo/a, cónyuge o conviviente civil, el/la trabajador/a gozará de un fuero laboral por un mes a contar del respectivo fallecimiento.

Cuando las circunstancias lo ameriten y por situaciones de tiempo de viaje a otra localidad, la Universidad podrá aumentar en forma prudencial el número de días indicados anteriormente. Esta facultad recaerá exclusivamente en el Director de Administración.

#### *43.1.5. Permiso por Asamblea Sindical Ordinaria y Extraordinaria:*

2 (dos) horas en jornada laboral, cada 2 (dos) meses para asistir a reuniones Ordinarias o Extraordinarias convocadas por el Sindicato, ya sea en forma presencial o virtual, de carácter general o por área, según determine la organización. La Directiva Sindical deberá avisar a la Dirección de Administración, al menos con 5 (cinco) días de anticipación, de las fechas en las cuales se realizarán las Asambleas Sindicales.

#### *43.1.6. Permiso de representación:*

Los/as trabajadores/as integrantes de un grupo folklórico, teatral o coral, reconocido por la Universidad, tendrán derecho a solicitar permiso para ausentarse del trabajo, con goce de remuneración, dentro o fuera de la zona cuando le corresponda participar en una actividad del grupo. La Dirección de Administración evaluará y decidirá, respecto de la pertinencia de la solicitud y su impacto en el funcionamiento de las labores de administración y servicios. El permiso se acotará a una delegación de hasta 15 (quince) personas.

#### 43.1.7. Permiso Deportivo:

Los/as trabajadores/as podrán solicitar permiso para ausentarse del trabajo con goce de remuneraciones, sean ellos/as deportistas o dirigentes/as deportivos/as, para participar en eventos deportivos de carácter interno, regional o nacional. El grupo no podrá exceder de 18 (dieciocho) personas y un período de 5 (cinco) días hábiles. La solicitud deberá ser presentada a la Dirección de Administración, donde se evaluará y decidirá la pertinencia del evento y el impacto en la continuidad operacional de las unidades administrativas y de servicios a las cuales pertenecen los integrantes de la delegación. Sin perjuicio de lo indicado, el Director de Administración, atendidas las circunstancias, podrá autorizar un número mayor de personas en la delegación y/o un período superior a lo indicado precedentemente.

#### 43.1.8. Permiso de carácter anual:

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a ausentarse 5 días (cinco) hábiles al año, que podrá ser utilizado en cualquier momento del año, incluso en interferidos y/o lunes o viernes, previa coordinación con la jefatura directa. Este permiso podrá fraccionarse en medios días, pudiendo el/la trabajador/a hacer uso de éste de manera continua o discontinua.

La no utilización de estos días, por parte del/la trabajador/a, no dará derecho a su acumulación para los años siguientes. La autorización de este permiso debe ser tramitada a través del Portal de Personas PUCV. Su aplicación es a partir del año 2022.

Las partes del presente contrato colectivo, acuerdan otorgar este permiso a todos/as aquellos/as trabajadores/as sin afiliación sindical, en el marco de beneficiar la vida familiar de los/as trabajadores/as. Asimismo, teniendo en consideración la finalidad indicada, las partes acuerdan que los/as trabajadores/as beneficiarios sin afiliación sindical estarán exceptuados de efectuar pago alguno al Sindicato por este motivo.

#### 43.2. Sin goce de remuneración:

Será atribución exclusiva y discrecional del señor Director General de Asuntos Económicos y Administrativos o de la persona en quien delegue esta facultad, el otorgar permisos sin goce de remuneraciones.

La solicitud correspondiente deberá efectuarse a la Dirección General de Asuntos Económicos y Administrativos con una anticipación de al menos 15 (quince) días hábiles y por escrito, especificando claramente las razones que lo justifiquen.

### 44. PRÉSTAMO DE VACACIONES O ESCOLAR.

La Universidad otorgará un préstamo de vacaciones o escolar a los/as trabajadores/as que soliciten expresamente dicho beneficio, por una sola vez al año y por un monto máximo de \$120.000.- (ciento veinte mil pesos). Este monto estará sujeto a disponibilidad de descuento por parte del/la trabajador/a.

Tratándose del préstamo de vacaciones, éste será pagado al/la trabajador/a juntamente con las remuneraciones del mes en que haga uso efectivo del feriado legal.

Tratándose del préstamo escolar, éste será pagado al/la trabajador/a juntamente con la remuneración del mes de febrero o marzo según se solicite.

El préstamo se reintegrará en un plazo máximo de 10 (diez) cuotas iguales, sin intereses, a partir del mes siguiente a aquel en que el/la trabajador/a reasumió sus funciones o en el mes siguiente en que solicitó el préstamo escolar si fuera el caso.

#### 45. ROPA DE TRABAJO INSTITUCIONAL (ELEMENTOS DE ROPA DE TRABAJO Y CALZADO).

La Universidad proporcionará ropa de trabajo institucional, sin cargo para el/la trabajador/a. Las prendas que se indican a continuación no califican como elementos de protección personal, las que se ceñirán a lo establecido en la cláusula 17.

Los cargos y ropa de trabajo que corresponde se detallan a continuación:

**GRUPO A:** Volantes, Auxiliar de Deportes, Encargados de Piso, Auxiliares Unidades Especiales de Agronomía, Personal de Laboratorio, Personal de Mantenimiento, Instructores de Talleres o Laboratorios, Piscicultura y todos aquellos que cumplan funciones asociadas al área:

- 2 Polerones polar anual
- 2 Pantalones de trabajo anual (evaluar la entrega de jeans)
- 1 Par de zapatos de trabajo, seguridad o dieléctrico cada 2 años, según necesidades del servicio.
- 5 Poleras anuales (3 mangas cortas - 2 mangas largas).
- 1 Cortaviento o Parka impermeable o Chaqueta softshell con logo PUCV cada 2 años.
- 1 Chaleco geólogo cada 2 años (personal que lo solicite).
- 2 Chalecos geólogo anual (personal área mantención)
- 2 Capas blancas anuales para los trabajadores que requieran.
- 2 Pecheras anuales (personal de laboratorio)

A los/as trabajadores/as que presten servicios como Dependencias Especiales o Auxiliares en la Escuela de Agronomía, se les entregará adicionalmente un par de botas de agua cada 2 (dos) años, así como también, para el personal que así lo requiera, debidamente fundamentado.

A los/as trabajadores/as que presten servicios en áreas con condiciones climáticas adversas se les entregará adicionalmente: traje térmico o impermeable anual, botas de agua especiales, gorro de lana, guantes.

A los/as trabajadores/as que presten servicios como auxiliares de deporte, se les entregará además un par de zapatillas cada 2 (dos) años.

Las poleras se entregarán 2 (dos) en marzo y 3 (tres) en noviembre.

**GRUPO B:** Dependencia Especial, Dependencia Especial de Medios Audiovisuales, Telefonistas, Dependencias Especiales de Laboratorio, Encargados de Laboratorios, Técnicos y Analistas Muestreadores, Estafetas, Encargados de Casinos, Bodeguero de Casino, Asistentes de Biblioteca, Administradores de Campus, Supervisores de Servicio y Mantención:

- 5 Camisas anuales.
- 2 Polerones de polar o jersey cada 2 años.
- 1 Jeans anual (sólo personal de servicio).
- 3 Poleras anuales (sólo personal de servicio).
- 1 Par de zapatos de vestir o de trabajo cada 2 años.
- 2 Pantalones de vestir anual.
- 1 Chaleco sin manga con logo PUCV anual.
- 1 Chaqueta softshell o parka con logo PUCV cada 2 años – Parka Pluma
- 2 Capas blancas anuales para los/as trabajadores/as que requieran, debidamente fundamentado.

**GRUPO C:** Dependencias Especiales Área de Gobierno, Vigilantes, Conductores, Recepcionistas:

- 1 Ambo cada 2 años.
- 1 Pantalón de vestir anual.
- 5 Camisas anuales.
- 2 Corbatas anuales.
- 1 Jeans anual (sólo personal de servicio).
- 1 Polera anual (sólo personal de servicio).
- 1 Par de zapatos de vestir anual.
- 1 Parka, abrigo, chaquetón o chaqueta softshell con logo cada 2 años.
- 2 Jersey manga larga o corta anual con logo.

Según las necesidades del servicio y en acuerdo con el personal y las Jefaturas, la ropa se entregará con o sin logo institucional.

**GRUPO D:** Personal de Casino:

- 1 Par de zapatos de seguridad antideslizantes cada 2 (dos) años.
- 2 Gorros blancos anuales.
- 5 Poleras blancas con bordado anuales.
- 3 Pantalones de gabardina anuales.
- 1 Jersey anual.
- 2 Pecheras anuales.
- 1 Parka cada 2 (dos) años.

La Universidad también entregará un calzado de seguridad adecuado a las funciones de cada trabajador/a, cuando éstas deban prestarse fuera del casino.

Respecto del personal especificado en los grupos “A”, “B”, “C” y “D” de esta cláusula, cuya ropa de trabajo y calzado presentare fallas o sufra deterioro significativo que no sea de responsabilidad del/la trabajador/a, la Universidad evaluará y repondrá las prendas deterioradas, previa constatación por parte de la Oficina de Beneficios a las Personas de la Dirección de Administración.

**GRUPO E:** Secretarias, Encargadas de Bibliotecas, Personal Administrativo Femenino, Personal Femenino de Casino, Auxiliar Médico:

- 1 Traje invierno anual con 3 (tres) blusas (pantalón o falda a elección).
- 1 Gillete, polerón de polar o chaleco anual.
- 1 Pantalón o falda adicional, cada 2 (dos) años.
- 1 Traje temporada de verano con 3 (tres) blusas cada dos años.
- 2 Capas blancas anuales (sólo auxiliar médico y enfermera)

**GRUPO F:** Oficiales Administrativos, Encargados de Biblioteca:

- 1 Ambo anual.
- 1 Chaleco de lana sin mangas anual.
- 1 Corbata anual.
- 3 Camisas anuales (1 manga corta – 2 manga larga).
- 1 Par de zapatos cada 2 (dos) años (solamente personal de tránsito, que producto de sus funciones deba realizar trámites fuera de la Universidad en forma frecuente).

**GRUPO G:** Trabajadores/as DSIC de Soporte y Comunicaciones (personal en terreno):

- 2 Pantalones de vestir anual.
- 1 Chaqueta softshell o cortaviento o parka con logo anual.
- 5 Camisas o poleras anuales celeste o blanco con logo.
- 1 Par de zapatos anual.

**GRUPO H:** Profesionales y Técnicos no indicados en los grupos anteriores:

Los/as trabajadores/as considerados en el Grupo H, recibirán una Giftcard, para adquisición de ropa de trabajo por un monto equivalente a \$64.000 (sesenta y cuatro mil pesos) para el año 2022.

Para el año 2023 dicho monto se reajustará según la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) experimentada en el año precedente.

**GRUPO I:** Personal Técnico y Profesional que se desempeña en laboratorio

- 2 Capas anuales
- 5 Poleras anuales
- 2 Jeans anuales
- 1 chaqueta softshell
- 1 pelerón de polar anual
- 4 pecheras anuales
- 1 Par de zapatos de seguridad anual

La ropa de trabajo se entregará preferentemente en el mes de marzo. Aquellas prendas que se otorguen cada 2 (dos) años continuarán siendo entregadas de acuerdo con el programa de entrega vigente.

En el caso del personal que producto de sus funciones deba realizar labores en exposición al sol, se le hará entrega de un jockey con protección del cuello (legionario).

La Universidad mantendrá el funcionamiento de Comisión de Bienestar Social, la cual tendrá la responsabilidad de revisar las distintas propuestas de prendas y establecer los criterios técnicos para seleccionar aquellas que se reciban por parte de los proveedores.

#### 46. DÍA DEL/LA TRABAJADOR/A PUCV Y CONMEMORACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Universidad realizará anualmente una actividad denominada “Día del/la Trabajador/a PUCV”, en la que participarán los/as trabajadores/as, con excepción de aquellos casos en que por razones impostergables del servicio no puedan hacerlo, situación que será analizada en conjunto con la organización sindical.

Para tal efecto, la Comisión de Bienestar Social programará la referida actividad.

La Universidad financiará esta actividad a través de un aporte de \$3.193.000.- (tres millones ciento noventa y tres mil pesos) para el año 2022. Este monto será reajustado para el año 2023, en el 100% (cien por ciento) de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en los doce meses inmediatamente precedentes a la entrega del beneficio. Esta actividad se realizará preferentemente en la primera quincena de enero de cada año.

En caso de ocurrencia de evento de fuerza mayor, que impidan la realización de esta actividad, la Universidad mantendrá el aporte comprometido y en conjunto con el Sindicato acordará una forma alternativa para su realización, transcurrido un tiempo prudente, la Universidad y el Sindicato acordarán la forma de traspaso de los recursos.

Con el fin de compensar la dificultad que tienen los/as vigilantes de participar en el Día del/la Trabajador/a PUCV, la Universidad realizará y financiará una actividad paralela destinada a este grupo de trabajadores/as.

Para este efecto, la Universidad aportará proporcionalmente al número de estos trabajadores/as en relación con el aporte al Día del/la Trabajador/a y su programación se hará de común acuerdo entre los/as vigilantes, la jefatura y la Comisión.

Con motivo del Día Internacional del Trabajo, la Universidad entregará al sindicato un aporte de \$490.000.- (cuatrocientos noventa mil pesos), para realizar una actividad cultural conmemorativa. Dicho aporte será reajustado para el año 2023, en el 100% (cien por ciento) de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en los doce meses inmediatamente precedentes a la entrega del beneficio.

La Universidad otorgará las facilidades a los/as trabajadores/as que asistan a dicha actividad.

#### 47. APORTES PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y CULTURALES.

Con el propósito de subvencionar parcialmente el funcionamiento de actividades culturales, recreativas y deportivas, organizadas por la organización sindical, la Universidad otorgará un aporte anual de \$4.120.000.- (cuatro millones ciento veinte mil pesos) para el año 2022. Este monto será reajustado para el año 2023, en el 100% (cien por ciento) de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en los doce meses inmediatamente precedentes a la entrega del beneficio.

#### 48. ACTIVIDAD ANIVERSARIO DEL SINDICATO “PEDRO ESCOBAR SPERGEN”.

Con ocasión del Aniversario del Sindicato Alberto Hurtado Cruchaga, la PUCV otorgará los siguientes beneficios:

- a) Para los años 2022 y 2023, la PUCV efectuará un aporte único de \$8.200.- (ocho mil doscientos pesos) por socio/a y un aporte anual único de \$1.200.000.- (un millón doscientos mil pesos).
- b) Asimismo, la PUCV otorgará, sin costo para los/as socios/as del Sindicato, la tarde libre en el día que se realice la actividad tradicional de Aniversario.

Durante el año 2022 y 2023, la PUCV realizará un aporte para la ejecución de un desayuno comunitario del sindicato, con ocasión de su aniversario, aporte ascendente a un monto de \$600.000.- (seiscientos mil pesos).

#### 49. ACTIVIDAD Y APOORTE FIESTAS PATRIAS.

La PUCV realizará, en el mes de septiembre de cada año, una actividad denominada “Fiesta Criolla” para celebrar el Aniversario Patrio.

Para tal efecto, la Comisión de Bienestar Social, programará esta actividad, que será financiada por la PUCV, con un aporte anual de \$2.220.000.- (dos millones doscientos veinte mil pesos).

Este monto será reajustado para el año 2023, en el 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en los doce meses inmediatamente precedentes a la entrega del beneficio.

Esta actividad se desarrollará entre las 12:30 - 18:00 horas, teniendo las facilidades para participar los/as trabajadores/as que asistan a ella. Los/as trabajadores/as que no participen deberán cumplir su horario de trabajo.

En caso de ocurrencia de evento de fuerza mayor, que impidan la realización de esta actividad, la Universidad mantendrá el aporte comprometido y en conjunto con el Sindicato acordará una forma alternativa para su realización, transcurrido un tiempo prudente, la Universidad y el Sindicato acordarán la forma de traspaso de los recursos.

#### 50. ASIGNACIÓN PARA LA VIVIENDA.

La Universidad otorgará un aporte mensual mínimo de \$8.000.- (ocho mil pesos) y máximo de \$12.000.- (doce mil pesos) a quienes estén interesados/as en adquirir una vivienda propia en cualquiera de sus modalidades: compra de casa nueva, usada o autoconstrucción, ya sea mediante postulación a subsidio estatal o por acceso directo a través de una entidad financiera.

Asimismo, este beneficio también aplicará para modificación y/o reparación de la vivienda, en este caso, la autorización será dada por la Dirección de Administración, previa evaluación de la situación particular.

Las condiciones de este aporte serán las siguientes:

- a) Para el caso de adquisición de vivienda, el/a trabajador/a o su cónyuge no debe ser propietario de una vivienda.
- b) El/la trabajador/a deberá indicar, al momento de ser aceptada su solicitud de beneficio, la modalidad de postulación de subsidio habitacional que tomará. Para esto abrirá una cuenta de ahorro para la vivienda, en la cual indicará dicha modalidad.

- c) Para los casos incluidos en los programas habitacionales con subsidio estatal, el beneficio tendrá como requisito lograr ahorros mínimos establecidos por la normativa vigente.
- d) El/la trabajador/a hará un aporte mensual mínimo de \$8.000.- (ocho mil pesos) y máximo de \$12.000.- (doce mil pesos) a la cuenta de ahorro, el cual será descontado por planilla por lo que deberá tener disponibilidad de descuento.
- e) El/la trabajador/a adherido/a a este beneficio deberá entregar una cartola trimestral a la Oficina de Beneficios a las Personas, a través de correo electrónico u otro medio.
- f) El/la trabajador/a deberá expresar su voluntad de hacer el ahorro previo, mediante solicitud al Programa Habitacional de la Dirección de Administración, y una autorización de descuento según los procedimientos establecidos en la Universidad.
- g) En caso de que el/la trabajador/a desista de continuar su ahorro previo, deberá restituir el monto del aporte que hubiere recibido de la Universidad, quedando a su libre disposición lo que él haya aportado personalmente.
- h) Los/as trabajadores/as que hayan alcanzado los mínimos de ahorro indicados en inciso c) de esta cláusula, deberán iniciar su proceso de postulación en un plazo no mayor a 6 (seis) meses. En caso contrario, se suspenderá el aporte y deberá restituir el monto del aporte que hubiere recibido de la Universidad, quedando a su libre disposición lo que él haya aportado personalmente.
- i) Para quienes no hagan uso de los subsidios estatales, el aporte tendrá un tope equivalente a los ahorros previos exigidos bajo las modalidades de subsidio vigentes en sus distintos tramos.

## 51. DEPÓSITO CONVENIDO.

La Universidad efectuará mensualmente depósitos convenidos, a la cuenta de capitalización individual de la Administradora de Fondos de Pensiones, a cada trabajador/a que se acoja a este beneficio, de acuerdo a los siguientes tramos:

<b>Varones</b>	<b>Monto Depósito Convenido</b>
<b>Entre 20 y 50 años</b>	UF 0,30
<b>Entre 51 y 65 años</b>	UF 0,40
<b>Damas</b>	<b>Monto Depósito Convenido</b>
<b>Entre 20 y 45 años</b>	UF 0,30
<b>Entre 46 y 65 años</b>	UF 0,40

Para optar a este beneficio, el/la trabajador/a deberá efectuar una cotización voluntaria al fondo de pensiones de su respectiva cuenta de capitalización individual, en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado/a, de un monto igual o superior al monto del depósito convenido.

En el evento que el/la trabajador/a efectúe una cotización voluntaria UF 0,30 la Universidad efectuará un depósito convenido por un monto de UF 0,30 y en el evento que el/la trabajador/a efectúe una cotización voluntaria UF 0,40, la Universidad efectuará un depósito convenido por un monto de UF 0,40; y si el/la

trabajador/a efectuare una cotización voluntaria menor a UF 0,30 la Universidad no efectuará depósito convenido al/la trabajador/a, salvo en aquellos casos de trabajadores/as que actualmente coticen UF 0,15.

## 52. SUBVENCIÓN LICENCIA DE CONDUCIR.

La Universidad subvencionará el costo total, incluidos los costos del curso obligatorio legal, de la Licencia de Conducir para cada uno/a de los/as trabajadores/as contratados/as como conductor/a clase A-2, A-3 y A-4 de acuerdo con la ley vigente (Nº18.290).

La Universidad subvencionará el costo total de las multas por infracciones a las ordenanzas del tránsito, cuando éstas sean cometidas en funciones oficiales y que no sean imputables a irresponsabilidad del conductor/a.

Recibirán también este beneficio todos/as aquellos/as trabajadores/as, que tienen dentro de sus labores habituales de trabajo la de conducir.

## 53. SUBSIDIO POR ENFERMEDAD.

La Universidad, pagará el 100% (cien por ciento) de las remuneraciones por los 3 (tres) primeros días de licencia médica al/la trabajador/a dependiente que tenga derecho a subsidio por incapacidad laboral y que no fueran pagadas por el organismo de Salud, siempre y cuando se den las siguientes condiciones:

- a) Emisión de la licencia médica, según lo establece la legislación vigente.
- b) Verificación por parte de la Universidad de que el/la trabajador/a, efectivamente cumpla la licencia en los términos fijados por el médico tratante.
- c) Que la licencia médica esté aprobada por los organismos correspondientes.
- d) La Universidad anticipará el pago del subsidio por licencia médica, la que se definirá sólo cuando esté aprobada por los organismos correspondientes.
- e) Las licencias reducidas o rechazadas deberán ser apeladas por parte del/la trabajador/a, según el art. N° 70 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. En el evento que el/la trabajador/a no realizara esta gestión, el anticipo de subsidio será descontado de sus remuneraciones.
- f) La Universidad evaluará después de la tercera licencia médica dentro del año calendario, el pago de los 3 (tres) primeros días y el anticipo del pago del subsidio, considerando para tal efecto, la reiteración de éstas y su impacto en el ámbito laboral.

Con todo, la PUCV se obliga a pagar cualquier otra diferencia que se produzca a raíz de la tramitación de la respectiva licencia y que fuera imputable a ella. Asimismo, la Universidad se obliga a mantener los Convenios de Pago de Subsidios por Incapacidad Laboral, celebrado en virtud del artículo 19 del DFL N° 44 de 1987, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En caso de que los/as trabajadores/as tuvieren problemas en el trámite de la licencia médica, la Universidad dispondrá del servicio de orientación para colaborar en la solución del problema. En relación con el trámite de reclamación ante la COMPIN por el no pago de los subsidios correspondientes, la Universidad orientará la gestión del/la trabajador/a a través de este servicio, siendo responsabilidad del/la trabajador/a la realización del trámite correspondiente.

#### 54. SEGUROS COLECTIVOS.

La Universidad mantendrá el Seguro de Vida vigente para los/as trabajadores/as activos/as, con un capital asegurado de 100 (cien) Unidades de Fomento por muerte del/la trabajador/a.

De la misma forma, se mantendrá el Seguro de Enfermedades Catastróficas para los/las trabajadores/as activos/as y sus cargas familiares, con el capital asegurado y condiciones vigentes en las pólizas contratadas.

La Universidad informará, oportunamente, a cada trabajador/a respecto de cambios en las condiciones de las pólizas contratadas.

#### 55. EXAMEN DE SALUD.

La Universidad organizará y programará, a través de la Dirección de Administración, una acción destinada a que los/as trabajadores/as hagan efectivo un Examen de Salud Voluntario.

La Universidad cofinanciará los costos de los exámenes, en un 30% (treinta por ciento) del copago final que realice el/la trabajador/a, después que opere su previsión de salud y el Sistema de Bienestar del Personal.

El examen tendrá el carácter de voluntario y será realizado en cualquiera de los Laboratorios con los que la Universidad establezca convenios para estos efectos.

La Comisión de Bienestar Social, definirá el conjunto de exámenes, su cobertura y el calendario de ejecución.

Para aquellos/as trabajadores/as que producto del examen, se les diagnostiquen enfermedades en desarrollo, tendrán otra toma después del primer examen.

La Universidad y el Sindicato analizarán y evaluarán los resultados de los exámenes médicos en la Comisión Sistema de Bienestar Social PUCV.

#### 56. OBSEQUIO Y FIESTA DE NAVIDAD.

La Universidad distribuirá anualmente obsequios a los/as hijos/as de trabajadores/as que sean cargas familiares, menores de 13 años (edad computable al 31 de diciembre del respectivo año). La entrega del obsequio se realizará durante la primera quincena del mes de diciembre. Para tal efecto, en el 2021, la Universidad financiará el obsequio con un aporte de \$21.700.- (veintiún mil setecientos pesos) por cada hijo/a, carga de cada trabajador/a. Este monto será reajustado para el año 2022, en el 100% (cien por ciento) de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en los doce meses inmediatamente precedentes a la entrega del beneficio.

La Fiesta de Navidad será financiada por la Universidad a través de un aporte de \$3.400.000.- (tres millones cuatrocientos mil pesos) para el año 2021. El monto indicado será reajustado para el año 2022, en el 100% (cien por ciento) de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en los 12 (doce) meses inmediatamente precedentes a la entrega del beneficio.

La Comisión de Bienestar Social será la encargada de la programación de estas actividades.

En caso de ocurrencia de evento de fuerza mayor, que impidan la realización de esta actividad, la Universidad mantendrá el aporte comprometido y en conjunto con el Sindicato acordará una forma alternativa para su realización, transcurrido un tiempo prudente, la Universidad y el Sindicato acordaran la forma de traspaso de los recursos.

#### 56.1. Aporte de Navidad.

La Universidad, con ocasión de la celebración de la Navidad, aportará a la Organización Sindical un monto de:

Año 2021 \$ 3.605.000.- (tres millones seiscientos cinco mil pesos). Para el año 2022, este monto será reajustado en el 100% (cien por ciento) de la variación anual experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) en los 12 (doce) meses inmediatamente precedentes a la entrega del beneficio.

Este monto se entregará en el mes de diciembre de cada año.

#### 57. CONDONACIÓN DE DEUDAS DEL/LA TRABAJADOR/A FALLECIDO/A.

La Universidad condonará, en caso de fallecimiento del/la trabajador/a, los saldos insolutos de préstamos que le hubieran sido otorgados.

#### 58. PREMIACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO.

La Universidad, premiará anualmente a los/as trabajadores/as con una cantidad de dinero, de acuerdo con la siguiente tabla:

Antigüedad Cumplida	Monto Bruto
10 años	\$ 132.000.-
15 años	\$ 185.000.-
20 años	\$ 250.000.-
25 años	\$ 319.000.-
30 años	\$ 434.000.-
35 años	\$ 514.000.-
40 años	\$ 923.000.-
45 años	\$ 1.094.000.-
50 años	\$ 1.300.000.-

Los valores indicados se aplicarán para la premiación por años de servicios de los/as socios/as que cumplan la antigüedad en el año 2022. Para la premiación por años de servicio del año 2023 los valores serán reajustados en el 100% (cien por ciento) de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año anterior.

El pago de los montos indicados anteriormente se realizará en el mes siguiente en que el/la trabajador/a cumpla sus años de trabajo.

## 59. BENEFICIOS DE TRABAJADORES/AS QUE SE ACOGEN A RETIRO.

La Universidad mantendrá su política de desvinculación de los/as trabajadores/as, con la posibilidad de continuidad laboral por un período máximo de 2 (dos) años, a aquellos/as que manifiesten esta opción en forma voluntaria, quedando siempre a salvo la facultad de la Universidad de resolución respecto de estos casos de excepcionalidad. Es facultad exclusiva del Director General de Asuntos Económicos y Administrativos el otorgamiento de este beneficio, habida consideración de los méritos y antecedentes que le sean presentados.

Adicionalmente, la Universidad ha implementado como política institucional para las trabajadoras de administración y servicios, que la edad de desvinculación voluntaria pueda ser hasta los 65 (sesenta y cinco) años. La trabajadora, al cumplir los 60 (sesenta) años deberá informar a la Dirección de Administración, su decisión voluntaria de continuar prestando servicios.

### 59.1. Indemnización por Años de Servicio.

Para el cálculo de la indemnización por años de servicio se considerará por última remuneración la contemplada en el Art. 172 del Código del Trabajo.

Los bonos de Negociación Colectiva de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre serán considerados como base de cálculo para efectos de determinación del pago de indemnización voluntaria por años de servicios. Para estos efectos, el valor total de los bonos indicados será prorrateado mensualmente.

### 59.2. Preparación para el Retiro.

La Universidad llevará a cabo un programa especial para aquellos/as trabajadores/as que estén a 2 (dos) años de su retiro, consistente en apoyo psicológico y capacitación para el desarrollo de actividades después de su retiro. En este marco, la Dirección de Administración de la Universidad financiará mediante recursos de Capacitación (SENCE) una serie de actividades y talleres de preparación para el retiro. Esta actividad será gestionada por la Dirección de Administración, la cual informará y solicitará colaboración al Sindicato y a la Agrupación de Jubilados de la PUCV, en la etapa de diseño de los planes de acción.

### 59.3. Premiaciones Especiales de Retiro.

La Universidad otorgará un premio especial de \$680.000.- (seiscientos ochenta mil pesos) a los/as trabajadores/as que se acojan a retiro, en reconocimiento a la permanencia del/la trabajador/a en la Institución.

A partir del 1° de octubre de 2021, la Universidad premiará a los/as trabajadores/as que hayan hecho efectivo su trámite de desvinculación, con una estadía de 5 (cinco) días y 4 (cuatro) noches, alimentación y pasajes para el/la trabajador/a jubilado/a y un/a acompañante, a una localidad dentro del país. El uso de este beneficio deberá ser solicitado a la Dirección de Administración, la que lo otorgará entre los meses de marzo y noviembre y de acuerdo con las disponibilidades de reserva que tengan los establecimientos.

Para el/la trabajador/a que cumpla 41, 42, 43 o 44 años de servicio en la Universidad, al momento del retiro, se agregará un monto único de \$200.000.- (doscientos mil pesos) como reconocimiento a los años trabajados en la Institución.

#### 59.4. Beneficios del Sistema de Bienestar.

Los/as trabajadores/as que se acojan a retiro podrán seguir siendo socios/as del Sistema de Bienestar por un plazo máximo de 24 meses, según las condiciones establecidas por el Sistema, por lo tanto, la Universidad seguirá aportando en el pago de las cotizaciones.

Por otra parte, la Universidad se compromete a facilitar a las personas que se desvinculan de sus funciones, la permanencia en el Seguro de Salud y Vida, de acuerdo con las condiciones que estipulan las respectivas pólizas, siendo esta permanencia de carácter voluntaria por parte del/la trabajador/a, quien debe asumir el costo íntegro de la prima correspondiente.

## IX. DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR. PROMOCION DE LA PARENTALIDAD E IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

### 60. PROTECCION DE LA FAMILIA.

La Universidad por medio de la presente cláusula reafirma sus postulados éticos respecto a la vida, reconociéndola como un valor absoluto desde su primera manifestación, esto es la concepción, y durante todo el desarrollo de ésta. Así, es evidente la necesidad de la protección de la infancia para que cada individuo alcance un adecuado desarrollo personal conforme a la concepción cristiana de la dignidad humana.

En consonancia con lo anterior, las partes del presente Contrato Colectivo acuerdan como principios rectores de esta cláusula los siguientes:

- a) Protección de la integridad física y psíquica de la mujer durante todo el período de embarazo y el cuidado de los/as hijos/as durante las primeras etapas de su desarrollo.
- b) Protección de la integridad física y psíquica del/la niño/a, desde su gestación y durante las primeras etapas de su desarrollo.
- c) Fortalecimiento y protección de la familia relevando la corresponsabilidad parental.

Las cláusulas siguientes son la concreción jurídica y ética de la valoración expresada en el inciso primero y reconocida en la legislación laboral vigente y en nuestra Constitución como un derecho fundamental, particularmente en su artículo 19, Nº1.

#### 60.1. Igualdad entre hombres y mujeres.

La Universidad y el Sindicato reafirman el convencimiento de hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En consonancia con lo anterior, las partes del presente Contrato Colectivo acuerdan en esta materia, los siguientes principios rectores:

- a) Proteger el derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- b) Promover el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores ante el embarazo y la maternidad.
- c) Fortalecer el vínculo efectivo entre madre y padre con su hijo/a durante todo el proceso de maternidad.
- d) Promover la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres en el acceso a los cargos y funciones de la estructura organizacional de la PUCV, así como también la igualdad de remuneraciones.

## 61. PERMISOS ASOCIADOS A LA PARENTALIDAD.

### 61.1. Permisos Pre y Postnatales.

#### 61.1.1. *Permiso Pre y Postnatal Maternal.*

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 6 (seis) semanas antes del parto y 12 (doce) semanas después de éste. Para estos efectos se entienden incorporados los artículos sobre Protección a la Maternidad del Libro II, Título II del Código del Trabajo. De igual manera, lo contenido en la ley Nº20.545 sobre permiso postnatal parental.

Por lo anterior, la trabajadora percibirá un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley Nº 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 1978 y en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

El subsidio que origine el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, se otorgará sobre la base de la licencia médica por reposo postnatal y conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

La ampliación de esos plazos tanto en el prenatal como postnatal se acogerá a la legislación que establecen las Licencias Médicas, ya sea por la salud de la madre como por la salud del/la hijo/a.

#### 61.1.2. *Permiso Prenatal y Puerperal Parental.*

El/la progenitor/a que no sea beneficiario/a del permiso prenatal establecido en el inciso 1° de la cláusula precedente, tendrá derecho a un permiso prenatal parental de 2 (dos) días hábiles antes de la fecha prevista para el nacimiento de su hijo/a.

A través de la Oficina de Beneficios a las Personas se establecerá la documentación que se deberá presentar para justificar el permiso.

Después del nacimiento, el/la progenitor/a que no sea beneficiario/a del permiso postnatal establecido en el inciso 1° de la cláusula precedente tendrá derecho a un permiso puerperal de 5 (cinco) días, el que puede ser tomado de dos formas:

- a) Desde el momento del parto, en que los días de permiso pagado deben utilizarse en forma continua, esto es, sin interrupciones, saltándose los días de descanso semanal que pudieren existir en el período.
- b) Utilizarlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento, en que puede distribuir los días en la forma que estime pertinente, sea en forma continua o fraccionada.

#### 61.1.3. *Permiso Post Natal Parental.*

Sin perjuicio de lo acordado en los numerales precedentes, los/as trabajadores/as padres y madres, incluso en familias homoparentales, tendrán derecho al permiso postnatal parental, con la duración y alternativas previstas en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

#### 61.1.4. *Condiciones comunes a los permisos postnatales.*

Los permisos previstos en las cláusulas 61.1.1 y 61.1.2. precedentes, no se verán reducidos si mientras se estuvieran haciendo efectivos, falleciera el/la hijo/a cuyo nacimiento les dio origen.

La Universidad pagará las remuneraciones de los/as trabajadores/as, mientras se encuentren haciendo uso de los permisos a que se refiere la presente cláusula, en tanto no corresponda el pago de los subsidios previstos en el artículo 198 del Código del Trabajo.

#### 61.2. Permiso por adopción y tuición.

El/la trabajador/a que reciba en adopción un/a niño/a menor de 1 (un) año, tendrá derecho a un permiso por adopción de 6 (seis) semanas.

El/la trabajador/a que tenga a su cuidado un/a niño/a menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19 ó 24 de la ley Nº 19.620 (Ley de Adopción), tiene derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el/la niño/a tuviere menos de 6 (seis) meses, previamente tiene derecho a un permiso y subsidio por 12 (doce) semanas.

#### 62. PERMISO ESPECIAL PARENTAL.

Cuando la salud del/la hijo/a requiera especial cuidado de su madre en atención a la gravedad de una enfermedad o accidente, la madre trabajadora tendrá derecho a ausentarse, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

En caso de que la funcionaria necesite autorización en exceso de lo previsto en la legislación, ella deberá solicitarlo formalmente a la Dirección de Administración.

Cuando la salud de un/a niño/a mayor de un año y menor de dieciocho años requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a 15 (quince) jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del/la trabajador/a en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales.

El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del/la niño/a. Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente. Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo este podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre.

El tiempo no trabajado será cargo de la Universidad por lo que no deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora.

En caso de que el/la trabajador/a necesite autorización en exceso de lo previsto en la presente cláusula, deberá solicitarlo formal y fundadamente a la Dirección de Administración y de autorizarse, se convendrá entre las partes el número de días y la forma de restitución del tiempo otorgado.

### 63. PERMISO ESPECIAL PARA EL CUIDADO DE HIJOS/AS CON DISCAPACIDAD.

La PUCV otorgará un permiso especial a los/as progenitores/as trabajadores/as cuyo hijo/a se encuentren en situación de discapacidad, debidamente acreditada e informada a la Oficina de Beneficios a las Personas.

Este permiso permitirá a los/as progenitores/as, ausentarse o retirarse del trabajo, en caso de urgencia, previa información de la situación a su jefatura. Además, facilidades para asistir a terapia con su hijo/a en caso de ser necesario en un máximo de 5 días al año, para lo que el/la trabajador/a deberá concordar con su jefatura y la Oficina de Beneficios a las Personas la aplicación de este beneficio.

En caso de que el/la trabajador/a necesite autorización en exceso de lo previsto en la presente cláusula, deberá solicitarlo formal y fundadamente a la Dirección de Administración y de autorizarse, se convendrá entre las partes el número de días y la forma de restitución del tiempo otorgado.

### 64. SALA CUNA.

La PUCV pagará los gastos de Sala Cuna directamente al establecimiento al cual los/as trabajadores/as lleven a sus hijos/as menores de 2 (dos) años. En el mes de vencimiento de este plazo se pagará el mes completo, independiente del día en el cual corresponda el término del plazo indicado.

Los/as progenitores/as tendrán derecho a disponer, a lo menos de 1 (una) hora al día, para dar alimento a sus hijos/as menores de 2 (dos) años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b) Dividiéndolo, a solicitud de el/la interesado/a, en 2 (dos) porciones.
- c) Postergando o adelantando en  $\frac{1}{2}$  (media) hora o en 1 (una) hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

El período de tiempo a que se refiere el inciso anterior se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de los/as progenitores/as para dar alimento a sus hijos/as. En este caso la PUCV, pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para su ida y regreso.

Respecto de los/as progenitores/as que por razones de salud de sus hijos/as (debidamente certificadas por especialista en la patología que afecte al/la niño/a), no envíen a su hijo/a a Sala Cuna, la Universidad pagará un bono mensual de \$140.000.- (ciento cuarenta mil pesos). Para el año 2022, este monto será reajustado en un 100% (cien por ciento) de la variación anual experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) en el año precedente.

Este bono se pagará durante el mes de febrero de cada año, sólo a los/as progenitores/as que trabajen durante este mes, y será de un valor proporcional a los días trabajados.

La Dirección de Administración ejercerá la función fiscalizadora que asegure el buen uso del beneficio y su veraz documentación.

Asimismo, por tener el/la hijo/a el carácter de causante de asignación familiar en beneficio del padre o en razón de fallecimiento de la madre o por abandono de ésta, debidamente acreditadas, la Universidad extenderá el beneficio de Sala Cuna a los trabajadores varones.

#### 64.1. Sala de lactancia.

La Universidad mantendrá las salas de lactancia habilitadas, con las comodidades necesarias, para que las trabajadoras que lo requieran puedan extraerse la leche y conservarla durante su jornada laboral.

La Universidad informará al Sindicato, por medio de la Comisión de Bienestar Social, la programación de nuevas salas de lactancias de acuerdo con la política institucional.

### 65. FONDO DE APOYO EDUCACIÓN PREESCOLAR

Con el fin de apoyar la educación preescolar, la Universidad dispondrá de un fondo anual para el año 2022 de \$4.500.000.- (cuatro millones quinientos de pesos) para subvencionar la asistencia a jardín infantil a hijos/as desde los 2 (dos) años y menores de 5 (cinco) años, que sean cargas familiares reconocidas. Para el año 2023, este monto será reajustado en un 100% (cien por ciento) de la variación anual experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) en el año precedente.

Este fondo será administrado en la Comisión de Bienestar Social y el saldo no ocupado se traspasará al año siguiente.

## X. REMUNERACIONES, ASIGNACIONES Y BONOS

### 66. SUELDO BASE MENSUAL.

Los Sueldos Bases Mensuales de los/as trabajadores/as sindicalizados/as, vigentes al 31 de diciembre de 2021, se reajustarán a contar del 1° de enero de 2022 en un 1% por sobre el reajuste del 100% (cien por ciento) de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC), en los doce meses inmediatamente precedentes a dicha fecha. En el evento que el IPC acumulado fuese negativo, para los efectos del presente contrato, se considerará igual a cero.

A contar del 1° de enero de 2023, el sueldo base mensual vigente al 31 de diciembre de 2022 se reajustará en un 0,5% por sobre el reajuste del 100% (cien por ciento) de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC), en los doce meses inmediatamente precedentes a dicha fecha. En el evento que el IPC acumulado fuese negativo, para los efectos del presente contrato, se considerará igual a cero.

La Dirección General de Asuntos Económicos y Administrativos estudiará en noviembre de 2022, la posibilidad de establecer un reajuste adicional, al indicado en el párrafo anterior, de 0,5% sobre el sueldo base.

### 67. ASIGNACIONES.

#### 67.1. Asignación de Antigüedad.

La Universidad otorgará mensualmente a los/as trabajadores/as, una Asignación de Antigüedad, sobre la base de los años trabajados en ella o reconocidos como tales para este efecto. El monto de esta asignación se determinará calculando un porcentaje del sueldo base, según la siguiente tabla de bienes:

BIENIOS	PORCENTAJE	BIENIOS	PORCENTAJE	BIENIOS	PORCENTAJE	BIENIOS	PORCENTAJE
1	2,00 %	7	15,00 %	13	31,50 %	19	51,50 %
2	4,00 %	8	17,50 %	14	34,50 %	20	55,00 %
3	6,00 %	9	20,00 %	15	37,50 %	21	58,50 %
4	8,00 %	10	22,50 %	16	41,00 %	22	62,00 %
5	10,00 %	11	25,50 %	17	44,50 %	23	65,50 %
6	12,50 %	12	28,50 %	18	48,00 %	24	69,00 %

La asignación de antigüedad se devenga automáticamente desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se cumpla el bienio respectivo.

#### 67.2. Asignación Laboral Personal de Administración y Servicios (PAS).

La Universidad pagará mensualmente a los/as trabajadores/as una Asignación Laboral calculada como porcentaje de la remuneración mensual. Para estos efectos, la base de cálculo comprende los siguientes ítems:

Sueldo Base, Asignación de Antigüedad, Asignación Profesional, Asignaciones D.L. 1607, D.L. 2411 y D.L. 3501, de acuerdo a la siguiente tabla:

Categoría y Grados	Técnico y profesional	Administrativo	Secretaría	Apoyo Operaciones Docencia	Servicio	Auxiliar	Alimentación	Biblioteca
1ª (4-5-6-7-8)	32%	32%						32%
2ª (9-10-11)	32%	32%			32%			32%
3ª (11-12-13)	22%	32%	32%					22%
4ª (13-14-15)	22%	32%	32%		22%		32%	22%
5ª (16-17-18)	22%	32%	32%		22%		22%	22%
6ª (18-19-20)	22%	22%	22%	32%	22%		22%	22%
7ª (20-21-22)	22%	22%	22%		22%		22%	22%
8ª (21-22-23-24)	22%		22%		22%	22%	22%	22%
9ª (23-24)			22%	22%	22%	22%	22%	22%
10ª (24-25-26-27)					22%	22%	22%	
11ª (26-27-28)						22%	22%	

### 67.3. Asignación Profesional.

La Universidad pagará mensualmente una “Asignación Profesional” a los/as trabajadores/as que para el desempeño de su labor requieren tener título habilitante respecto del perfil del cargo.

La asignación se calculará sobre el sueldo base según la siguiente tabla:

Grado asociado al Cargo	Porcentaje del Sueldo Base
7 al 12	87,50 %
13 al 18	75,00 %
19 al 23	31,25 %

### 67.4. Asignación Técnica.

La Universidad pagará mensualmente una “Asignación Técnica” a los/as trabajadores/as que para el desempeño de su labor requieren tener título técnico de nivel superior habilitante, con relación al perfil del cargo, y según lo establecido por la ley y normativa vigente en materia de títulos técnicos.

El valor de esta asignación se calculará como un 28% sobre el sueldo base.

#### 67.5. Asignación Especial de Negociación Colectiva I.

A partir del 1° de octubre de 2021, la Universidad pagará mensualmente la “Asignación Especial de Negociación Colectiva I” la cual está establecida en un monto equivalente al 14% (catorce por ciento) del sueldo base.

A partir del 1° de enero de 2022, quedará establecida en un monto equivalente al 14,5% (catorce coma cinco por ciento) del sueldo base.

A partir del 1° de enero de 2023, quedará establecida en un monto equivalente al 15% (quince por ciento) del sueldo base.

#### 67.6. Asignación Especial de Negociación Colectiva II.

La Universidad pagará la “Asignación Especial de Negociación Colectiva II”, siendo esta un 2% de una base de cálculo que incluye los siguientes haberes: SUELDO BASE, ASIGNACIÓN DE ANTIGÜEDAD, ASIGNACIÓN LABORAL, ASIGNACIÓN LABORAL ESPECIAL, ASIGNACIÓN ESPECIAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA I, ASIGNACIÓN PROFESIONAL, ASIGNACIÓN TÉCNICA, ASIGNACIONES D.L. 1.607 – 2.411 – 3.501, HABERES VARIOS y SOBREEVALUACIÓN. Esta asignación será calculada como porcentaje de la base de cálculo indicada, por lo que cada vez que se incrementen los haberes que la componen, se generará un incremento de esta asignación.

#### 67.7. Asignación Especial de Negociación Colectiva III.

La Universidad continuará pagando mensualmente la “Asignación Especial de Negociación Colectiva III”, vigente al 30 de septiembre de 2021.

Esta asignación será reajustada a partir del 1° de enero de 2022 en un 100% (cien por ciento) de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) en los 12 (doce) meses inmediatamente precedentes a dicha fecha. En el evento que el IPC acumulado fuese negativo, para los efectos del presente contrato, se considerará igual a 0 (cero).

A contar del 1° de enero de 2023, la asignación vigente al 31 de diciembre de 2022 se reajustará en un 100% (cien por ciento) de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC), en los 12 (doce) meses inmediatamente precedentes a dicha fecha. En el evento que el IPC acumulado fuese negativo, para los efectos del presente contrato, se considerará igual a 0 (cero).

Para los/as trabajadores/as que ingresen al sindicato en forma posterior a la firma del presente Contrato colectivo, el monto de asignación se calculará como el equivalente a un 2% (dos por ciento) de los siguientes haberes que se consideran como base de cálculo: SUELDO BASE, ASIGNACIÓN DE ANTIGÜEDAD, ASIGNACIÓN LABORAL PAS, BONIFICACIONES D.L. 1607, D.L. 2411 y D.L. 3501. Este mecanismo de cálculo se aplicará por única vez al momento de liquidar la primera remuneración del/la trabajador/a tras hacerse socio/a del sindicato.

#### 67.8. Asignación Especial de Negociación Colectiva SAHC.

A partir del 1° de octubre de 2021, la Universidad pagará mensualmente la Asignación Especial de Negociación Colectiva SAHC, la cual está establecida en un monto equivalente al 11,5% (once coma cinco por ciento) del sueldo base.

A partir del 1° de enero de 2022, quedará establecida en un monto equivalente al 12% (doce por ciento) del sueldo base.

A partir del 1° de enero de 2023, quedará establecida en un monto equivalente al 13% (trece por ciento) del sueldo base.

#### 67.9. Asignaciones D.L. 3501 - 2411 – 1607.

La Universidad, a partir del 1° de enero de 2022, reajustará los valores de las asignaciones “Decreto Ley 1.607”, “Decreto Ley 2.411” y “Decreto Ley 3.501”, en un 100% (cien por ciento) de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC), en los 12 (doce) meses inmediatamente precedentes a dicha fecha. En el evento que el IPC acumulado fuese negativo, para los efectos del presente contrato, se considerará igual a 0 (cero).

A partir del 1° de enero de 2023, los valores de estas bonificaciones vigentes al 31 de diciembre de 2022, se reajustarán en un 100% (cien por ciento) de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC), en los 12 (doce) meses inmediatamente precedentes a dicha fecha. En el evento que el IPC acumulado fuese negativo, para los efectos del presente contrato, se considerará igual a 0 (cero).

#### 67.10. Asignaciones de Reemplazo.

##### 67.10.1. *Asignación de Suplencia Cargo Superior.*

En el caso que un/a trabajador/a deba reemplazar a otro/a trabajador/a de cargo superior, en un período igual o mayor a 4 (cuatro) días hábiles corridos o acumulativos en un período de 1 (un) mes, se establece un pago adicional de las siguientes características:

- Si realiza el reemplazo dedicado exclusivamente a hacer las labores del subrogado, recibirá la diferencia entre la remuneración del subrogado y la suya propia.
- El cálculo se hará proporcional a los días efectivos de la suplencia.

##### 67.10.2. *Asignación de Reemplazo Funciones Parciales.*

En el caso que un/a trabajador/a deba reemplazar funciones parciales de otro/a trabajador/a que tenga un cargo igual o inferior al suyo, por un período igual o superior a 4 (cuatro) días hábiles, corridos o acumulativos en un período de 1 (un) mes, se pagará al reemplazante una asignación equivalente al 50% de una base de cálculo compuesta por el sueldo base, la asignación laboral, la asignación de negociación colectiva 1 y asignación de negociación colectiva 3 del subrogado, proporcional a los días de reemplazo.

##### 67.10.3. *Asignación de Reemplazo Colectivo.*

En el caso de que dos o más trabajadores deban asumir las funciones de un trabajador que se ausentare por Licencia Médica en un período igual o superior a 15 días, o se acogiera a retiro legal, o permiso especial, se pagará a los reemplazantes, hasta el término del período de reemplazo una asignación equivalente al 50% del sueldo total correspondiente al cargo de la persona reemplazada, en partes iguales o proporcionales, en relación al número de trabajadores que han realizado dicha labor o la dedicación realizada por cada uno. Este pago de asignación solamente es válido en circunstancias que se justifique la continuidad de las funciones del cargo.

Las asignaciones establecidas en las cláusulas 67.10.1, 67.10.2, 67.10.3 se otorgarán dentro del marco establecido por las siguientes condiciones:

- El reemplazo debe ser autorizado formalmente por la Jefatura Directa del trabajador que ejecute la suplencia, en forma previa a su inicio, e informada a la Dirección de Administración. Será responsabilidad de la Jefatura Directa del trabajador comunicar de manera oportuna a la Dirección de Administración, con copia al trabajador, respecto de la asignación de la suplencia y sus condiciones, de forma de dar curso al pago respectivo.
- La asignación se pagará por un máximo de dos meses continuos a contar de la fecha cuando comienza el reemplazo. Este período se podrá extender con la autorización del Director de Administración.
- En caso que el origen de la suplencia se deba a que un trabajador se acoja a retiro legal, el reemplazo deberá ser autorizado por el Director General de Asuntos Económicos y Administrativos.

#### 67.11. Asignación Familiar PUCV.

La Universidad pagará mensualmente, por cada carga familiar reconocida como tal, una Asignación Familiar PUCV, que tendrá un valor de \$14.000.- (catorce mil pesos) a partir del 1° de enero de 2022.

Este beneficio será el doble del valor anterior, para aquellas cargas autorizadas por el organismo competente con el carácter de “Asignación Familiar Duplo”.

La Asignación Familiar PUCV es compatible con la Asignación Familiar Legal.

El valor de la Asignación Familiar PUCV se reajustará a partir del 1° de enero de 2023 en el 100% (cien por ciento) de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC), en los 12 (doce) meses inmediatamente precedentes a dicha fecha. En el evento que el IPC acumulado fuese negativo, para los efectos del presente contrato, se considerará igual a 0 (cero).

#### 67.12. Asignación de Movilización.

La Universidad pagará mensualmente, a partir del 1° de octubre de 2021, un valor de \$28.000.- (veinte ocho mil pesos), monto que será reajustado trimestralmente de acuerdo a la variación que experimente el IPC en los 3 (tres) meses inmediatamente precedentes, a partir del 1° de enero de 2022. En caso que la variación del IPC trimestral fuera menor a 0 (cero), se mantendrá el valor vigente.

La Universidad mantendrá el sistema de transporte para los/as trabajadores/as adscritos al Campus Curauma.

En el caso del personal que por razones de servicio sean trasladados en forma permanente, del lugar de trabajo en el cual se desempeñan a otro recinto universitario, la Dirección de Administración evaluará la pertinencia de otorgar una segunda asignación de movilización, en caso de existir razones objetivas que acrediten un mayor gasto en movilización para el/la trabajador/a.

#### 67.13. Asignación de Responsabilidad de Caja.

La Universidad, a partir del 1° de enero de 2022, pagará mensualmente una asignación de responsabilidad de caja de acuerdo al siguiente detalle:

<b>Cargo</b>	<b>Monto</b>
<b>Encargado de casino</b>	\$ 23.100.- (veintitrés mil cien pesos)
<b>Cajero tesorería</b>	\$ 42.000.- (cuarenta y dos mil pesos)
<b>Cajero auxiliar tesorería</b>	\$ 29.000.- (veintinueve mil pesos)
<b>Oficial Fondo de Crédito</b>	\$ 42.000.- (cuarenta y dos mil pesos)

A partir de enero del año 2023, los valores indicados se reajustarán en el 100% (cien por ciento) de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC) en los 12 (doce) meses anteriores. En el evento que el IPC acumulado fuese negativo, para los efectos del presente contrato, se considerará igual a 0 (cero).

#### 67.14. Asignación por Fallecimiento del/la Trabajador/a.

La Universidad otorgará una asignación por fallecimiento del/la trabajador/a, cuyo financiamiento será de la siguiente forma:

- a) \$1.500.- (mil quinientos pesos) de cargo de la Universidad por trabajador/a afiliado/a al Sindicato.
- b) \$1.500.- (mil quinientos pesos) que aportará cada trabajador/a afiliado/a al Sindicato, aporte que se descontará por planilla automáticamente.

### 68. BONOS.

#### 68.1. Bono de Escolaridad.

La Universidad otorgará a los/as trabajadores/as un Bono de Escolaridad anual por cada carga reconocida como tal y/o trabajador/a estudiante matriculado entre las etapas de Jardín Infantil, Pre-Kínder y Educación Superior en el sistema regular de educación, según el siguiente detalle:

- Año 2022: \$95.000 (noventa y cinco mil pesos) por carga reconocida.
- Año 2023: \$97.000 (noventa y siete mil pesos) por carga reconocida.

Este bono será pagado junto a las remuneraciones del mes de febrero y hasta el 30 de abril de cada año para los/as rezagados/as, previa acreditación de la condición de estudiante o inscripción en el jardín infantil, según sea el caso.

#### 68.2. Bono de Fiestas Patrias.

La Universidad otorgará un Bono de Fiestas Patrias, que se pagará en la primera quincena del mes de septiembre, según el siguiente detalle:

- Año 2022: \$90.000 (noventa mil pesos).
- Año 2023: \$93.000 (noventa y tres mil pesos).

Este bono será compatible con cualquiera otra asignación o similar concepto que financie el Estado.

### 68.3. Bono de Navidad.

La Universidad otorgará un Bono de Navidad que se pagará en la primera quincena del mes de diciembre, según el siguiente detalle:

- Año 2021: \$158.000 (ciento cincuenta y ocho mil pesos).
- Año 2022: \$163.000 (ciento sesenta y tres mil pesos).

El Bono de Navidad será compatible con cualquiera otra asignación o similar concepto que financiare el Estado.

### 68.4. Bono de Vacaciones.

La Universidad otorgará un bono anual de vacaciones, que se pagará en el mes de enero de cada año junto con la remuneración, según el siguiente detalle:

- Año 2022: \$250.000 (doscientos cincuenta mil pesos).
- Año 2023: \$255.000 (doscientos cincuenta y cinco mil pesos).

### 68.5. Bono Compensatorio.

La Universidad pagará un Bono Compensatorio el 10 de junio, según el siguiente detalle:

- Año 2022: \$130.000 (ciento treinta mil pesos).
- Año 2023: \$134.000 (ciento treinta y cuatro mil pesos).

### 68.6. Bonos de Negociación Colectiva.

A partir de octubre de 2021, y durante los años 2022 y 2023, la Universidad pagará a los/as trabajadores/as, los siguientes bonos, en los meses que se indican a continuación:

Mes de pago	Monto Bruto mínimo	% Sobre renta permanente imponible
<b>Octubre 2021</b>	\$110.000.-	No aplica
<b>Noviembre 2021</b>	\$85.000.-	36%

Mes de pago	Monto Bruto mínimo	% Sobre renta permanente imponible	
		2022	2023
<b>Enero</b>	\$85.000.-	17%	17%
<b>Febrero</b>	\$85.000.-	32%	32%
<b>Marzo</b>	\$85.000.-	32%	32%
<b>Abril</b>	\$85.000.-	36%	36%
<b>Mayo</b>	\$85.000.-	31%	32%
<b>Junio</b>	\$85.000.-	17%	17%
<b>Julio</b>	\$85.000.-	31%	32%

<b>Agosto</b>	\$85.000.-	36%	36%
<b>Septiembre</b>	\$85.000.-	31%	31 %
<b>Octubre</b>	\$85.000.-	26%	
<b>Noviembre</b>	\$85.000.-	36%	

Estos valores constituirán piso para futuras negociaciones y se pagarán el día 10 (diez) de cada mes.

## XI. GARANTIAS SINDICALES

### 69. EXENCIÓN DE JORNADA.

La Universidad concederá el 100% (cien por ciento) de exención de jornada de trabajo, con goce de remuneración, a 2 (dos) dirigentes sindicales, y 1 (un) 50% de exención de jornada de trabajo a un dirigente, para la dedicación a las actividades propias del Sindicato.

Los/las Dirigentes/as que utilicen estas garantías sindicales, mantendrán todas sus remuneraciones y beneficios, y el tiempo no trabajado con motivo de ellas, se entenderá trabajado para todos los efectos legales.

Con relación a lo anterior, el Directorio Sindical comunicará por escrito a la Universidad el nombre de los/as Dirigentes/as que harán uso de este beneficio y si es pertinente un reemplazo.

### 70. PERMISO SINDICAL.

La Universidad podrá otorgar permiso con goce de remuneración a los/as socios/as del Sindicato, propuestos por el respectivo Directorio Sindical, para que puedan participar en Seminarios y Eventos Sindicales, sean estos a nivel Nacional o Internacional. El permiso debe ser solicitado formalmente con al menos 3 (tres) días hábiles de anticipación a la jefatura directa de los/as trabajadores/as involucrados y a la Dirección de Administración.

Para efectos de los gastos de representación, estadía y traslado, derivados de las actividades descritas en el inciso anterior, la Universidad dispondrá de un monto máximo anual de \$2.000.000.- (dos millones de pesos).

Este valor se entregará a la organización en enero de cada año.

### 71. FONDO DE CAPACITACIÓN SINDICAL.

La Universidad destinará anualmente al Sindicato un porcentaje de la franquicia SENCE, con el fin de financiar cursos de capacitación sindical.

Para tal efecto, el Sindicato informará a la Dirección de Administración, los cursos a realizar durante el año correspondiente.

### 72. SEMINARIO RELACIONES LABORALES.

La Universidad financiará anualmente un Seminario sobre “Relaciones Laborales”, el que será organizado en conjunto por el Sindicato y la Universidad. La programación del Seminario será revisada por la Comisión de Empleo y Desarrollo Laboral, la cual definirá los temas, expositores y metodología.

Si por alguna razón el Seminario no se realizara, la Universidad traspasará a la organización los montos asignados para el financiamiento de éste, equivalente a \$500.000.- (quinientos mil pesos).

### 73. MANTENCIÓN SEDE SINDICAL.

La Universidad se hará cargo de las labores de mantención de la sede sindical, de acuerdo con las necesidades que surjan, las que serán de su costo dentro del marco presupuestario aprobado por la autoridad universitaria.

#### 74. APOORTE ADICIONAL.

La Universidad, con ocasión de este contrato colectivo, aportará a la Organización Sindical un monto de:

Año 2021 \$ 2.390.000.- (dos millones trescientos noventa mil pesos). Para el año 2022, este monto será reajustado en un 100% (cien por ciento) de la variación anual experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) en el año precedente.

## XII. COMPLEMENTOS SALARIALES

### 75. APORTES EXTRAORDINARIOS.

Los aportes extraordinarios que otorgue el Estado a la Universidad, relacionados con remuneraciones de trabajadores/as, serán destinados a bonificaciones especiales para los/as trabajadores/as involucrados en este Contrato Colectivo, sin que ello constituya base para reajustes posteriores.

### 76. PROPORCIONALIDAD DE BENEFICIOS.

La Universidad pagará a todos/as los/as trabajadores/as involucrados/as en este Contrato Colectivo, las remuneraciones y los beneficios económicos contemplados, en proporción a su jornada de trabajo, siempre que ésta sea igual o superior a media jornada, y en función de los días efectivamente trabajados en el respectivo período mensual. La Universidad no aplicará la proporcionalidad en los casos de licencias médicas, vacaciones y de los permisos establecidos en el punto 43.1.

### 77. EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.

El/la trabajador/a que se incorpore al Sindicato después de suscribir el presente Contrato Colectivo se le harán extensivos todos los beneficios que se otorgan en este Contrato.

#### 77.1. Extensión de beneficios a trabajadores/as de proyectos, programas o convenios.

A aquellos/as trabajadores/as cuya contratación tenga su origen en proyectos, programas o convenios, para los cuales el financiamiento de sus respectivas remuneraciones, provenga de fondos externos e independientes a la estructura presupuestaria de la Universidad, y que se hayan incorporado a partir del 1° de octubre de 2016, se harán extensivos solamente los siguientes beneficios:

- IV. CONDICIONES DE TRABAJO E IGUALDAD DE TRATO
  - 11. Jornada de Trabajo.
  - 13. Evaluación de Desempeño.
  - 17. Elementos de Protección Personal.
  - 18. Seguridad e Higiene Ambiental.
  - 20. Buenas prácticas en los Riesgos Psicosociales en la Universidad
- VII. EMPLEO Y DESARROLLO DEL PERSONAL
  - 29. Fondo de Perfeccionamiento y Capacitación.
- VIII. BENEFICIOS SOCIALES
  - 43. Permisos con goce de remuneraciones.
  - 44. Préstamo de Vacaciones o Escolar.
  - 46. Día del Trabajador PUCV y Conmemoración del día Internacional del trabajo.
  - 48. Actividad Aniversario del Sindicato “Pedro Escobar Spergen”.
  - 49. Participación en Fiestas Patrias.
  - 53. Subsidio por Enfermedad.
  - 56. Participación Fiesta de Navidad.

- 57. Condonación de Deudas del Trabajador Fallecido.
- IX. DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR. PROMOCION DE LA PARENTALIDAD E IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES.
  - 60.1 Igualdad entre Hombres y Mujeres
  - 61.1 Permisos Pre y Posnatales
  - 61.2 Permiso por Adopción y Tuición.
  - 63. Permiso Especial para hijos/as en situación de discapacidad
  - 64. Sala Cuna
  - 64.1. Sala de Lactancia.
- X. REMUNERACIONES, ASIGNACIONES Y BONOS
  - 67.14. Asignación por Fallecimiento del Trabajador.

## 78. REAJUSTABILIDAD.

La reajustabilidad aplicable a las cláusulas del contrato colectivo se señala en cada una de ellas, según corresponda y equivale a un 100% (cien por ciento) de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC), en los 12 (doce) meses inmediatamente precedentes al 1° de enero de 2023.

En el evento que el IPC acumulado fuese negativo, para los efectos del presente contrato, se considerará igual a 0 (cero).

No corresponde aplicar reajustabilidad a los beneficios económicos cuando sus valores estén establecidos para cada año calendario o bien se señalen como válidos para todo el periodo de vigencia del contrato colectivo.

## 79. BONO DE ARMONÍA

Con motivo de la firma de este contrato colectivo, la Universidad pagará por única vez a los trabajadores individualizados en el Anexo 1, un bono de armonía ascendente a la cantidad bruta de \$480.000, imponible y tributable.

### XIII. ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

#### 80. ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.

A partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la Universidad representada por la Dirección General de Asuntos Económicos y Administrativos y la Directiva Sindical evaluarán la aplicación de las cláusulas contenidas en este Contrato. Dicho proceso se efectuará anualmente.

#### 81. COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES.

Sin perjuicio de lo estipulado en la cláusula precedente, existirá una Comisión de Relaciones Laborales que tendrá las siguientes tareas:

- a) Efectuar seguimiento al cumplimiento del presente contrato colectivo, salvo en aquellos casos en que ello esté entregado a otra instancia o comisión.
- b) Constituirá las subcomisiones de trabajo dispuestas en este contrato colectivo, supervisando el cumplimiento de sus tareas y que se detallan a continuación:



- c) Analizará, estudiará y hará seguimiento específico a esta cláusula, proponiendo a las Autoridades Universitarias para su decisión, las correcciones necesarias para mejorar el proceso, con la implementación de las orientaciones indicadas. En este sentido, se acuerda abordar los siguientes temas:
  - i. Modernización de la Planta Administrativa y de Servicios (PAS), con el objeto de coordinar los procesos de selección, descripción de cargos, promoción, capacitación, formación profesional y desvinculación de los/as trabajadores/as.

- ii. La política de subcontratación de servicios de aseo, vigilancia, alimentación y mantención menor. La Universidad manifiesta su voluntad de no aumentar la externalización de estos servicios.
- iii. Establecer un trabajo bilateral que recoja los criterios de excelencia, desempeño, calidad de servicios, eficiencia, eficacia, adopción de nuevas tecnologías y formas de gestión, por un lado y, por el otro, la necesidad de resguardar los intereses económicos, laborales, sociales y humanos de los/as trabajadores/as.

Esta comisión estará integrada por los/as dirigentes del sindicato y los/as representantes de la Universidad. La comisión se reunirá, a lo menos, una vez cada 2 (dos) semanas y se levantarán actas de sus sesiones y de los acuerdos adoptados, estableciendo los plazos para su cumplimiento.

## ANEXOS

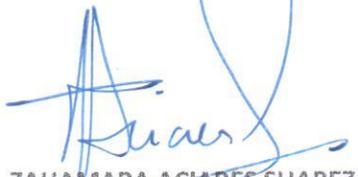
### Anexo 1

Nómina de trabajadores/as socios/as del Sindicato Alberto Hurtado Cruchaga, que se incorpora y se entiende parte integrante del presente Contrato Colectivo de Trabajo, para todos los efectos legales y contractuales debidamente firmados por las partes.

# Sindicato Alberto Hurgado Cruchaga de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso



LORENA YAÑEZ PERETTI  
PRESIDENTA



ZAHAMARA ACIARES SUAREZ  
SECRETARIA DE FINANZAS



IVONNE VERA SAN MARTÍN  
SECRETARIA GENERAL



JOHANA MELLA DIAZ  
DIRECTORA



MARCIA VENEGAS ARAVENA  
DIRECTORA



LUIS CISTERNAS MEDINA  
DIRECTOR



JUAN TORRES LILLO  
DIRECTOR

## Pontificia Universidad Católica de Valparaíso



CLAUDIO ELORTEGUI RAFFO

RECTOR