



## PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE

### VICERRECTORIA ECONÓMICA

#### EXTENSIÓN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

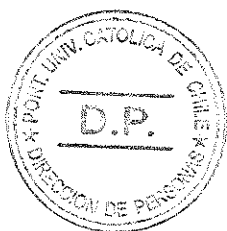
En Santiago de Chile, 04 de diciembre de 2023, entre la Pontificia Universidad Católica de Chile, representada por su Directora de Personas, Sra. María Fernanda Vicuña Ureta, Rut. 12.265.714-0, domiciliada para estos efectos en Avda. Libertador Bernardo O'Higgins N°340, Región Metropolitana, otorga los siguientes beneficios a los trabajadores profesionales y administrativos con *contrato indefinido o plazo fijo, antigüedad igual o superior a un año, con jornada igual o superior a 22 horas y*, que no se encuentren involucrados en una negociación colectiva y/o que no se encuentren afectos a un Contrato o Convenio Colectivo.

#### ARTÍCULO 1º VIGENCIA Y ALCANCE.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regirá entre el **01 de enero de 2024** y el **31 de diciembre de 2026**, ambas fechas inclusive.

El presente documento de *Extensión de Convenio Colectivo de Trabajo* reemplaza en todos sus partes los Convenios suscritos anteriormente entre las mismas partes.

Con todo, las partes declaran que en todas aquellas materias en que no hubiese regulación expresa, mediante instrumento individual o colectivo, prevalecerán las disposiciones legales vigentes.



## DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

### ARTÍCULO 2º JORNADA DE TRABAJO.

El personal afecto a la presente *Extensión de Convenio Colectivo de Trabajo* tendrá una jornada de trabajo de **38,5** horas semanales salvo que con acuerdo del/la trabajador/a, se conviniera entre las partes una jornada diversa. Adicionalmente, se pacta un tiempo destinado a colación de 60 minutos diarios:

La jornada de trabajo será:

<b>a) De lunes a jueves:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- De 08:30 hrs. a 17:30 hrs.- o,</li><li>- De 09:00 hrs. a 18:00 hrs.</li></ul>	<b>b) Viernes:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- De 08:30 hrs., a, 16:00 hrs. o,</li><li>- De 09:00 hrs., a 16:30 hrs.</li></ul>
--	--

c) De acuerdo al sistema de turno que tenga establecido el/la trabajador/a en su contrato de trabajo

Las partes podrán acordar un horario diferente, si no interfiere en el trabajo normal de la Unidad, esto respetando las horas de jornada del contrato de trabajo. Esta jornada y horario se propondrá a la Dirección de Personas la cual lo presentará a la Vicerrectoría Económica para su análisis y eventual aceptación.

Durante el mes de enero (*año 2024, 2025 y 2026*), el horario de salida del día **viernes** se adelantará en 30 minutos a la jornada habitual de trabajo.

### ARTÍCULO 3º EQUIPOS, UTENSILIOS, MATERIALES Y HERRAMIENTAS.

La "Universidad" proveerá los equipos, utensilios, materiales y herramientas necesarios que los/las trabajadores/as requieran para el adecuado cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo y de la ley. Para este efecto, estos deberán estar en forma adecuada para el desempeño del cargo.

Cuando se presenten deficiencias se deberá informar al jefe administrativo de su unidad, para que éste lo considere en el presupuesto anual para la posible renovación de los equipos, utensilios, materiales y herramientas de acuerdo a la disponibilidad de recursos.



## **ARTÍCULO 4º SEGUROS.**

### **a) DE PÉRDIDAS:**

La "Universidad" mantendrá un seguro contra robo o pérdidas que cubran los valores de la "Universidad" que transporta el personal que desempeña labores de estafeta, de ventas o personal administrativo que cumple labores similares o que, por la naturaleza del cargo, requiera manejar dinero u objetos de valor. Con respecto a los valores que transporte el mencionado personal, perteneciente a los/las funcionarios/as de la "Universidad", éstos sólo deben ser cheques cruzados y nominativos y que, en caso de robo o pérdida, se evaluará conjuntamente entre la Dirección de Personas y la Directiva del Sindicato, las responsabilidades del hecho.

En el caso de aquellos/las trabajadores/as no cubiertos por este seguro que eventualmente deban transportar dinero y/o especies valoradas pertenecientes a la "Universidad", la Unidad correspondiente, será responsable de la pérdida.

### **b) DE RIESGOS EN ACTOS DE SERVICIO:**

La "Universidad" mantendrá un seguro de riesgo por UF 1.200.- en caso de muerte accidental del/la trabajador/a y por la misma cantidad en caso de inhabilitación total y permanente por actos de terceros y en acto de servicio.

En caso de muerte accidental, se considerará como beneficiarios las personas que determine la posesión efectiva.

En caso de invalidez parcial, éste seguro se cancelará proporcionalmente al porcentaje de invalidez del afectado. La invalidez, será determinada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

El pago de este seguro será compatible con cualquier otra bonificación o indemnización que pueda recibir el/la trabajador/a por esta causa.

Este seguro no estará sujeto a descuentos por deudas del beneficiario con la Universidad.

## **ARTÍCULO 5º VESTUARIO/UNIFORME.**

La "Universidad" entregará el vestuario/uniforme correspondiente al personal adscrito a este Convenio, conforme el detalle que se individualiza en *Anexo N°2*. La entrega del



vestuario será a más tardar el 15 de abril y el 15 de octubre de cada año de vigencia del presente convenio y de acuerdo a lo que corresponda.

Para el personal que trabaja en el Campus Villarrica, Estación Costera de las Cruces, Salamanca y Rancagua, y que sea beneficiario de uniforme y/o vestuario, se considerará entregar de manera especial una parka o impermeable y un par de botas de agua año por medio, acorde al clima de la zona.

Toda compra de vestuario se analizará en conjunto entre la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida y el Sindicato, seleccionando los proveedores y calidad del vestuario de acuerdo al presupuesto destinado a este ítem.

La “Universidad” pagará los costos de las modificaciones de vestuario cuando las prendas de vestir así lo necesiten.

El personal afiliado al presente Convenio Colectivo podrá renunciar, anual y voluntariamente, a la entrega de vestuario/uniforme institucional, informando a la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida, dentro de las dos primeras semanas del mes de noviembre del año anterior.

En este caso, el trabajador/a deberá adherir un compromiso de vestimenta señalado en el *Anexo N°2*.

*\*En el caso del vestuario correspondiente al año 2024, la renuncia deberá realizarse desde la fecha de suscripción del presente Convenio y hasta la última semana del mes de diciembre de 2023.*

Se otorgará a quienes renuncien al vestuario institucional, en marzo de cada año, un voucher equivalente a **\$135.000.- (ciento treinta y cinco mil pesos)** canjeables en productos corporativos de “Almacén UC” y adicionalmente, una asignación para adquisición de zapatos de vestir equivalente a **\$52.000.- (cincuenta y dos mil pesos)** imponible y tributable, según lo establecido en el *Anexo N°2*. La decisión de renuncia a vestuario será efectiva durante todo el año calendario; pudiendo solicitar el uniforme al año siguiente.



La falta de notificación por parte del trabajador/a durante el periodo señalado se considerará como la elección de utilizar uniforme institucional durante el período siguiente.

Lo señalado precedentemente, respecto a la renuncia del vestuario/uniforme no será aplicable a quienes se desempeñen en funciones de limpieza, jardines, clínica dental, jardines infantiles, laboratorios y cualquier otro que por la naturaleza de sus funciones deba utilizar uniforme institucional.

No se entregará vestuario a aquellos/as trabajadores/as que desarrollen sus funciones mediante Teletrabajo o Trabajo a Distancia.

#### **ARTÍCULO 6° RENOVACION LICENCIAS DE CONDUCIR Y MULTAS.**

La "Universidad", pagará el valor de renovación de la licencia de conducir a los/las trabajadores/as que desempeñen labores de chofer. Asimismo, pagará el valor de las multas de la ordenanza del tránsito por infracciones que, fehacientemente acreditadas, no sean imputables al chofer.

La "Universidad", otorgará asesoría legal gratuita a los conductores. No obstante, si el/la trabajador/a es declarado culpable por algún delito o faltas derivadas de infracciones al tránsito, deberá reembolsar los costos en que ha incurrido la Universidad.

### **DE LAS REMUNERACIONES**

#### **ARTÍCULO 7° SUELDOS MÍNIMOS.**

A contar del 1° de enero de 2024, el total de haberes permanentes (*sueldo base + asignación de colación y de movilización*) de los/las trabajadores/as afectos a este Convenio Colectivo no podrá ser inferior a **\$620.000.- (seiscientos veinte mil pesos)** para contratos mayor o igual a jornada completa o, proporcional a la establecida en el contrato de trabajo.

#### **ARTÍCULO 8° REAJUSTE Y REAJUSTABILIDAD.**

La "Universidad" aplicará a todos los trabajadores/as afectos a este Convenio Colectivo los siguientes reajustes de sueldo:

- a) El 1° de enero de 2024, se reajustarán los sueldos base en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 01 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023.



- b) Después de aplicado el reajuste de IPC mencionado en la letra a) del 1° de enero de 2024, la “Universidad” incrementará en **\$20.000.- (veinte mil pesos)** los sueldos base de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo.
- c) El del 1° de enero de 2025, la “Universidad” incrementará en **\$10.000.- (diez mil pesos)** los sueldos base de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo.
- d) Posterior a dicho incremento, el 1° de enero de 2025, se reajustarán los sueldos base en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 01 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.
- e) El 1° de enero de 2026, la “Universidad” incrementará en **\$10.000.- (diez mil pesos)** los sueldos base de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo.
- f) Posterior a dicho incremento, el 1° de enero de 2026, se reajustarán los sueldos base en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 01 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025.

Los académicos que se incorporen al Sindicato se regirán por el sistema de reajuste académico (ADAs) cuando corresponda. Esta asignación no es compatible con los reajustes reales señalados precedentemente.

#### **ARTÍCULO 9° TRIENIOS.**

La “Universidad” pagará una asignación mensual de permanencia de **\$2.138.- (dos mil ciento treinta y ocho pesos)** imponibles y tributables.

El pago de este beneficio considerará el pago acumulativo de los trienios según la antigüedad de cada trabajador/a.

#### **ARTÍCULO 10° VIÁTICOS.**

Todo trabajador/a que deba desempeñar funciones ausentándose de la ciudad donde habitualmente presta sus servicios que le demanden gastos de alojamiento y/o alimentación, se regirá por el Decreto de Rectoría N°333/2022 y percibirá un viático nacional de **2,2 UTM**.

Asimismo, todo trabajador/a que deba desempeñar funciones ausentándose de la ciudad donde habitualmente presta sus servicios que le demanden gastos adicionales de



alimentación (pero no de movilización o alojamiento), percibirá un viático nacional de hasta **0,5 UTM**. Este gasto deberá ser rendido ante la Dirección Económica o Ejecutiva.

La modalidad de solicitud y pago en los casos que corresponda será la establecida en Reglamento vigente de la “Universidad”, el que se adjunta en el *Anexo N°3*.

Toda persona vinculada a este Convenio Colectivo que deba desempeñar funciones fuera de su lugar habitual de trabajo, dentro de la Región y que le demanden gastos especiales de colación, deberá guardar los comprobantes de gastos y rendirlos a su Dirección Económica. Este beneficio será reembolsado con un tope de **\$3.200.- (tres mil doscientos pesos)** por día.

#### **ARTÍCULO 11° OTRAS LABORES**

El pago de “otras labores” se encuentra regulado en la Política de Remuneraciones de la “Universidad”, las que corresponden al pago adicional extraordinario que se otorga a los trabajadores por realizar tareas o responsabilidades fuera de las funciones y responsabilidades definidas en su descriptor de cargo o por asignaciones temporales o proyectos especiales a desarrollar. Este no puede ser recurrente ni permanente en el tiempo y deben ser pactadas antes de su realización.

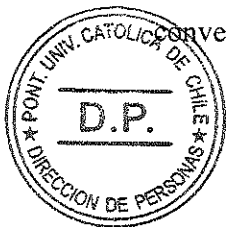
Anualmente se realizará una revisión muestral de los pagos de otras labores de la Universidad para velar el cumplimiento de los criterios definidos en esta política.

#### **ARTÍCULO 12° HORAS EXTRAORDINARIAS**

Las horas extraordinarias solo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la Institución. Estas se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo periodo.

Estas deberán ser convenidas entre el empleador y el/la trabajador/a por escrito, con una vigencia no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes; con un máximo de 10 horas semanales, las que se distribuirán de lunes a sábado y no podrán exceder de 2 horas diarias.

A los trabajadores/as que les corresponda trabajar fuera de su horario de trabajo los días sábados, este tiempo se pagará con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.



Si por motivos de fuerza mayor, la jefatura solicita realización de horas extraordinarias de manera excepcional durante el mismo día en que deban realizarse, o el viernes inmediatamente anterior a una solicitud de trabajo extraordinario en día sábado, estas serán consideradas con un recargo del 100%.

A los trabajadores/as que les corresponda trabajar fuera de su horario de trabajo los días domingos y festivos legales, este tiempo se pagará con un recargo del 100% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

En el caso que se compensen las horas extraordinarias con horas de trabajo, también operará con un recargo del 50% o del 100% según sea el caso. De acuerdo con ello, dos horas extraordinarias de trabajo equivaldrán a 3 o 4 horas compensadas, según el día en que se hayan trabajado dichas horas extraordinarias.

Con todo, en lo que respecta a horas extraordinarias primará el acuerdo del/la trabajador/a y su jefatura directa y, solo se aplicará el recargo especificado en el párrafo anterior, en caso de diferencias de opinión entre la jefatura y el/la trabajador/a.

Las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. En tal caso, podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias.

La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponda a su pago.

#### **ARTÍCULO 13° TURNOS ESPECIALES**

La Universidad pagará un bono por turnos especiales compatible con toda otra asignación contractual, que por disposición de la propia Universidad se deban cumplir funciones en horario nocturno, los días feriados; 01 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 24 y 31 de diciembre. El bono será, en cada oportunidad, de \$140.693.- (**ciento cuarenta mil seiscientos noventa y tres pesos**) impositivos y tributables. La "Universidad" pagará además las horas extras que legalmente correspondan.

La Universidad mantendrá la política de turno de llamada, para lo cual se adjunta su procedimiento en el *Anexo N°4*.





## **ARTÍCULO 14° SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES ACADEMICAS Y/O ADMINISTRATIVAS**

En caso de suspensión de actividades de acuerdo al Calendario Académico cuando un trabajador/a vinculado al presente Convenio Colectivo, deba trabajar por necesidades de la Universidad, tendrá derecho al pago de horas extraordinarias, con el recargo del 50% según lo establecido en el artículo décimo sexto del presente Convenio Colectivo.

En caso que exista discrepancia entre el trabajador/a o la jefatura o, en caso que no se pueda compensar, se debe aplicar lo establecido en el Artículo 16° del presente Convenio Colectivo.

## **ARTÍCULO 15° RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO**

La "Universidad" pagará un bono de reconocimiento por años de servicios continuos en la institución, considerando el monto de sueldo base contractual, según la siguiente tabla:

50 y 45 años trabajados continuos en la institución	3,0 sueldos base contractual
40 y 35 años trabajados continuos en la institución	2,5 sueldos base contractual
30 y 25 años trabajados continuos en la institución	1,0 sueldo base contractual
20 años trabajados continuos en la institución	0,75 sueldo base contractual
15 años trabajados continuos en la institución	0,5 sueldos base contractual
10 años trabajados continuos en la institución	0,25 sueldos base contractual
5 años trabajados continuos en la institución	0,05 sueldos base contractual



La asignación de antigüedad establecida precedentemente será considerada para pago a partir de la firma de este Convenio, exclusivamente por sólo el tramo de antigüedad que

corresponda, sin que proceda acumulación de tramos, ni retroactividad, siendo este bono imponible y tributable.

Para los efectos de cálculo de indemnización, las partes dejan expresamente establecido que este bono de reconocimiento por años de servicio tiene el carácter de asignación esporádica, de tal forma que la misma no puede considerarse como parte integrante del concepto de remuneración a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo.

#### **ARTÍCULO 16° COMPENSACION VOLUNTARIA.**

La "Universidad" pagará los reajustes de remuneraciones y beneficios que correspondan a quienes estén haciendo uso del feriado legal o acogidos a licencia médica por enfermedad o afectadas por accidente de trabajo, como si estuvieran prestando servicios.

La compensación voluntaria por sobre el tope imponible, se pagará hasta por un plazo máximo de 06 meses.

Las licencias maternas por prenatal, postnatal y permiso post natal parental serán compensadas sin limitación de tiempo.

#### **DE LAS BONIFICACIONES, ASIGNACIONES ESPECIALES Y AGUINALDOS**

#### **ARTÍCULO 17° BONIFICACION DE MOVILIZACION.**

A partir del 1° de enero de 2024, la "Universidad" pagará al personal involucrados en este Convenio Colectivo, que tengan contrato indefinido o plazo fijo y una antigüedad igual o superior a un año-una asignación de movilización de \$72.727.- (**setenta y dos mil setecientos veintisiete pesos**) no imponible ni tributable, que se pagará conjuntamente con las remuneraciones de cada periodo. Esta bonificación será proporcional a los días efectivamente trabajados.

La "Universidad" no pagará bonificación de movilización, cuando el/la trabajador/a haga uso de permisos sin goce de remuneración y licencias médicas.

En caso que la persona se encuentre con Anexo de Teletrabajo, esta bonificación será reemplazada por "Asignación de Teletrabajo". En caso de que la jornada de trabajo sea híbrida o mixta, será compatible proporcionalmente a la jornada.





## **ARTÍCULO 18° AJUSTE DE MOVILIZACION ANUAL.**

La "Universidad" pagará en el mes de enero de cada año y por la vigencia del presente Convenio al personal involucrados en este Convenio Colectivo, que tengan contrato indefinido o plazo fijo y una antigüedad igual o superior a un año una bonificación anual de ajuste de gastos de movilización por fluctuaciones de tarifas y recorridos de **\$212.071.- (doscientos doce mil setenta y un pesos)** no imponible ni tributable.

Esta bonificación no será considerada para cualquier cálculo de remuneraciones, como parte integrante del sueldo a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo.

## **ARTÍCULO 19° BONIFICACIÓN ESPECIAL DE MOVILIZACIÓN.**

La Universidad pagará una bonificación especial de movilización de **\$72.727.- (setenta y dos mil setecientos veintisiete pesos)** mensuales no imponible ni tributable, adicional a la asignación de movilización, a todas aquellas personas con contrato de 22 horas o más, en situación de discapacidad que formen parte del Registro Nacional de la Discapacidad y estén contabilizadas dentro del 1% (Ley de Inclusión N.º 21.015) de la Universidad.

La Universidad no pagará esta bonificación especial cuando el/la trabajador/a no concurra de manera presencial a su lugar de trabajo o licencia médica.

## **ARTÍCULO 20° BONIFICACIÓN DE COLACION.**

A contar del 1º de Enero del año 2024, la "Universidad" pagará una asignación de colación de **\$89.612.- (ochenta y nueve mil seiscientos doce pesos)** mensuales no imponibles ni tributables; incluyendo el periodo de vacaciones legales, cuyo monto se pagará conjuntamente con las remuneraciones de cada período.

La "Universidad" no pagará bonificación de colación cuando el/la trabajador/a haga uso de permiso sin goce de remuneración o esté percibiendo subsidio por incapacidad laboral.

## **ARTÍCULO 21° BONIFICACIÓN DE COLACION VESPERTINA.**

A contar del 1º de Enero del año 2024, la "Universidad" pagará una asignación diaria de colación vespertina nocturna de **\$3.000.- (tres mil pesos)** diarios.

Este beneficio es compatible con la bonificación de colación expresada en el artículo precedente.



## **ARTÍCULO 22° ASIGNACIÓN DE TELETRABAJO.**

La Universidad pagará una bonificación de Teletrabajo de **\$72.727 (setenta y dos mil setecientos veintisiete pesos)** mensuales no imponibles ni tributables; a todas aquellas personas que mediante un contrato o anexo de trabajo hayan pactado una modalidad de Teletrabajo.

Esta asignación es incompatible con la asignación de movilización, salvo aquellos casos en los que se haya pactado un régimen mixto de trabajo presencial y Teletrabajo, en cuyo caso se pagarán ambas asignaciones en proporción a la jornada.

Esta bonificación, por tener carácter permanente, será considerada para el cálculo de indemnizaciones como parte integrante del sueldo a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo.

## **ARTÍCULO 23° BONO MARZO.**

La "Universidad" pagará al personal involucrado en este Convenio Colectivo, que tengan contrato indefinido o plazo fijo una bonificación de **\$165.080.- (ciento sesenta y cinco mil ochenta pesos)** imponible y tributable; durante la primera quincena de marzo de cada año.

## **ARTÍCULO 24° BONO INVIERNO.**

La "Universidad" pagará al personal involucrado en este Convenio Colectivo, que tengan contrato indefinido o plazo fijo, una bonificación de **\$126.432.- (ciento veintiséis mil cuatrocientos treinta y dos pesos)** imponible y tributable; en la primera quincena de junio de cada año.

## **ARTÍCULO 25° AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS.**

La "Universidad" pagará al personal involucrado en este Convenio Colectivo, que tengan contrato indefinido o plazo fijo un aguinaldo de Fiestas Patrias **\$113.984.- (ciento trece mil novecientos ochenta y cuatro pesos)** imponible y tributable; durante la primera quincena de septiembre de cada año.

Este aguinaldo es compatible con cualquier otra asignación que por igual o similar concepto financie y/o pague el Estado, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Para los efectos de cálculo de indemnización, las partes dejan expresamente establecido que este aguinaldo tiene el carácter de asignación esporádica, de tal forma que la



misma no puede considerarse como parte integrante del concepto de remuneración a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo.

#### **ARTÍCULO 26° AGUINALDO DE NAVIDAD.**

La "Universidad" pagará al personal involucrado en este Convenio Colectivo, que tengan contrato indefinido o plazo fijo un aguinaldo de Navidad de **\$188.275.- (ciento ochenta y ocho mil doscientos setenta y cinco pesos)** imponible y tributable; durante la primera quincena de diciembre de cada año.

Este aguinaldo es compatible con cualquier otra asignación que por igual o similar concepto financie y/o pague el Estado durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Para los efectos de cálculo de indemnización, las partes dejan expresamente establecido que este aguinaldo tiene el carácter de asignación esporádica, de tal forma que la misma no puede considerarse como parte integrante del concepto de remuneración a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo.

#### **ARTÍCULO 27° OBSEQUIOS NAVIDEÑOS.**

La "Universidad" destinará para el año 2024 y durante el período que esté vigente el presente Convenio Colectivo, un presupuesto que se calculará de acuerdo al valor utilizado el año anterior, para los hijos de trabajadores adscritos a este convenio. Este presupuesto se reajustará anualmente con el IPC del año anterior, y se ponderará por el número de hijos informados.

En junio de cada año, la Universidad informará los hijos cargas familiares que tiene registrados, y el sindicato deberá agregar los datos de todos los hijos adicionales a quienes quieren incluir. El presupuesto calculado en el primer párrafo de este artículo es el monto total que se usará para el total de la nómina de beneficiados indicada por el Sindicato. Esta nómina tiene que ser entregada a la Dirección de Personas, a más tardar el 30 de julio de cada año.

Es responsabilidad del trabajador/a afiliado al Sindicato, mantener actualizados sus datos personales respecto de sus hijos en el sistema de gestión de personas utilizado en la "Universidad".

El Sindicato deberá hacer llegar a la Dirección de Personas, a más tardar el 30 de julio de cada año, los datos de los hijos que al 31 de diciembre de cada año tendrán una edad menor o igual a 12 años, 11 meses y 29 días cumplidos.



La "Universidad" será responsable de la entrega, a cada uno de los/las trabajadores/as adscritos a este Convenio, de los regalos elegidos para sus hijos.

### **DE LA EDUCACIÓN DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS**

La "Universidad" pagará las siguientes Becas, Asignaciones y Estímulos de Estudio, a todo el personal afecto a este Convenio, cónyuge, conviviente civil e hijos.

### **ARTÍCULO 28° DESARROLLO DEL PERSONAL.**

La "Universidad" mantendrá una Política de Desarrollo de Personas, la cual consistirá en un programa de capacitación, promoción interna, evaluación de desempeño de acuerdo al mercado comparativo de Universidades homologables.

Para mantener actualizados los cargos, el Sindicato en conjunto con la Dirección de Personas de la Universidad, revisarán bianualmente la matriz de cargos que componen la estructura organizacional.

Con todo, y a petición tanto del/la trabajador/a como de la jefatura o Sindicato a solicitud del trabajador se podrán evaluar cargos específicos y se actualizará su descripción cuando esto corresponda. Esta actualización no necesariamente conlleva un aumento de remuneraciones.

### **ARTÍCULO 29° FACILIDAD DE PROSEGUIR ESTUDIOS.**

La "Universidad" pagará el 100% de las matrículas y los aranceles de estudio para todos aquellos/las trabajadores/as que requieran completar su enseñanza básica y media de acuerdo a las políticas de capacitación de la "Universidad". Esta beca es compatible con cualquier otra asignación por el mismo concepto de estudios; sujeta al reglamento respectivo.

### **ARTÍCULO 30° CAPACITACION.**

La "Universidad" mantendrá un Fondo de Capacitación de acuerdo a la disponibilidad económica de ésta, y en línea con el Plan de Desarrollo Institucional. Las actividades anuales serán informadas oportunamente al Sindicato

### **ARTÍCULO 31° BECAS VRE.**

La Vicerrectoría Económica de la "Universidad" financiará 01 beca, con el objetivo de promover e incentivar el desarrollo de administrativos y profesionales, la que podrá utilizarse en la realización de Magísteres, Diplomados o Pasantías.





El Sindicato en conjunto con la Dirección de Personas las asignará de acuerdo al reglamento vigente establecido en el *Anexo N°5*.

Aquellos trabajadores/as que habiendo postulado al proceso general de Becas VRE, no tengan el apoyo de su Unidad o Dirección, podrán acceder a una segunda instancia de postulación a través del Sindicato.

#### **ARTÍCULO 32° ASIGNACIÓN DE ESTUDIOS.**

La “Universidad” pagará una asignación al trabajador y/o trabajadora, cónyuge, conviviente civil e hijos cargas familiares legales debidamente acreditadas en la Caja de Compensación, con la finalidad de otorgar una asignación por estudios de acuerdo a los siguientes tramos y montos:

Prekínder (realizado en establecimientos escolares)	UF 2,0.-
Kínder, Escuelas de Lenguaje y Educación Básica	UF 2,0.-
Educación Media científico-humanista y Técnica	UF 2,5.-
Educación Universitaria y Técnico Profesional	UF 3,0. -

En el caso que el alumno deba asistir a una escuela para necesidades educativas especiales permanentes, después de su jornada habitual de clases; esta asignación tendrá un incremento de UF 1,0.-

El plazo para presentar la documentación vence impostergablemente el 15 de mayo o el día hábil siguiente.

Estas asignaciones se pagarán sólo una vez al año, entre los meses de marzo y junio y contra presentación de los documentos correspondientes.

Sólo para los casos en que el estudiante ingrese a estudiar en el segundo semestre, los interesados tendrán plazo hasta el 31 de agosto, de cada año para presentar la documentación, recibiendo el 50% de este beneficio en el mes de septiembre.

Aquellos casos especiales respecto de hijos no cargas legales, podrán ser evaluados por la Dirección de Personas en conjunto con la Directiva del Sindicato.

#### **ARTÍCULO 33° SALA CUNA.**

La “Universidad” aplicará en materia de Sala Cuna donde las trabajadoras puedan llevar a sus hijos/as hasta que cumplan los dos años de edad. La “Universidad” dispone de



tres salas cunas para dar cumplimiento a esta norma, ofreciendo en ellas un espacio adecuado, protegido y gestionado por un equipo profesional y técnico de excelencia.

En caso de que un trabajador adscrito a este Convenio tenga la tuición legal o cuidado personal de un lactante o preescolar, podrá hacer uso del beneficio de Sala Cuna, previo informe social de la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida, quien deberá solicitar todos los antecedentes que acrediten fehacientemente esta situación.

Los casos de excepción al beneficio de sala cuna, se establecerán según lo indicado en el *Anexo N°6*.

#### **ARTÍCULO 34° JARDINES INFANTILES.**

Para los/as trabajadores/as que requieran hacer uso del servicio de Jardín infantil, el costo de este será bonificado por la “Universidad” de acuerdo a la situación socioeconómica del grupo familiar del/la trabajador/a.

Los cupos disponibles estarán de acuerdo al número máximo de niños que la infraestructura del Jardín Infantil permite de acuerdo a la normativa legal vigente.

En caso de que un trabajador adscrito a este Convenio tenga la tuición legal o cuidado personal de un lactante o preescolar, podrá hacer uso del beneficio de Jardín Infantil, previo informe social de la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida, quien deberá solicitar todos los antecedentes que acrediten fehacientemente esta situación.

Así mismo y atendiendo a que en distintos campus, por la naturaleza del cargo existen trabajadores/as de Jardín Infantil en donde concurren sus propios hijos; estos contarán con una beca del 70% del precio de lista funcionario/a UC.

#### **ARTÍCULO 35° PROGRAMA "DESPUÉS DEL COLEGIO".**

La “Universidad” dispondrá de un Programa “Después del Colegio” en los campus Casa Central y San Joaquín. El costo a pagar por el/la trabajador/a será bonificado por la “Universidad” de acuerdo a la condición socioeconómica del grupo familiar.

El programa atenderá a niños que estén cursando desde Prekínder hasta 4° básico y en caso de disponibilidad física podrá aumentar hasta 6° básico y tendrá por finalidad proporcionar un lugar seguro y refuerzo académico a los menores, mientras sus padres o madres trabajan.





Para poder optar al beneficio, el/la trabajador/a deberá llenar la ficha de solicitud de inscripción en la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida, asistir a entrevista con la encargada del programa en cada campus y cumplir cabalmente con el reglamento el cual se encuentra en el *Anexo N°7*.

Los cupos disponibles estarán de acuerdo al número máximo de niños que la infraestructura permita, de acuerdo a la normativa legal vigente.

#### **ARTÍCULO 36° ACTIVIDADES EXTRAPROGRAMÁTICAS PARA HIJOS.**

Todas las actividades que la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida organice en relación a los hijos/as de los/las trabajadores/as en especial en época de vacaciones de éstos, tendrán un costo subvencionado de acuerdo a la situación socio económica del grupo familiar.

#### **ARTÍCULO 37° CURSOS DE OFICIO.**

La Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida, ofrecerá anualmente un paquete de cursos de oficio con valores subsidiados por la “Universidad” y/o franquicia Sence en todos sus campus de la Región Metropolitana. En Sede Villarrica se evaluará su implementación en función de la demanda y disponibilidad.

#### **ARTÍCULO 38° ESTÍMULO UNIVERSITARIO.**

La “Universidad” pagará un monto de **\$206.000.- (doscientos seis mil pesos)** a los/las trabajadores/as, hijos y cónyuge o conviviente civil, todos cargos legales vigentes debidamente acreditados en la Caja de Compensación, que:

- i) Ingresen a una carrera universitaria de pregrado en una Universidad acreditada.
- ii) Ingresen a una carrera Técnico Profesional de duración igual o superior a 8 semestres.

Este estímulo solo regirá para la primera carrera de pregrado del beneficiario. Será compatible con la prosecución de estudios universitarios que se inicien con una carrera técnica profesional.

La entrega de este estímulo se realizará en ceremonia organizada por el Sindicato con la coordinación de la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida.



Esta bonificación, se pagará al estudiante por los años que dure la carrera y mientras su logro académico sea suficiente para ser estudiante con carga académica normal.

Esta bonificación es compatible con otras asignaciones de estudios.

Aquellos casos especiales respecto de hijos no cargas legales por motivos justificados, podrán ser evaluados por la Dirección de Personas en conjunto con la Directiva del Sindicato.

## **ARTÍCULO 39° BECAS.**

### **a) BECA FUNCIONARIO**

La "Universidad" otorgará un porcentaje de beca del arancel de matrícula de acuerdo al Reglamento vigente a cada trabajador/a afecto a este Convenio Colectivo, su cónyuge, conviviente civil e hijos que estudien en la Pontificia Universidad Católica de Chile. Esta beca está regulada por el Decreto Rectoría N° 88/92.

Adicionalmente, los/las trabajadores/as podrán optar a un monto mayor de beca de acuerdo a la acreditación socioeconómica realizada en el DASE y a su postulación a beneficios gubernamentales.

Esta beca es compatible con la asignación de estudios referida en el artículo trigésimo primero y está sujeta al Reglamento elaborado para tal efecto. (*Anexo N°8*)

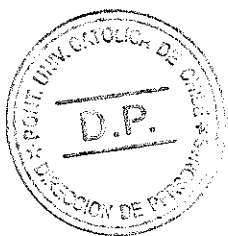
La "Universidad" mantendrá a través de la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida, asesoría permanente sobre las becas internas y estatales, incluida la difusión de los periodos de postulación.

### **b) BECA DE INTERCAMBIO ACADÉMICO**

La Universidad entregará 01 beca a la que podrán postular los hijos/as cargas familiares legales debidamente acreditadas en la Caja de Compensación, y que estudien en la Pontificia Universidad Católica de Chile; podrán de acuerdo al reglamento de becas de intercambio académico de la Vicerrectoría de Asuntos Internacionales, postular a una beca anual de intercambio académico otorgada de acuerdo al reglamento vigente.

Esta beca cubre el 100% de los gastos de pasaje aéreo, seguro de salud, estadía y alimentación, que el alumno deba incurrir en el extranjero.

El reglamento se encuentra consignado en el *Anexo N°9*.



**c) BECAS INSTITUTOS Y EDUCACIÓN SUPERIOR**

La “Universidad” mantendrá un fondo anual de \$10.762.022.- (diez millones setecientos sesenta y dos mil veintidós pesos) para otorgar las siguientes becas:

**c.1** La “Universidad” otorgará 04 becas de 60% para trabajadores afectos a este convenio, que estudien una carrera presencial, semi presencial u online, en el DUOC UC u otros Institutos de igual calidad y valor similar. Para optar a esta beca, el Instituto deberá estar acreditado en la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), y el/la trabajador/a deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento. *(Anexo N°10)*.

Esta beca es incompatible con la Beca VRE y será administrada por el Sindicato, en conjunto con la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida.

La Universidad mantendrá a través de la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida, asesoría permanente sobre las becas internas y estatales, incluida la difusión de los períodos de postulación.

**c.2** La “Universidad” otorgará becas para trabajadores/as, cónyuge, conviviente civil e hijos cargas familiares legales, que estudien una carrera en el DUOC UC u otros Institutos de igual calidad y valor similar. Para optar a esta beca el Instituto deberá estar acreditado en la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), y el/la trabajador/a haber postulado y completado su postulación tanto a gratuidad y/o beneficios que otorgue el Estado.

Con todo en el caso de obtener beca y no gratuidad, la Universidad bonificará en un 50% la diferencia entre el valor de la beca obtenida y el costo de la mensualidad.

En el caso de obtener gratuidad y/o optar al CAE, se entregará al alumno una beca de materiales semestralmente.

Esta beca es compatible con la asignación de estudios referida en el artículo trigésimo primero y está sujeta al Reglamento respectivo. *(Anexo N°10)*

Esta beca será administrada por el Sindicato en conjunto con la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida.

**d) BECA MAGÍSTER**

La “Universidad” otorgará una beca del 30% aplicada al arancel por estudios de Magister a cada trabajador/a, cónyuge, conviviente civil e hijos cargas legales con tope de 30 años de





edad cumplidos, afectos a este Convenio Colectivo, que estudien en la Pontificia Universidad Católica de Chile.

#### **ARTÍCULO 40° PREUNIVERSITARIO.**

La "Universidad" otorgará 16 becas anuales con el 100% de bonificación para un máximo de 03 cursos por alumno, para realizar estudios Preuniversitario UC, u otro de igual calidad y valor para los/las trabajadores/as, hijos, cónyuge y/o conviviente civil, todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en la Caja de Compensación.

La Universidad no cubrirá la diferencia de arancel entre el valor Preuniversitario UC y el elegido por el/la trabajador/a.

La asignación de estas becas será responsabilidad de la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida en conjunto con el Sindicato y está sujeta al Reglamento respectivo. *(Anexo N°11)*

### **TITULO VI**

#### **DE LA SALUD DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS**

#### **ARTÍCULO 41° FONDO PARA OTORGAR LAS PRESTACIONES Y BENEFICIOS DE SALUD.**

La "Universidad" establecerá un fondo de **\$74.971.392.- (setenta y cuatro millones novecientos setenta y un mil trescientos noventa y dos pesos)** para ser utilizado en las prestaciones de salud de sus trabajadores, cónyuge, conviviente civil e hijos, todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación. Este fondo será para solventar gastos, subsidios de seguros de salud, y/o prestaciones de salud contenidas en este Convenio, detallados en todos los artículos posteriores.

Este fondo será administrado por la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida de la "Universidad" en conjunto con el Sindicato y cubrirá en los diferentes artículos referidos a salud del presente Convenio Colectivo, al trabajador, cónyuge, conviviente civil e hijos todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación.



## **ARTÍCULO 42° SEGUROS DE SALUD OBLIGATORIO.**

La "Universidad" exigirá a través de la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida y con la colaboración activa del Sindicato, que todos los/las trabajadores/as adscritos a este Convenio Colectivo, cuenten con carácter de obligación con algún seguro de salud adicional a su sistema previsional, negociado y contratado por la "Universidad". El objetivo es otorgar el máximo de protección en salud a sus trabajadores y cargas familiares legales, considerando el permanente avance tecnológico para diagnósticos y tratamientos que influyen en el incremento de los costos de la salud.

Se eximirán de esta exigencia los/las trabajadores/as cuyo sueldo base sea inferior a **\$600.000.- (seiscientos mil pesos)** según jornada completa equivalente y se atiendan en la red de salud pública. Para efectos de las coberturas señaladas en los artículos siguientes se considerará para todos los efectos similar a aquellos que únicamente tienen seguro catastrófico.

La "Universidad" procurará mantener seguros de salud con diferentes compañías, coberturas y costos, con el fin de dar oportunidad de acceso y selección a todos los/las trabajadores/as. La "Universidad", subsidiará la brecha entre el precio de la prima mensual del seguro de salud adscrito por el/la trabajador/a y el 3% del promedio del total de haberes que el/la trabajador/a haya percibido en sus haberes permanentes de los últimos 12 meses, o del mínimo determinado a pagar.

Con todo, los valores a pagar por los diferentes seguros tendrán un costo mínimo de **UF 0,16** en seguros catastróficos para titular solo y de **UF 0,7** por grupo familiar en seguros complementarios.

La "Universidad" mantendrá informados a los Sindicatos sobre los procesos de licitación de los diferentes Convenios con las compañías aseguradoras.

La "Universidad" procurará mantener un convenio de salud con la Red UC Christus en el mes de marzo de 2024.

## **ARTÍCULO 43° DEVOLUCIÓN DEL DEDUCIBLE DE SEGUROS DE SALUD.**

El Fondo, cubrirá los deducibles de los seguros catastróficos y/o ampliados de acuerdo a lo siguiente:

- 25% del deducible del Seguro de Salud Catastrófico





- 50% del deducible del Seguro de Salud Complementario para quienes tengan Vida Cámara (o similar) y Seguro Catastrófico
- 75% de deducible en los Seguros de Salud ampliados para Consorcio (o similar)

En caso de ser necesario, el/la trabajador/a podrá solicitar a la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida, un préstamo de hospitalización para financiar el descuento de lo no cubierto por esta bonificación.

Esta bonificación concurrirá a solicitud expresa del/la trabajador/a quien deberá presentar la documentación que acredite el pago.

#### **ARTÍCULO 44° BONIFICACIONES EN PRESTACIONES Y GASTOS DE SALUD.**

El/la trabajador/a y sus cargas familiares legales debidamente acreditadas, tendrán derecho a bonificaciones de salud financiadas con el fondo en los diferentes ítems:

##### **A) BONIFICACIÓN CONSULTA MÉDICA ELECTIVA Y DE URGENCIA**

La "Universidad" bonificará el copago de las consultas médicas electivas en los siguientes porcentajes y topes haciendo uso de su sistema preferente:

- Personal solo con seguro catastrófico: 25% del copago con tope de **\$20.177.- (veinte mil ciento setenta y siete pesos).**
- Personal con seguro complementario: 50% del copago con tope de **\$24.287.- (veinticuatro mil doscientos ochenta y siete pesos).**

Se bonificarán aquellas consultas médicas realizadas para afiliados a Fonasa en prestadores Nivel 1 y Nivel 2.

La "Universidad" bonificará el copago de las consultas médicas de urgencia (no exámenes, ni procedimientos ni medicamentos) en los siguientes porcentajes y topes, hagan o no uso de su sistema de salud preferente:

- Personal solo con seguro catastrófico: 25% del copago con tope de **\$20.177.- (veinte mil ciento setenta y siete pesos)**
- Personal con seguro complementario: 50% del copago con tope de **\$24.287.- (veinticuatro mil doscientos ochenta y siete pesos).**



## **B) EXÁMENES Y BIOPSIAS**

La “Universidad” bonificará el copago de los exámenes de acuerdo a los siguientes porcentajes y topes:

- Personal solo con seguro catastrófico: 25% del copago con tope de **\$18.682.- (dieciocho mil seiscientos ochenta y dos pesos).**
- Personal con seguro complementario: 45% del copago con tope de **\$21.173.- (veintiún mil ciento setenta y tres pesos)** posterior al reembolso de su seguro.

En todo caso, esta bonificación sólo podrá ser solicitada cuando el/la trabajador/a haga uso de los prestadores preferentes de su sistema previsional de salud.

Se bonificarán aquellos exámenes y biopsias realizados por afiliados a Fonasa en prestadores Nivel 1 y Nivel 2.

## **C) IMAGENEOLÓGIA Y/O RADIOLOGÍA**

La “Universidad” bonificará el copago de los exámenes de radiología e imagenología de acuerdo a los siguientes porcentajes, topes y condiciones, cuando estas prestaciones se hayan efectuado en los prestadores preferentes del sistema de salud del/la trabajador/a con los siguientes topes:

- Personal sólo con seguro catastrófico: 50% del copago con tope de **\$46.706.- (cuarenta y seis mil setecientos seis pesos).**
- Personal con seguro complementario: 60% del copago con tope de **\$67.257.- (sesenta y siete mil doscientos cincuenta y siete pesos)** luego del reembolso de su seguro.

En todo caso, esta bonificación sólo podrá ser solicitada cuando el/la trabajador/a haga uso de los prestadores preferentes de su sistema previsional de salud.

Se bonificarán aquellos exámenes y biopsias realizados por afiliados a Fonasa en prestadores Nivel 1 y Nivel 2.

## **D) ASESORÍA**

Existirá asesoría para la correcta utilización de prestaciones costo \$0 para afiliados a Isapres.

La Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida dispondrá de la asesoría permanente de sus profesionales y de espacios físicos en sus dependencias, para la atención de ejecutivos de





los proveedores de salud con el fin de resolver todo tipo de situaciones de los/las trabajadores/as afiliados a estos.

En caso de ser necesario, la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida otorgará préstamos para la adquisición de bonos u otras prestaciones de salud con la finalidad de que el trabajador/a, cónyuge o conviviente civil, o hijos, todas cargas legales vigentes debidamente acreditadas en la Caja de Compensación, prioricen su atención en los prestadores preferentes de su sistema previsional de salud.

#### **E) COMPRA DE BONOS PARA EXÁMENES Y PROCEDIMIENTOS**

La "Universidad" considerará las siguientes asesorías o ayudas para la compra de bonos para exámenes y procedimientos, de acuerdo al siguiente orden de prevalencia:

La Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida dispondrá de información y asesoría permanente para la correcta utilización de los sistemas de Isapre y Fonasa. Dispondrá de asesoría permanente de sus profesionales y de espacios físicos en sus dependencias para la atención de ejecutivos de Isapres en convenio, con el fin de resolver situaciones de los/las trabajadores/as afiliados a éstas.

En caso de ser necesario, la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida, otorgará préstamos para la adquisición de bonos u otras prestaciones de salud, con la finalidad que el/la trabajador/a, su cónyuge, conviviente civil o hijos, todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación, prioricen su atención en los prestadores preferentes de su sistema previsional de salud.

#### **F) INSUMOS NO CUBIERTOS POR SISTEMAS DE SALUD**

La "Universidad" bonificará los insumos ambulatorios desechables y no desechables, no cubiertos y/o no codificados por los sistemas de salud para el/la trabajador/a cónyuge, conviviente civil e hijos todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación, de acuerdo a los siguientes porcentajes, topes y condiciones:

- Personal sólo con seguro catastrófico: 40% del copago con tope **\$16.191.- (dieciséis mil ciento noventa y un pesos).**
- Personal con seguro complementario: 70% del copago con tope **\$24.287.- (veinticuatro mil doscientos ochenta y siete pesos)**





En todo caso, esta bonificación se podrá solicitar siempre y cuando el/la trabajador/a haga uso de los prestadores preferentes de su sistema previsional de salud.

#### **G) PROCEDIMIENTOS Y EXÁMENES DE ESPECIALIDAD, NO CODIFICADOS**

Los procedimientos de laboratorios y exámenes de especialidades NO codificados por Fonasa, se bonificarán de acuerdo a los siguientes porcentajes, topes y condiciones:

- Personal sólo con seguro catastrófico: 40% del copago con tope **\$46.706.- (cuarenta y seis mil setecientos seis pesos).**
- Personal con seguro complementario: 70% del copago con tope **\$67.257.- (sesenta y siete mil doscientos cincuenta y siete pesos).**

En todo caso, esta bonificación sólo podrá ser solicitada cuando el/la trabajador/a haga uso de los prestadores preferentes de su sistema previsional de salud.

#### **H) CRISTALES ÓPTICOS Y LENTES DE CONTACTO**

La "Universidad" establecerá un fondo de **\$3.385.805.- (tres millones trescientos ochenta y cinco mil ochocientos cinco pesos)** para subsidiar la compra de cristales ópticos o lentes de contactos ópticos, recetados por un médico especialista, para el/la trabajador/a, cónyuge, conviviente civil e hijos, todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación, de acuerdo a los siguientes porcentajes, topes y condiciones.

##### **h.1) CRISTALES ÓPTICOS**

- Personal solo con seguro catastrófico. 40% del copago con tope de **\$68.502.- (sesenta y ocho mil quinientos dos pesos)**
- Personal con seguro complementario. 60% del copago luego del reembolso de su seguro con tope de **\$93.412.- (noventa y tres mil cuatrocientos doce pesos)**

##### **h.2) LENTES DE CONTACTO**

- Personal sólo con seguro catastrófico: 40% del copago con tope de **\$130.777.- (ciento treinta mil setecientos setenta y siete pesos)**



- Personal con seguro complementario. 60% del copago con tope de **\$161.914.- (ciento sesenta y un mil novecientos catorce pesos)** luego del reembolso de su seguro.

En ambos casos estos topes serán anuales y por beneficiario.

#### **I) FARMACIA**

La “Universidad” bonificará la compra de medicamentos de acuerdo a las siguientes condiciones.

- 100% con tope de **\$14.448.- (catorce mil cuatrocientos cuarenta y ocho pesos)** para el/la trabajador/a, cónyuge, conviviente civil e hijos, todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación, que cuenten sólo con el seguro catastrófico.
- 80% con tope de **\$24.287.- (veinticuatro mil doscientos ochenta y siete pesos)** para el/la trabajador/a, cónyuge, conviviente civil e hijos todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación, que posean seguro complementario y consuman su tope anual para medicamentos en el seguro, en medicamentos de marcas, genéricos y bioequivalentes.

En ambos casos, sin perjuicio de estos montos y porcentajes, sólo se aceptará una receta por cada consulta médica, la que deberá acreditarse con la presentación de la fotocopia del bono de atención. Las personas que se atiendan en consultorios, CESFAM, etc, que no cuentan con bonos de atención, tendrán que acreditar con otro tipo de documento su atención.

#### **J) FONDO DE MEDICAMENTOS**

La “Universidad” dispondrá de un fondo anual de **\$5.804.237.- (cinco millones ochocientos cuatro mil doscientos treinta y siete pesos)** para la adquisición de fármacos indicados en enfermedades crónicas y/o terminales, no cubiertas por plan AUGE o GESS, que afecten al trabajador, cónyuge, conviviente civil o hijos, todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación, en los siguientes porcentajes, topes y condiciones:

- Entre un **30% y 50%** del copago a quienes se encuentren adscritos al Seguro Catastrófico.





- Entre un **50% y 80%** del copago a quienes se encuentren adscritos al Seguro Complementario de salud.

En ambos casos, se exigirá un Informe Socioeconómico elaborado por una Asistente Social de la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida de la Universidad.

#### **K) SALUD MENTAL: FONDO DE AYUDA PSIQUIATRICA Y PSICOLÓGICA**

La “Universidad” destinará un fondo de **\$2.418.432.- (dos millones cuatrocientos dieciocho mil cuatrocientos treinta y dos pesos)** para el/la trabajador/a, cónyuge, conviviente civil e hijos, todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación, para bonificar tratamientos farmacológicos, hospitalizaciones y consultas, de acuerdo a evaluación socioeconómica, realizada por una Asistente Social de la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida, siempre y cuando, el diagnóstico no clasifique como patología AUGE o GESS.

Este fondo bonificará gastos de consultas psiquiátricas, psicológicas y medicamentos asociados a la salud mental para el/la trabajador/a, cónyuge, conviviente civil e hijos todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación de acuerdo a los siguientes porcentajes topes y condiciones:

- Persona solo con seguro catastrófico: **30% con tope de \$24.910.- (veinticuatro mil novecientos diez pesos)**, para el/la trabajador/a, cónyuge, conviviente civil e hijos, todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación.
- Persona con seguro complementario y consume tope anual por este concepto: **70% con tope de \$39.856.- (treinta y nueve mil ochocientos cincuenta y seis pesos)**, para el/la trabajador/a, cónyuge, conviviente civil e hijos, todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación.

Esta bonificación se podrá solicitar siempre que el/la trabajador/a, cónyuge conviviente civil e hijos, todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación, hagan, o no, uso de los prestadores preferentes de su sistema previsional.

#### **L) PRÓTESIS Y ÓRTESIS**

La “Universidad” bonificará las prótesis y órtesis para el/la trabajador/a, cónyuge, conviviente civil e hijos, todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación, de acuerdo a los siguientes porcentajes, topes y condiciones:



- Personal sólo con seguro catastrófico: 50% del copago con tope **\$201.770.-** (doscientos un mil setecientos setenta pesos)
- Personal con seguro complementario: 70% del copago con tope **\$404.785.-** (cuatrocientos cuatro mil setecientos ochenta y cinco pesos).

Esta bonificación considera las prótesis y órtesis -codificadas y no codificadas- tales como: *faja ortopédica, bastón canadiense o trípode, rodillera, ortesis de columna, ortesis lumbosacra, ortesis mano-muñeca pasiva, ortesis para rodilla, ortesis tobillo-pie, talonera goma (par), plantillas ortopédicas, audífonos, prótesis abdominal, prótesis testicular o peneal, clavos uso distal o proximal, pernos, placas de compresión bloqueante o de fijación, prótesis de rodilla, tornillos, lente intraocular, entre otras.*

Esta bonificación se podrá solicitar siempre que el/la trabajador/a, cónyuge conviviente civil e hijos, todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación, hagan, o no, uso de los prestadores preferentes de su sistema previsional.

#### **M) BONIFICACIÓN DE COPAGO POR ACCIDENTES**

En caso de accidentes en prácticas deportivas en representación de la "Universidad", el/la trabajador/a deberá usar su sistema de salud y su seguro de salud adicional.

Las diferencias que se produzcan la "Universidad", bonificará de la siguiente manera:

- Personal sólo con seguro catastrófico: 30% del copago con tope de **\$120.813.-** (ciento veinte mil ochocientos trece pesos)
- Personal con seguro complementario: 50% del copago con tope de **\$201.770.-** (doscientos un mil setecientos setenta pesos)

En todo caso, esta bonificación sólo podrá ser solicitada cuando el/la trabajador/a haga uso de los prestadores preferentes de su sistema previsional de salud y las nóminas de los/las trabajadores/as que actúen en representaciones deportivas a nombre de la "Universidad" estén previamente enviadas a la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida.

#### **N) FONDO DE KINESIOLOGÍA**

La "Universidad" destinará un fondo de **\$1.200.000.-** (un millón doscientos mil pesos) para el copago de las sesiones de kinesiología para el/la trabajador/a, cónyuge o conviviente





civil o hijo/a, todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en la Caja de Compensación, de acuerdo a los siguientes porcentajes, topes y condiciones:

- Personal sólo con seguro catastrófico: 30% del copago con tope **\$12.000.- (doce mil pesos)**
- Personal con seguro complementario: 50% del copago con tope de **\$16.000.- (dieciséis mil pesos)**.

Esta bonificación se podrá solicitar siempre que el/la trabajador/a, cónyuge conviviente civil e hijos, todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación, hagan, o no, uso de los prestadores preferentes de su sistema previsional.

#### **O) FONDO PARA TERAPIAS INTEGRALES DE LOS TRASTORNOS DEL NEURODESARROLLO DE NIÑOS Y ADOLESCENTES**

La “Universidad”, preocupada por el desarrollo de los hijos de funcionarios que presentan un déficit en su evolución motora, cognitiva o del lenguaje que afecta el área personal, académica y/o social, destinará un fondo de **\$1.200.000.- (un millón doscientos mil pesos)** para los hijos cargas legales vigentes debidamente acreditados en la Caja de Compensación de los funcionarios para bonificar tratamientos fonoaudiológicos y de terapia ocupacional, debidamente derivadas por el médico neurólogo.

Este fondo bonificará gastos de tratamientos fonoaudiológicos y de terapia ocupacional para hijos cargas legales vigentes en la Caja de Compensación, de acuerdo a los siguientes porcentajes topes y condiciones:

- Personal solo con seguro catastrófico: 30% con tope de **\$15.000.- (quince mil pesos)**
- Personal con seguro complementario: 70% con tope de **\$20.000.- (veinte mil pesos)**

Esta bonificación se podrá solicitar siempre que el/la trabajador/a, cónyuge conviviente civil e hijos, todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación, hagan, o no, uso de los prestadores preferentes de su sistema previsional.

#### **P) FONDO SONRÍE UC**

La “Universidad”, preocupada por la salud dental de sus funcionarios, dispondrá de un fondo anual de **\$4.000.000.- (cuatro millones de pesos)** que permitirá cofinanciar tratamientos rehabilitadores, como prótesis dentales, y tratamientos complejos, como son las



tapaduras, extracciones, reemplazo de piezas, entre otras, además de proporcionar los conocimientos educativos que recibirá por parte de los profesionales en materia de salud bucal. Para obtener este beneficio, se realizará de manera anual, una convocatoria gestionada por la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida, donde los funcionarios deberán adjuntar la documentación relativa al diagnóstico, para posteriormente tener una entrevista con la asistencia social.

## **ARTÍCULO 45° HOSPITALIZACIÓN.**

### **A) CARTA DE RESGUARDO**

La "Universidad", proveerá a través de las Asistentes Sociales de la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida, de una "Orden de Hospitalización" en Clínicas u Hospitales en convenio con la Universidad para las hospitalizaciones del/la trabajador/a, cónyuge, conviviente civil o hijos, todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación, en las instituciones hospitalarias preferentes de su sistema de salud del beneficiario.

Será de responsabilidad del/la trabajador/a realizar el seguimiento de la cuenta hospitalaria y el correcto envío para reembolso de su seguro de salud. Si el/la trabajador/a o el beneficiario de la hospitalización, no poseen seguro de salud, no podrán acceder a la carta de resguardo hospitalaria.

Si el/la trabajador/a no dispone de los fondos económicos suficientes para financiar el copago de la cuenta, podrá hacer uso de un préstamo hospitalario el que se descontará en cuotas de su remuneración. En este caso, el reembolso del seguro de salud deberá solicitarse a nombre de la "Universidad" con la única finalidad de disminuir el endeudamiento del/la trabajador/a.

### **B) HOSPITALIZACIONES MAYORES A 30 DÍAS**

La "Universidad" bonificará las diferencias entre el valor de las prestaciones y las coberturas del sistema previsional de salud del/la trabajador/a, en las hospitalizaciones del/la trabajador/a, cónyuge, conviviente civil, e hijos, todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación, realizadas en sala si hay disponibilidad, en su prestador preferente y por un periodo superior a 30 días.

Estas bonificaciones se realizarán de acuerdo a los siguientes, porcentajes, plazos y condiciones:





- Trabajador o carga legal con seguro catastrófico, 100% con tope de **\$672.566.-** (seiscientos setenta y dos mil quinientos sesenta y seis pesos) por evento.
- Trabajador o carga legal con seguro complementario, 100% con tope de **\$934.119.-** (novecientos treinta y cuatro mil ciento diecinueve pesos) por evento.

### **C) MEDICAMENTOS E INSUMOS HOSPITALARIOS**

La "Universidad" bonificará los medicamentos y/o insumos hospitalarios no desechables y no cubiertos y/o no codificados por los sistemas de salud para el/la trabajador/a, cónyuge, conviviente civil e hijos, todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación, de acuerdo a los siguientes porcentajes, topes y condiciones:

- Personal solo con seguro catastrófico. 50% del copago con tope **\$73.484.-** (setenta y tres mil cuatrocientos ochenta y cuatro pesos)
- Personal con seguro complementario: 70% del copago con tope **\$114.585.-** (ciento catorce mil quinientos ochenta y cinco pesos).

En todo caso, esta bonificación se podrá solicitar siempre que el/la trabajador/a haga uso de los prestadores preferentes de su sistema previsional y se considerará un máximo de 2 eventos por trabajador, cónyuge, conviviente civil e hijos todos, cargas legales en cada año calendario.

### **ARTÍCULO 46° PRESTACIONES DENTALES.**

La "Universidad" pondrá a disposición de los/las trabajadores/as, cónyuges, conviviente civil e hijos, Clínicas Dentales propias y/o en convenio.

El costo de estas atenciones será descontado por planilla por hasta 07 meses para prestaciones. Si el/la trabajador/a requiere en razón del valor de las prestaciones, un mayor número de cuotas, podrá solicitar en la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida un préstamo exclusivo para tal efecto en un mayor número de cuotas.

En relación a las atenciones dentales realizadas con dentistas en convenio (principalmente implantes), el trabajador/a, cónyuge o conviviente civil e hijos, todas cargas debidamente acreditadas en la Caja de Compensación, pagará de forma directa al dentista en convenio, con un arancel preferente, previamente negociado y acordado con la Clínica UC, considerando también facilidades en las condiciones de pago.



## **ARTÍCULO 47° BONIFICACIÓN COSTO AUGE E INGRESO A ISAPRES EN CONVENIO.**

El fondo bonificará hasta un 55% del costo del plan Auge para el/la trabajador/a, cónyuge, conviviente civil e hijos, todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación, de acuerdo a la siguiente tabla:

- Promedio de renta permanente que el/la trabajador/a haya percibido en sus remuneraciones el año anterior menor o igual a **\$620.000.-**, la bonificación será de un 55%.
- Promedio de renta permanente que el/la trabajador/a haya percibido en sus remuneraciones el año anterior entre **\$620.001.- y \$750.000.-** la bonificación será de un 45%.
- Promedio de renta permanente que el/la trabajador/a haya percibido en sus remuneraciones el año anterior entre **\$750.001.- y \$900.000.-** la bonificación será de un 35%.
- Promedio de renta permanente que el/la trabajador/a haya percibido en sus remuneraciones el año anterior entre **\$900.001.- y \$1.100.000.-** la bonificación será de un 25%.
- Si el promedio de renta permanente que el/la trabajador/a haya percibido en sus remuneraciones el año anterior es superior a **\$1.100.001.-** no recibirá bonificación.

En casos de imposibilidad por costos de ingresar a alguna de las Isapres en convenio, la "Universidad" bonificará hasta en un 30% la diferencia a pagar por el/la trabajador/a entre su cotización obligatoria y el costo de la Isapre. Con todo, esta bonificación se realizará a petición del interesado y se exigirá para acceder a esta, un Informe Socioeconómico elaborado por una Asistente Social de la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida de la "Universidad".

## **ARTÍCULO 48° CHEQUEOS PREVENTIVOS DE SALUD.**

El personal adscrito a este Convenio podrá una vez al año realizarse un chequeo preventivo de acuerdo al protocolo del Programa Nacional "Examen de Medicina Preventiva" de acuerdo a sus condiciones de edad, sexo y embarazo, entre otros.

Eos/las trabajadores/as según su sistema de salud previsional accederán a:





- Trabajadores afiliados a Fonasa accederán a E.M.P (Examen de Medicina Preventiva).
- Trabajadores afiliados a Isapres accederán a P.P.I (Plan Preventivo de Isapre).

Con todo, la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida realizará en forma adicional anualmente un programa de Chequeo de Salud Preventivo sin costo para el/la trabajador/a al que podrán acceder de acuerdo a las diferentes edades que correspondan anualmente.

#### **ARTÍCULO 59° LICENCIAS MÉDICAS.**

Durante el año calendario la “Universidad” pagará los 03 primeros días de licencias médicas, de acuerdo a los siguientes casos:

La “Universidad” pagará los 03 primeros días de un máximo de 02 licencias médicas inferiores a 07 días corridos, dentro de un año calendario y que no sean pagados por las instituciones de salud correspondientes a los/las trabajadores/as cuyo ingreso a la Universidad sea anterior a Enero de 2003. En caso de necesitar hacer uso de una tercera licencia médica, en el mismo año calendario, el/la trabajador/a podrá apelar previa presentación de todos los antecedentes a la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida, quien será la instancia que dirima si la situación corresponde según antecedentes presentados e historial de licencias médicas del/la trabajador/a que así lo amerite.

Para los/las trabajadores/as cuyo ingreso a la “Universidad” sea posterior a Enero de 2003 la “Universidad” pagará los 03 primeros días de 01 licencia médica inferior a 07 días corridos dentro de 01 año calendario y que no sea pagada por las instituciones de salud correspondientes. En caso de necesitar hacer uso de una segunda licencia médica en el mismo año calendario, el/la trabajador/a podrá apelar previa presentación de los antecedentes a la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida, quien será la instancia que dirima si la situación según antecedentes presentados e historial de licencias médicas del/la trabajador/a así lo amerite.

### **TITULO VII**

#### **ESPARCIMIENTO, VACACIONES Y OTROS BENEFICIOS**

#### **ARTÍCULO 50° ESPARCIMIENTO Y OTROS.**

##### **A) ESPARCIMIENTO**

El personal adscrito a este Convenio, con contrato indefinido o plazo fijo, jornada laboral igual o mayor a 22 horas y un año de antigüedad, podrá incorporarse a todas las actividades recreativas y deportivas en diferentes disciplinas organizadas por la Subdirección



de Bienestar y Calidad de Vida o de Deportes, de acuerdo al calendario vigente para cada año y la disponibilidad de cupos.

Los costos de estas actividades serán subsidiadas por la “Universidad” a través de la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida.

Con el objeto de promover un estilo de vida saludable, la “Universidad” procurará disponer de convenios con gimnasios, cuyo valor será subsidiado para los/las trabajadores/as vinculados a este Convenio.

En este mismo sentido, se podrá utilizar la piscina del Campus San Joaquín, la que tendrá un costo subsidiado y de acuerdo a disponibilidad de horario dispuesto para los/las trabajadores/as vinculados a este Convenio.

Los subsidios asociados serán proporcionales a la jornada de trabajo.

#### **B) DÍA DE LA TRAYECTORIA LABORAL**

La “Universidad” financiará y organizará en conjunto con los Sindicatos, la celebración del “Día de la Trayectoria Laboral” cada año. Para tal efecto se suspenderán las actividades administrativas a contar de las **11:30 horas** para dar inicio a celebración de la Santa Misa. Los trabajadores/as que sean reconocidos y participen de la Ceremonia estarán liberados de su jornada laboral.

Asimismo, los trabajadores que no participen de esta actividad se podrán retirar a partir de las **13:30 hrs.-**

#### **C) CELEBRACIÓN DE NAVIDAD**

La “Universidad” organizará y financiará una celebración recreativa de Navidad en familia. El alcance de la actividad se determinará de común acuerdo con el Sindicato, de conformidad a la capacidad del lugar.

#### **D) PROGRAMA DE VACACIONES**

Para el periodo de vacaciones de los años en que tenga vigencia el presente convenio, la “Universidad” mantendrá el actual programa de vacaciones en la forma y condiciones establecidas en años anteriores.

La subvención se otorgará únicamente a los/las trabajadores/as y sus familiares directos, entiéndase esto su grupo familiar, con un 50% de subvención.





Este beneficio podrá ser utilizado una vez al año.

Velando siempre por el correcto uso de los beneficios, el trabajador/a deberá necesariamente estar presente en el uso del presente beneficio, y bajo ninguna circunstancia uno de los familiares señalados podrá hacer uso sin la presencia directa del trabajador que lo ha requerido.

La Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida, contará con convenios en centros vacacionales durante el año al cual podrán acceder los/las trabajadores/as y sus familiares directos que por motivos de servicio no hayan hecho uso en el periodo de vacaciones colectivas.

#### **E) DIA DEL/LA TRABAJADOR/A 01 DE MAYO**

La "Universidad" asignará un fondo de **\$725.530.-** (setecientos veinticinco mil quinientos treinta pesos) para una actividad cultural de conmemoración del Día del Trabajo.

#### **F) VIVIENDA**

La "Universidad" dispondrá de un fondo de **UF 80** (Unidades de Fomento) para bonificar hasta con **UF 20.-** al trabajador/a que cumpla mensualmente con un depósito previamente acordado de ahorro para la adquisición de su primera vivienda. (*Anexo N°12*)

#### **G) FERIADOS**

La "Universidad" se obliga a otorgar a los/las trabajadores/as involucrados en este Convenio Colectivo con contrato indefinido 20 días hábiles de vacaciones; de preferencia en primavera o verano, sin perjuicio de que, por aplicación de las normas del Código del Trabajo, éstas pudieran ser mayores.

Con todo, el feriado anual de cada trabajador/a no excederá en caso alguno, de 35 días corridos, incluidos en ellos los días inhábiles.

Si por necesidad de funcionamiento de la "Universidad" fuese necesario fraccionar el feriado anual, esto deberá realizarse de mutuo acuerdo con el/la trabajador/a, y este período no podrá ser inferior a 10 días hábiles.

Los días pendientes quedarán a disposición del/la trabajador/a, para hacer uso de común acuerdo con su jefatura, situación de la que deberá quedar constancia escrita. En caso de desacuerdo entre el/la trabajador/a y su jefatura, la Dirección de Personas dirimirá el uso de vacaciones.



La "Universidad" podrá determinar que en la totalidad de sus establecimientos o en parte de ellos, se proceda al cese de sus actividades por un lapso no superior a 20 días hábiles, en dicho caso, impondrá a los/las trabajadores/as afectos a este Convenio la obligación de hacer uso del feriado sin que los/las trabajadores/as puedan negarse a ejercer sus vacaciones.

En caso de que el/la trabajador/a tenga acumulados dos periodos consecutivos deberá hacer uso de al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo periodo.

#### **ARTÍCULO 51° PERMISOS, AYUDAS SOLIDARIAS Y OTROS.**

La "Universidad" se obliga a entregar a todos los/las trabajadores/as afectos a este Convenio, los siguientes permisos y bonificaciones:

##### **A) CON GOCE DE REMUNERACIONES**

**a.1)** En caso de fallecimiento de su **cónyuge, conviviente civil y/o hijos: 07 días corridos de permiso** contando desde el día hábil siguiente de ocurrido el hecho, y una asignación por defunción de **\$771.558.- (setecientos setenta y un mil quinientos cincuenta y ocho pesos)**. La asignación anterior, en caso de fallecimiento de hijo/a será hasta 30 años de edad.

**a.2)** En caso de fallecimiento de **padres, hermanos o nietos: 07 días corridos de permiso** contando desde el día hábil siguiente de ocurrido el hecho y una asignación por defunción sólo en caso de padres de **\$247.229.- (doscientos cuarenta y siete mil doscientos veintinueve pesos)**.

**a.3)** En caso de fallecimiento de los **suegros del/la trabajador/a: 02 días de corridos de permiso**, contando desde el día hábil siguiente de ocurrido el hecho.

**a.4)** En caso de fallecimiento de los **abuelos de los/las trabajadores/as: de 02 días de corridos de permiso**, contando desde el día hábil siguiente de ocurrido el hecho.

En cada uno de estos puntos, se concederá 01 o 02 días adicionales de permiso en caso de que el socio deba trasladarse fuera de la región de su residencia, lo que será establecido por la Dirección de Personas de la "Universidad".

**a.5)** En caso de que el/la trabajador/a **contraiga Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil: 07 días corridos de permiso**, los cuales podrán ser utilizados dentro de los 4 meses desde ocurrido el hecho, y una bonificación de **\$175.356.- (ciento setenta y cinco mil trescientos cincuenta y seis pesos)**, más un fin de semana de estadía en las Rocas de Santo





Domingo.

a.6) En caso de que el/la trabajador/a sea **padre de familia: 07 días corridos** de permiso, se incluye el permiso legal correspondiente (Art. 195 Código del Trabajo). Se considerará una bonificación de **\$175.356.- (ciento setenta y cinco mil trescientos cincuenta y seis pesos)**, más un fin de semana de estadía en las Rocas de Santo Domingo.

Asimismo, se otorgará permiso por **01 día** para asistencia al parto del hijo/a.

a.7) Por **cambio de residencia del/la trabajador/a 01 día de permiso**, cuando sea en día hábil, debidamente acreditado con el salvoconducto emitido por el organismo competente.

a.8) Medio día de permiso por **exámenes preventivos de salud** estipulados en el Artículo 53° del presente Convenio Colectivo.

a.9) Medio día de permiso por el **cumpleaños del/la trabajador/a**: Este permiso podrá tomarse el mismo día del cumpleaños u otro día acordado con la jefatura. Las personas cuyo cumpleaños sea en sábado, domingo, festivo o durante el mes de febrero, también tendrá derecho a este beneficio, del cual deberá hacer uso hasta dentro del mes siguiente.

a.10) **Semana de receso anual**: Cada año, el Calendario Académico contemplará una semana corrida de permiso con goce de remuneraciones para los trabajadores/as afectos a este Convenio, la que será informada a fines del año inmediatamente anterior en el calendario señalado. En caso de que esta semana incluya días festivos legales, estos se considerarán incluidos.

Estos días de permiso no son acumulables ni reembolsables en dinero.

En caso que el trabajador/a deba trabajar durante esta semana por necesidades de la “Universidad” en dicha semana, tendrá derecho al pago de horas extraordinarias establecidos en el Artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

a.11) **05 días administrativos** durante el año calendario. Se deberán solicitar con un plazo de 48 horas por escrito o el procedimiento que la Universidad establezca.

Será posible hacer uso de estos días en forma continua, para lo cual se requerirá una solicitud previa con al menos 10 días hábiles de anticipación.



En caso de diferencias entre la jefatura y el/la trabajador/a será evaluado por la Dirección de Personas.

**a.12)** Si el trabajador/a fuese designado como **vocal de mesa**, tendrá derecho de **medio día de permiso, el día inmediatamente siguiente a la jornada electoral**. El trabajador/a deberá dar cuenta previamente a la jefatura respectiva en cuanto el SERVEL disponga de la información de vocales de mesa, y posterior a ello deberá dar cuenta y respaldar que efectivamente realizó la jornada respectiva, ya sea mediante documentación entregada por SERVEL o cualquier otro medio.

El beneficio de estadía en las Rocas de Santo Domingo puede ser utilizado hasta un año de ocurrido el matrimonio, acuerdo de unión civil o nacimiento, pasado este plazo, el/la trabajador/a pierde el derecho a utilizar este beneficio.

Para el pago de las bonificaciones en los diferentes eventos descritos en los puntos anteriores, el/la trabajador/a deberá entregar la documentación correspondiente con un plazo no mayor a 60 días de ocurrido el hecho, en caso contrario, el/la trabajador/a no tendrá derecho a percibir estas bonificaciones.

La "Universidad", se reserva el derecho de solicitar la documentación correspondiente a fin de respaldar los requerimientos de cada caso. Estos beneficios, consideran el permiso legal correspondiente (Art. N° 66 del Código del Trabajo).

El/la trabajador/a afectado por alguna de las situaciones antes descritas, deberá dar aviso a la Unidad que se desempeña y al Sindicato respectivo, dentro de los 3 (tres) primeros días de ocurrido el hecho.

En el caso que ocurriese alguna situación en días y horas no laborales, la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida de la "Universidad", mantendrá turnos telefónicos de atención de una Asistente Social, los cuales serán informados a los sindicatos.

## **B) SIN GOCE DE REMUNERACIÓN**

Es atribución privativa del Vicerrector(a) Económico(a), el otorgar permisos sin goce de remuneración. (*Anexo N°13*)

## **ARTÍCULO 52° FONDO PARA CONVENIO DE ASISTENCIA FUNERARIA.**

La "Universidad" aportará en forma mensual al Sindicato, el 50% del costo (I.V.A incluido) del seguro funerario que la "Universidad" mantiene vigente.





Este Convenio, será para la asistencia funeraria en ayuda del/la trabajador/a o la familia de este en caso de fallecimiento del/a trabajador/a mismo/a, de sus padres, cónyuge, conviviente civil o hijos hasta los 30 años de edad.

#### **ARTÍCULO 53° INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO**

En caso de fallecimiento de un trabajador afecto a este Convenio Colectivo, la “Universidad”, pagará a quienes constituyen su sucesión legal, en conjunto, una indemnización, equivalente a un mes del último sueldo base contractual del causante, más todos los haberes que de acuerdo con el artículo 172 del Código del Trabajo constituyen remuneración, incluidas las bonificaciones de colación y movilización, por cada año de antigüedad cumplido con un mínimo de 12 veces el sueldo contractual. Si el fallecimiento fuese por accidente, la indemnización será el doble de este monto.

Con todo la “Universidad”, pagará por concepto de indemnización por fallecimiento del/la trabajador/a un monto mínimo de **\$15.500.000.- (quince millones quinientos mil pesos)** a los sucesores legales. La calidad de sucesores legales será acreditada mediante la correspondiente posesión efectiva, o mediante cualquier otro instrumento, que a juicio de la “Universidad”, sea idónea para acreditar dicha circunstancia.

En caso que el trabajador/a haya contraído deudas o anticipos que deban ser descontadas de su finiquito, sus sucesores legales no podrán recibir una indemnización menor a **2 sueldos bases brutos mensuales**.

La “Universidad”, tiene contratado un seguro de vida para el pago de esta indemnización, siendo incompatible el pago del seguro de vida con esta indemnización.

#### **ARTÍCULO 54° RETIROS**

A partir de la firma del presente Convenio, la “Universidad”, dispondrá de un fondo de **\$96.737.280.- (noventa y seis millones setecientos treinta y siete mil doscientos ochenta pesos)** anuales, para el pago de indemnizaciones por retiro voluntario, no voluntario (sobre lo legal) y/o jubilación.

Todas las indemnizaciones por este concepto, se ajustarán a la norma legal vigente con tope de remuneración mensual de UF 90.

Se excluyen de este fondo los montos destinados al retiro voluntario y/o jubilación de trabajadores/as sin tope de antigüedad, con ingreso anterior al 14 de agosto de 1981 y, la indemnización legal por retiro no voluntario.



## RETIRO VOLUNTARIO Y/O JUBILACION

- Para trabajadores sin tope de antigüedad, con ingreso anterior al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a una indemnización equivalente a un 01 mes de remuneración por año de trabajo con tope de remuneración mensual de UF 90.
- Para trabajadores con tope de antigüedad, con ingreso posterior al 14 de agosto de 1981 tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones:

### A.1) JUBILACIÓN Y RETIRO SIMULTÁNEO

- a) Los/las trabajadores/as con un total de haberes (*base de cálculo para indemnización*) igual o inferior a **\$1.300.000.- (un millón trescientos mil pesos)**, tendrán derecho a la indemnización legal 11 meses, más un adicional del **75%** del total de haberes (*base de cálculo para indemnización*) por cada año adicional, sobre los 11 años de antigüedad.
- b) Los/las trabajadores/as con un total de haberes (base de cálculo para indemnización) entre **\$1.300.001 (un millón trescientos mil un peso)** y **1.550.000.- (un millón quinientos cincuenta mil)**, tendrán derecho a la indemnización legal 11 meses más un adicional del **45%** del total de haberes (*base de cálculo para indemnización*) por cada año adicional, sobre los 11 años de antigüedad.
- c) Los/las trabajadores/as con un total de haberes superior a **\$1.550.001.- (un millón quinientos cincuenta mil un peso)**, tendrán derecho a la indemnización legal 11 meses más un adicional del **25%** del total de haberes (*base de cálculo para indemnización*) por cada año adicional, sobre los 11 años de antigüedad. Con todo, los trabajadores/as afectos a este tramo, con una antigüedad igual o superior a 25 años tendrán derecho a la indemnización señalada en la letra b).

Todo lo anterior con tope de remuneración mensual de 90 UF.-

La Universidad buscará los mecanismos para hacer efectivo el total de los retiros por jubilación solicitados durante cada año.

### A.2) RETIRO VOLUNTARIO

Para trabajadores con tope legal, ingresos posteriores al 14 de agosto de 1981

- Trabajadores con más de 25 años de antigüedad: 11 meses más 4 meses adicionales





- Trabajadores con antigüedad entre 25 y 20 años: 5,5 meses más 3 meses adicionales
- Trabajadores con antigüedad entre 19 y 15 años: 5,5 meses más 2 meses adicionales
- Trabajadores con antigüedad entre 10 y menor a 15 años: 5,5 meses más 1 mes adicional

Todo lo anterior con tope de remuneración mensual de 90 UF.

#### **A) POR RETIROS NO VOLUNTARIOS**

Indemnización legal con tope de remuneración mensual de 90 UF. Para trabajadores con:

- Antigüedad mayor a 25 años: tope legal más 4 meses adicionales.
- Antigüedad entre 20 y 24 años: tope legal más 3 meses adicionales.
- Antigüedad entre 15 y 19 años: tope legal más 2 meses adicionales.

Las bonificaciones de colación, movilización y asignaciones permanentes serán consideradas para cualquier cálculo de indemnización.

Previo a la desvinculación de un trabajador, la “Universidad” se obliga a informar a las Directivas Sindicales.

Para trabajadores/as con edad igual o superior a 60 años, se aplicará la fórmula de cálculo de indemnización por jubilación.

#### **B) POR RETIROS NO VOLUNTARIOS CON CAUSAL DEL/LA TRABAJADOR**

Cuando la relación laboral termine por alguna de las causales del art.160 del código del trabajo, la “Universidad” pagará las indemnizaciones de acuerdo a la Ley vigente.

#### **ARTÍCULO 55° ADELANTO DE INDEMNIZACIONES POR AÑOS DE SERVICIOS.**

La “Universidad” adelantará a los/las trabajadores/as que tengan una antigüedad igual a superior a 17 años en forma continua y que así lo soliciten, un anticipo de indemnización equivalente a un 20% de su indemnización por años de servicio por una sola vez, calculado en unidades de fomento al momento de la solicitud.

La “Universidad” adelantará a los/las trabajadores/as que tengan una antigüedad igual a superior a 20 años en forma continua y que así lo soliciten, un anticipo de indemnización equivalente a un 25% de su indemnización por años de servicio por una sola vez calculado en



unidades de fomento al momento de la solicitud. Si el/la trabajador/a, hubiese solicitado anteriormente el anticipo del 20% podrá, a la firma de este Convenio, solicitar el 5% restante.

El/la trabajador/a podrá decidir si este anticipo lo recibe como préstamo y lo reintegra a la "Universidad" en cuotas mensuales sin intereses y en la misma forma de cálculo, es decir en Unidades de Fomento (UF).

Para el otorgamiento del anticipo de indemnización, el/la trabajador/a deberá suscribir una declaración jurada notarial, autorizando a la "Universidad" a descontar de la liquidación final y finiquito, el monto del anticipo pagado, en caso que éste no sea devuelto.

#### **ARTÍCULO 56° PERSONAL JUBILADO Y RETIRADO.**

La "Universidad" financiará un fondo de **\$3.023.040.- (tres millones veintitrés mil cuarenta pesos)** anuales para el sindicato, el cual podrá ser utilizado para bonificar el costo de los Seguros de Salud al personal que se encuentre jubilado a partir de la vigencia de este Convenio.

Los socios que se encuentren jubilados antes de la vigencia de este Convenio y que hacían uso de este fondo cubriendo gastos de salud, mantendrán el beneficio y podrán optar por lo expuesto en el inciso anterior y de acuerdo al reglamento elaborado en conjunto con el Sindicato para tal efecto.

La "Universidad" mantendrá el "Programa de Apoyo y Preparación para la Jubilación", con el fin de que los/las trabajadores/as participen voluntariamente en él a lo menos con 5 años de anticipación a la fecha de su jubilación, siendo de exclusiva responsabilidad del/la trabajador/a inscribirse y asistir a las actividades programadas para este efecto. Sin desmedro de la responsabilidad del socio en este punto y para fines de comunicar e informar abiertamente al socio sobre esta opción, la "Universidad" informara a las personas que estén cercanas a su edad de jubilación sobre estos beneficios vía correo electrónico institucional.

La "Universidad" ofrecerá vía correo electrónico institucional al personal jubilado y retirado, incorporarse a las actividades extraprogramáticas vigentes para todo el personal activo, las cuales serán subsidiadas y administradas por la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida y estarán sujetas a las facilidades administrativas y económicas de la "Universidad".

Con todo, el o la trabajadora tendrá derecho a conservar correo electrónico UC, a





contar de los 15 años de servicios.

#### **ARTÍCULO 57° DE LAS CONDICIONES LABORALES.**

La "Universidad" en conjunto con las directivas sindicales, velarán por el fiel cumplimiento de las normas, tendientes a mantener, impulsar e incentivar un clima laboral favorable al interior de las Unidades. Esta responsabilidad conjunta, consistirá en investigar, comprobar, mediar y resolver con prontitud las situaciones negativas informadas por los/las trabajadores/as, especialmente en lo que se refiere a acoso laboral, como también a las condiciones de infraestructura del lugar físico en que trabajan y a los recursos materiales, que les permitan desenvolverse en forma adecuada en su ámbito laboral.

Asimismo, y atendida a la naturaleza representativa del sindicato respecto de sus afiliados, un representante de la Directiva Sindical podrá asistir como acompañante cuando el socio así lo requiera y sólo en aquellas instancias en las que concurre el trabajador con ocasión de una investigación.

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad establecerá los procedimientos respecto de las investigaciones internas por acoso laboral y/o sexual, así como las medidas de resguardo y sanciones correspondientes.

#### **ARTÍCULO 58° BONO DE ACUERDO DIRECTO**

La "Universidad" entregará al Sindicato, un bono de acuerdo de **\$1.300.000.- (un millón trescientos mil pesos)** para cada uno de los/las trabajadores/as afectos al presente Convenio Colectivo en tres cuotas según se señala a continuación:


**1° cuota** de \$1.000.000.- (un millón de pesos) que se pagará en diciembre de 2023.

**2° cuota** de \$150.000.- (ciento cincuenta mil pesos) que se pagará en marzo de 2025.

**3° cuota** de \$150.000.- (ciento cincuenta mil pesos) que se pagará en marzo 2026.

Los trabajadores/as que se desvinculen de la "Universidad" ya sea por jubilación, retiro voluntario o retiro no voluntario, les corresponderá el pago en caso de que, a la fecha de su desvinculación, algún monto de este artículo no haya sido cancelado.



  
SRA. MARÍA FERNANDA VICUÑA URETA  
DIRECTORA DE PERSONAS





### CONSTANCIA DE ADHESIÓN A BENEFICIOS COLECTIVOS

En Santiago, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_\_\_, solicito la “**Extensión al Convenio/Contrato Colectivo de Trabajo**”, que establece las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y beneficios entre la “Universidad” y el personal sujeto a esta extensión.

Por lo anterior, autorizo el descuento mensual del 100% de la cuota sindical correspondiente al Sindicato señalado a continuación, declarando tener conocimiento que los beneficios se hacen extensivos según lo establecido en el Convenio o Contrato Colectivo del Sindicato elegido:

Sindicatos Universidad	
Sindicato N°4	
Sindicato N°5	

Sindicatos Interempresa	
Sindicato Interempresa Salud UC	
Sindicato Interempresa de trabajadores profesionales de la Empresa Pontificia Universidad Católica de Chile y Empresas relacionadas	
Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de la Salud SINATRAS UC	
Sindicato Interempresa N°7 de la Red de Salud UC – Christus	

Mediante este acto declaro, además, recibir copia del instrumento de extensión de convenio o contrato colectivo de trabajo a la firma del presente documento.

NOMBRE: \_\_\_\_\_.

RUT: \_\_\_\_\_.

FIRMA \_\_\_\_\_.

