CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

SINDICATO DE TRABAJADORES Nº 1

Y

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO

PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE

EL 25 DE OCTUBRE DE 2016

Y EL 24 DE OCTUBRE DE 2018

ÍNDICE

I. ÁMBITO Y VIGENCIA. 4

1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES A QUIENES AFECTA. 4
2. PERÍODO DE VIGENCIA DEL CONTRATO. 4

II. DEFINICIONES. 5

3. DEFINICIONES. 5
3.1. Contrato, Contrato Colectivo. 5
3.2. Contrato Individual de Trabajo. 5
3.3. Contrato a Plazo Fijo. 5
3.4. Sueldo Base. 5
3.5. Remuneración Mensual Total. 5
3.6. Estructura Técnica de Remuneración Jerárquica. 5
3.7. Índice de Precios al Consumidor (IPC), Variación del IPC. 6
3.8. Turnos. 6
3.9. Personal Sujeto a Turnos. 7
3.10. Suplencia. 7
3.11. Antigüedad PUCV. 7
3.12. Bienios. 7
3.13. Universidad, PUCV. 7
3.14. Representación Sindical. 7
3.15. Conceptos de Remuneración Imponibles. 7
3.16. Remuneración Variable. 8
3.17. Trabajadores. 8
3.18. Trabajadores de Proyectos, Programas o Convenios. 8

III. OBJETO, INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 9

4. OBJETO DEL CONTRATO COLECTIVO. 9
5. INTERPRETACIÓN. 9
6. APLICACIÓN. 9
7. COMPATIBILIDAD. 9

IV. CLÁUSULAS MONETARIAS 10

8. SUELDOS BASES MENSUALES. 10
9. REMUNERACIÓN MÍNIMA PUCV. 10
10. ASIGNACIONES. 10
10.1. Asignación de Antigüedad. 10
10.2. Asignación Laboral no Académica. 11
10.3. Asignación de Pérdida de Caja. 11
10.4. Asignación Familiar PUCV. 11
10.5. Asignación por Fallecimiento del Trabajador. 12
10.6. Asignación de Movilización. 12
10.7. Asignación de Negociación Colectiva 1. 12
10.8. Asignación de Negociación Colectiva 2. 13
10.9. Asignación de Negociación Colectiva 3. 13
10.10. Asignación de Negociación Colectiva 4. 13
10.11 Asignación Profesional. 14
10.12. Asignación Técnica. 14
10.13. Asignaciones de Responsabilidad del personal agrícola de la Estación Experimental de la Escuela de Agronomía. 14
10.14. Asignación de Suplencia Cargo Superior. 15
10.15. Asignación de Reemplazo Funciones Parciales. 15
10.16. Asignación de Reemplazo Colectivo. 15
11. ASIGNACIONES D.L. 3501 - 2411 – 1607. 16
12. BONOS. 16
12.1. Bono de Escolaridad. 16
12.2. Bono de Fiestas Patrias. 17
12.3. Bono de Navidad. 17
12.4. Bono de Vacaciones. 17

12.5. Bono de Invierno (Compensatorio). 17
12.6. Bonos de Negociación Colectiva. 18
13. CONDONACIÓN DE DEUDAS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. 19
14. PREMIACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO. 19
15. SUBVENCIÓN LICENCIA DE CONDUCIR 19
V. EMPLEO Y DESARROLLO DEL PERSONAL 20
16. ESTABILIDAD DE LA PLANTA PUCV. 20
17. CAMBIO DE FUNCIONES Y REUBICACIÓN. 20
18. FONDO DE PERFECCIONAMIENTO Y CAPACITACIÓN. 20
19. FONDO DE CAPACITACIÓN SINDICAL. 20
20. PROGRAMA DE PERFECCIONAMIENTO Y CAPACITACIÓN. 20
21. BECAS PARA ESTUDIOS DE NIVEL TÉCNICO SUPERIOR. 21
22. FONDO DE MOVILIZACIÓN PARA CURSOS DE CAPACITACIÓN. 22
23. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. 23
24. EXENCIÓN DE ARANCELES UNIVERSITARIOS. 23
25. EXENCIÓN DE ARANCELES CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA UCEVALPO. 24
26. PRÉSTAMO DE MATRÍCULA DE EDUCACIÓN SUPERIOR. 25
27. PERMISOS DE ESTUDIOS. 25
28. FONDO CONCURSABLE DE ESPECIALIZACIÓN. 26
29. BECAS PREUNIVERSITARIO PREUCV Y PROGRAMA BETA PUCV. 27
30. PREMIO EXCELENCIA ACADÉMICA. 27
31. SISTEMA DE RELACIONES LABORALES PUCV. 28
32. SISTEMA DE DESARROLLO LABORAL PUCV. 28
33. IGUALDAD DE ACCESO A CARGOS DE PLANTA. 29
34. SISTEMA DE BIENESTAR SOCIAL PUCV. 29
35. SEMINARIO RELACIONES LABORALES. 30
VI. BENEFICIOS SOCIALES 31
36. BECA “EDUARDO QUIERO ACEVEDO”. 31
37. BECA “MÓNICA PIZARRO CARRASCO”. 31
38. SISTEMA DE BIENESTAR DEL PERSONAL. 31
39. PERMISOS. 32
39.1. Con Goce de Remuneraciones: 32
39.2. Sin Goce de Remuneración: 34
40. PRÉSTAMO DE VACACIONES O ESCOLAR. 34
41. JUGUETES Y FIESTA DE NAVIDAD. 34
42. DÍA DEL TRABAJADOR PUCV Y CONMEMORACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 34
43. ACTIVIDAD RECREATIVA “GILBERTO GONZÁLEZ DÍAZ”. 35
44. ACTIVIDAD ANIVERSARIO “HUMBERTO RAZÓN FREDES”. 35
45. FIESTAS PATRIAS. 36
46. ASIGNACIÓN PARA COMPRA DE CASA. 36
47. DEPÓSITO CONVENIDO. 37
VII. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD. 38
48. JORNADA DE TRABAJO. 38
49. HORAS EXTRAORDINARIAS. 38
50. FERIADO ANUAL. 38
51. VESTIDORES. 39
52. ALIMENTACIÓN. 39
53. VIÁTICOS. 40
54. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN, ROPA DE TRABAJO Y CALZADO. 40
55. SEGURIDAD E HIGIENE AMBIENTAL. 44
56. SUBSIDIO POR ENFERMEDAD. 44
57. SEGUROS COLECTIVOS. 44
58. PROTECCIÓN DE LA SALUD. 45
58.1. Examen de Salud. 45
58.2. Examen Preventivo. 45
VIII. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. 46
59. DESCANSO MATERNAL. 46

60. SALA CUNA. 47
61. PERMISO MATERNAL. 47
IX. GARANTÍAS SINDICALES. 48
62. EXENCIÓN SINDICAL. 48
63. MANTENCIÓN SEDE SINDICAL. 48
64. PERMISO SINDICAL. 48
65. APORTES ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y CULTURALES. 48
66. APORTE DE NAVIDAD. 48
X. COMPLEMENTOS SALARIALES 49
67. COLEGIO RUBÉN CASTRO. 49
68. APORTES EXTRAORDINARIOS. 49
69. PROPORCIONALIDAD DE BENEFICIOS. 49
71. BENEFICIOS DE TRABAJADORES QUE SE ACOGEN A RETIRO. 50
71.1. Indemnización por Años de Servicio. 50
71.2. Preparación para el Retiro. 50
71.3. Premiaciones Especiales de Retiro. 50
71.4. Beneficios del Sistema de Bienestar. 51
72. REAJUSTABILIDAD 51
XI. ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 52
73. ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO 52

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO

En Valparaíso, a 25 de octubre de 2016, 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 Trabajadores de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, que se individualizan en el Anexo Nº 1, representados por la Comisión Negociadora constituida por los Directores Sindicales del SINDICATO N°1 DE TRABAJADORES DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO, señor OSVALDO LEÓN MONTENEGRO, señora GLADYS CASTRO CHACÓN, señor EXEQUIEL VARGAS CORVALÁN, señor JAIME UGARTE RETAMALES y señor GERARDO TAPIA RIQUELME, se ha convenido el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo suscrito en conformidad a las normas 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 todos los Trabajadores Socios del Sindicato N° 1 de Trabajadores de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, en adelante “el Sindicato” o “los Trabajadores”, indistintamente.

2. PERÍODO DE VIGENCIA DEL CONTRATO.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo regirá desde el día 25 de octubre de 2016 hasta el 24 de octubre de 2018, 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 Trabajador 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. Sueldo Base.

Se entenderá por Sueldo Base el estipendio fijo en dinero que la Universidad paga mensualmente a cada trabajador por la prestación de sus servicios, en relación al cargo que desempeña.

3.5. Remuneración Mensual Total.

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

3.6. 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.

- Asignación Laboral Especial.
- Asignación Familiar PUCV.
- Asignación de Negociación Colectiva 1.
- Asignación de Negociación Colectiva 2.
- Asignación de Negociación Colectiva 3.
- Asignación de Negociación Colectiva 4.
- Haberes Varios.
- Sobreevaluación.
- Asignación Profesional.
- Asignación Técnica.
- Asignación de Suplencia.
- Asignaciones D.L. 1607, D.L. 2411 y D.L. 3501.
- Asignación de Responsabilidad Labores Administrativas (Estación Experimental La Palma de la Facultad de Agronomía).
- Asignación de Responsabilidad Operación Máquinas y Equipos (Estación Experimental La Palma de la Facultad de Agronomía).
- Asignación de Responsabilidad Labores de Especialidad (Estación Experimental La Palma de la Facultad de Agronomía).
- Bono de Escolaridad.
- Bono de Fiestas Patrias.
- Bono de Navidad.
- Bono de Vacaciones.
- Bono Compensatorio (Invierno).
- Bonos de Negociación Colectiva.
- Horas Extraordinarias.

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.

3.7. 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.

3.8. 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.

3.9. Personal Sujeto a Turnos.

Aquel que se desempeña en una Unidad cuya jornada de trabajo se rige por el sistema de turnos.

3.10. Suplencia.

Es el reemplazo a trabajadores durante sus ausencias, debidamente autorizado por su Jefatura Directa e informado a la Dirección de Recursos Humanos y al trabajador que ejecuta la suplencia.

3.11. Antigüedad PUCV.

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

3.12. Bienios.

Medida equivalente a dos años de ejercicio laboral, el cual se asocia a un porcentaje (identificado en cláusula 10.1), que se aplica sobre el sueldo base para obtener la asignación de antigüedad.

3.13. Universidad, PUCV.

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

3.14. Representación Sindical.

Para todos los efectos de este Contrato Colectivo, se entiende por “el Sindicato”, al Sindicato N°1 de Trabajadores de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

3.15. Conceptos de Remuneración Imponibles.

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

- Sueldo Base.
- Asignación de Antigüedad.
- Asignación Laboral.
- Asignación Laboral Especial.
- Asignación Familiar PUCV.
- Asignación de Negociación Colectiva 1.
- Asignación de Negociación Colectiva 2.
- Asignación de Negociación Colectiva 3.

- Asignación de Negociación Colectiva 4.
- Haberes Varios.
- Sobreevaluación.
- Asignación Profesional.
- Asignación de Suplencia.
- Asignación Técnica.
- Asignaciones D.L. 1607, D.L. 2411 y D.L. 3501.
- Asignación de Responsabilidad Labores Administrativas (Estación Experimental La Palma de la Facultad de Agronomía).
- Asignación de Responsabilidad Operación Máquinas y Equipos (Estación Experimental La Palma de la Facultad de Agronomía).
- Asignación de Responsabilidad Labores de Especialidad (Estación Experimental La Palma de la Facultad de Agronomía).
- Bono de Escolaridad.
- Bono de Fiestas Patrias.
- Bono de Navidad.
- Bono de Vacaciones.
- Bono Compensatorio (Invierno).
- Bonos de Negociación Colectiva.
- Horas Extraordinarias.

Estos valores se cancelarán de acuerdo a lo estipulado en el presente Contrato Colectivo.

3.16. Remuneración Variable.

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

3.17. Trabajadores.

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

3.18. Trabajadores de Proyectos, Programas o Convenios.

Para todos los efectos del presente Contrato Colectivo, se entenderá por trabajadores de proyectos, programas o convenios, a todos aquellos socios del sindicato cuya contratación tenga su origen en proyectos, convenios o programas 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.

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 trabajadores, destinados a procurar el bienestar, así como las condiciones comunes de trabajo que regirán entre la Universidad y los Trabajadores individualizados 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 contenidas en el presente Contrato Colectivo, la Directiva Sindical designará a dos personas, quienes en conjunto con los 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.

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

6. APLICACIÓN.

Las partes acuerdan que las cláusulas de este Contrato Colectivo serán de aplicación para los trabajadores señalados en el Anexo Nº 1. Este Contrato Colectivo no se aplicará a aquellos socios del Sindicato que tengan la calidad de académicos de la Universidad, quienes mantendrán íntegramente la estructura de remuneraciones y beneficios sociales y económicos asociados al personal académico de la Universidad. Asimismo, no se aplicará a aquellos trabajadores de proyectos, programas y convenios, definidos en la cláusula 3.18, que se incorporen después de suscribir el presente Contrato Colectivo, a quienes sólo se aplicarán los beneficios contenidos en la cláusula 70.

7. COMPATIBILIDAD.

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

IV. CLÁUSULAS MONETARIAS

8. SUELDOS BASES MENSUALES.

Los Sueldos Bases Mensuales de los trabajadores sindicalizados, vigentes al 31 de diciembre de 2016, se reajustarán a contar del 1 de enero de 2017 en un 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 2018, el sueldo base mensual vigente al 31 de diciembre de 2017 se reajustará en un 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.

Durante el mes de diciembre de 2017, la Universidad, en conjunto con la Directiva Sindical, evaluará un mecanismo que permita implementar un incremento de los sueldos base de los trabajadores sindicalizados a contar de enero de 2017 y 2018, respectivamente.

9. REMUNERACIÓN MÍNIMA PUCV.

A partir del 1 de noviembre de 2016, la remuneración mínima PUCV, la que considera el total de haberes recibidos por un trabajador sindicalizado dentro de un mes, tendrá un valor de $300.000.- (trescientos mil pesos). En caso que durante el período de vigencia del presente Contrato Colectivo, se fije una remuneración mínima legal superior al monto indicado, prevalecerá la remuneración mínima de mayor valor sobre la de menor valor.

10. ASIGNACIONES.

10.1. Asignación de Antigüedad.

La Universidad otorgará mensualmente a los trabajadores sindicalizados, 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 bienios:

BIENIOS	PORCENTAJE	BIENIOS	PORCENTAJE
1	2,00 %	13	31,50 %
2	4,00 %	14	34,50 %
3	6,00 %	15	37,50 %
4	8,00 %	16	41,00 %
5	10,00 %	17	44,50 %
6	12,50 %	18	48,00 %
7	15,00 %	19	51,50 %
8	17,50 %	20	55,00 %

BIENIOS	PORCENTAJE	BIENIOS	PORCENTAJE
9	20,00 %	21	58,50 %
10	22,50 %	22	62,00 %
11	25,50 %	23	65,50 %
12	28,50 %	24	69,00 %

La Asignación de Antigüedad se devenga automáticamente desde el día primero del mes siguiente a aquél en que se cumpla el bienio respectivo.

10.2. Asignación Laboral no Académica.

La Universidad pagará mensualmente a los trabajadores sindicalizados 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, bonificaciones DL 1607-2411 y DL 3501, de acuerdo a la siguiente tabla:

Categoría	Técnico y profesional	Administrativo	Secretaria	Servicio	Auxiliar	Alimentación	Biblioteca
1ª	32%	32%					32%
2ª	32%	32%		32%			32%
3ª	22%	32%					22%
4ª	22%	32%	32%	22%		32%	22%
5ª	22%	32%	32%	22%			22%
6ª	22%	22%	22%	22%		22%	22%
7ª	22%	22%	22%	22%		22%	22%
8ª	22%		22%	22%	22%	22%	22%
9ª			22%	22%	22%	22%	22%
10ª				22%	22%	22%	
11ª					22%	22%	
12ª					22%	22%	

10.3. Asignación de Pérdida de Caja.

La Universidad, a partir del 1 de enero de 2017, pagará mensualmente una asignación de pérdida de caja de acuerdo al siguiente detalle:

- Encargado de casino $ 15.660.-
- Cajero tesorería $ 32.364.-
- Cajero auxiliar tesorería $ 21.000.-
- Oficial 1° DAE $ 15.660.-
- Oficial Fondo de Crédito $ 32.364.-

10.4. Asignación Familiar PUCV.

La Asignación Familiar PUCV tendrá un valor de $10.962.- (diez mil novecientos sesenta y dos pesos) a partir del 1 de noviembre de 2016.

La Asignación Familiar PUCV se pagará mensualmente por cada carga familiar reconocida como tal, para los efectos de la asignación familiar legal.

Este beneficio será el doble de los valores anteriores 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.

10.5. Asignación por Fallecimiento del Trabajador.

Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, se otorgará una asignación por fallecimiento del trabajador sindicalizado, cuyo financiamiento será de la siguiente forma:

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

10.6. Asignación de Movilización.

La Universidad durante la vigencia del presente Contrato Colectivo pagará mensualmente, a partir del 1 de enero de 2017, un valor de $23.000.- (veinte y tres mil pesos). A partir del 1 de enero de 2018, dicho valor será reajustado de acuerdo al IPC de los doce meses inmediatamente precedentes. En caso que el IPC acumulado trimestral fuera negativo, se mantendrá el valor vigente.

La Universidad mantendrá durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, el sistema de transporte para los trabajadores sindicalizados 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 Recursos Humanos 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 trabajador.

10.7. Asignación de Negociación Colectiva I.

La Universidad, mantendrá durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, la “Asignación Especial de Negociación Colectiva I”, vigente al 31 de diciembre de 2016. Esta asignación será reajustada el 1 de enero de 2017 en un 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.

Para 2018, la asignación vigente al 31 de Diciembre del 2017 se reajustará en un 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.

10.8. Asignación de Negociación Colectiva II.

La Universidad cancelará durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, la "Asignación Especial de Negociación Colectiva II", siendo ésta 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.

10.9. Asignación de Negociación Colectiva III.

La Universidad mantendrá durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, la "Asignación Especial de Negociación Colectiva III", vigente al 30 de septiembre de 2016.

Esta asignación será reajustada a partir del 1 de enero de 2017 en un 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 2018, la asignación vigente al 31 de diciembre de 2017 se reajustará en un 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.

Para los trabajadores 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% de los siguientes haberes que se consideran como base de cálculo: SUELDO BASE, ASIGNACIÓN DE ANTIGÜEDAD, ASIGNACIÓN LABORAL, 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 trabajador tras hacerse socio de alguno de los sindicatos.

10.10. Asignación de Negociación Colectiva 4.

A partir del 1 de enero de 2017, la Universidad pagará mensualmente durante la vigencia del presente contrato Colectivo, la Asignación de Negociación Colectiva 4, la cual quedará establecida en un monto equivalente al 2% del Sueldo Base.

A partir del 1 de enero de 2018, esta asignación quedará establecida en un monto equivalente al 3% del Sueldo Base. La Dirección General de Asuntos Económicos y Administrativos estudiará en septiembre de 2017, la posibilidad de establecer la Asignación de Negociación colectiva Nº 4, en 4% sobre el sueldo base.

10.11 Asignación Profesional.

La Universidad, a partir de la vigencia del presente Contrato, pagará mensualmente una "Asignación Profesional" a los trabajadores sindicalizados 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 %

10.12. Asignación Técnica.

La Universidad, a partir de la vigencia del presente Contrato, pagará mensualmente una "Asignación Técnica" a los trabajadores sindicalizados 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 23% sobre el Sueldo Base.

10.13. Asignaciones de Responsabilidad del personal agrícola de la Estación Experimental de la Escuela de Agronomía.

La Universidad mantendrá durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, los valores vigentes al 30 de septiembre de 2016 para las siguientes asignaciones de responsabilidad aplicables al personal agrícola del Sindicato:

a) Asignación de responsabilidad Labores Administrativas:
   Se asigna al trabajador sindicalizado que cumpla funciones regulares de control de inventarios y administración de bodega.
b) Asignación de responsabilidad Operación de Máquinas y Equipos:
   Se asigna al trabajador sindicalizado que cumpla funciones regulares que impliquen la operación de tractores, calderas, riego general y de viveros.
c) Asignación de responsabilidad Labores de Especialidad:
   Se asigna al trabajador sindicalizado que cumpla funciones regulares asociadas a faenas agrícolas de fumigación y las propias de huertos y viveros.

Los valores de estas asignaciones, vigentes al 31 de diciembre de 2016, serán reajustados a partir del 1 de enero de 2017 en un 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 2018, los valores de estas asignaciones, vigentes al 31 de diciembre de 2017 se reajustará en un 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.

Las asignaciones de responsabilidad serán asignadas formalmente por la Administración de la Estación Experimental y se aplicarán mientras el trabajador ejerza el rol y las funciones que origina esta asignación.

Las asignaciones de responsabilidad reemplazan bonos de responsabilidad y de fumigación.

10.14. Asignación de Suplencia Cargo Superior.

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

a) Si realiza el reemplazo dedicado exclusivamente a hacer las labores del subrogado, recibirá la diferencia entre la remuneración del subrogado y la suya propia.
b) Si realiza su labor habitual y la del subrogado simultáneamente recibirá el 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.

En ambos casos el cálculo se hará proporcional a los días efectivos de la suplencia.

10.15. Asignación de Reemplazo Funciones Parciales.

En el caso que un trabajador deba reemplazar funciones parciales por cualquier motivo a otro trabajador que tenga una remuneración igual o inferior a la suya, por un período igual o superior a 4 días hábiles, corridos o acumulativos en un período de 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.

10.16. 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, se pagará a los reemplazantes, hasta el término del período de reemplazo una asignación equivalente al 50% de la remuneración 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 10.14, 10.15 y 10.16 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 Recursos Humanos. Será responsabilidad de la jefatura directa del trabajador sindicalizado comunicar de manera oportuna a la Dirección de Recursos Humanos, 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 cancelará 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 Recursos Humanos.
- 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.

11. ASIGNACIONES D.L. 3501 - 2411 – 1607.

La Universidad, a partir del 1 de enero de 2017, 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 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 partir del 1 de enero de 2018, los valores de estas bonificaciones vigentes al 31 de diciembre de 2017 se reajustarán en un 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.

12. BONOS.

12.1. Bono de Escolaridad.

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

Año 2017: $82.000 (ochenta y dos mil pesos) por carga reconocida.
Año 2018: $84.000 (ochenta y cuatro 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 rezagados, previa acreditación de la condición de estudiante o inscripción en el jardín infantil, según sea el caso.

12.2. Bono de Fiestas Patrias.

La Universidad otorgará a los trabajadores sindicalizados, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, un Bono de Fiestas Patrias, el cual se pagará en la primera quincena del mes de septiembre de 2017 y 2018, según el siguiente detalle:

Año 2017: $77.000 (setenta y siete mil pesos).
Año 2018: $79.000 (setenta y nueve mil pesos).

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

12.3. Bono de Navidad.

La Universidad otorgará a los trabajadores sindicalizados durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, un Bono de Navidad que se pagará en la primera quincena del mes de diciembre de los años 2016 y 2017, según el siguiente detalle:

Año 2016: $135.000 (ciento treinta y cinco mil pesos).
Año 2017: $138.000 (ciento treinta y ocho mil pesos).

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

12.4. Bono de Vacaciones.

La Universidad otorgará a los trabajadores sindicalizados un bono anual de Vacaciones para los años 2017 y 2018, el cual se pagará en el mes de enero de cada año, según el siguiente detalle:

Año 2017: $216.000 (doscientos diez y seis mil pesos).
Año 2018: $223.000 (doscientos veinte y tres mil pesos).

12.5. Bono de Invierno (Compensatorio).

La Universidad durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, pagará en el mes de junio de los años 2017 y 2018, una bonificación compensatoria según el siguiente detalle:

Año 2017: $113.000 (ciento trece mil pesos).
Año 2018: $115.000 (ciento quince mil pesos).

Este bono se pagará el día 10 del mes de junio de cada año.

12.6. Bonos de Negociación Colectiva.

A partir de noviembre de 2016, y durante el año 2017 y 2018, la Universidad pagará a los trabajadores sindicalizados, los siguientes bonos, en los meses que se indican en las tablas siguientes:

Año 2016:

Mes de cancelación	Monto Bruto mínimo	Porcentaje sobre renta permanente imponible
Noviembre	$100.000.-	36 %

Año 2017:

Mes de cancelación	Monto Bruto mínimo	Porcentaje sobre renta permanente imponible
Enero	$70.000.-	17 %
Febrero	$70.000.-	29 %
Marzo	$70.000.-	29 %
Abril	$70.000.-	36 %
Mayo	$70.000.-	29 %
Junio	$70.000.-	17 %
Julio	$75.000.-	29 %
Agosto	$70.000.-	36%
Septiembre	$65.000.-	30 %
Octubre	$65.000.-	22 %
Noviembre	$70.000.-	36 %

Año 2018:

Mes de cancelación	Monto Bruto mínimo	Porcentaje sobre renta permanente imponible
Enero	$70.000.-	17 %
Febrero	$70.000.-	29 %
Marzo	$70.000.-	29 %
Abril	$70.000.-	36 %
Mayo	$70.000.-	29 %
Junio	$70.000.-	17 %
Julio	$75.000.-	29 %
Agosto	$70.000.-	36%
Septiembre	$65.000.-	30 %
Octubre	$65.000.-	22 %

Estos bonos se cancelarán el 10 del mes correspondiente. Sus valores constituirán piso para futuras negociaciones.

13. CONDONACIÓN DE DEUDAS DEL TRABAJADOR FALLECIDO.

La Universidad, durante la vigencia del Contrato Colectivo condonará las deudas de los trabajadores sindicalizados que fallezcan y que correspondan a préstamos otorgados por la Universidad.

14. PREMIACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO.

La Universidad, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo premiará anualmente a los trabajadores sindicalizados con una cantidad de dinero, de acuerdo a la siguiente tabla:

Antigüedad Cumplida	Monto Bruto
10 años	$ 114.000
15 años	$ 162.000
20 años	$ 219.000
25 años	$ 281.000
30 años	$ 382.000
35 años	$ 453.000
40 años	$ 808.000
45 años	$ 970.000

La premiación se realizará preferentemente en la primera quincena del mes de enero del año siguiente al cumplimiento de los años indicados en la tabla.

15. 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 de los trabajadores sindicalizados contratados como conductor clase A-2, A-3 y A-4 de acuerdo a la ley vigente (Nº 18.290).

La Universidad, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo 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.

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

V. EMPLEO Y DESARROLLO DEL PERSONAL

16. ESTABILIDAD DE LA PLANTA PUCV.

La Universidad mantendrá la actual dotación de la planta de trabajadores, 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, desarrollándolo en las cláusulas correspondientes que estipulan el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

17. CAMBIO DE FUNCIONES Y REUBICACIÓN.

En el caso de que algún trabajador, 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 una disminución de las remuneraciones y beneficios del trabajador.

18. FONDO DE PERFECCIONAMIENTO Y CAPACITACIÓN.

Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, la Universidad mantendrá un Fondo de Perfeccionamiento y Capacitación para los trabajadores sindicalizados, a fin de permitir a éstos mejorar sus conocimientos y habilidades que les permitan mejorar 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”, considerando la aplicación de la franquicia SENCE que aplique a la Universidad.

19. FONDO DE CAPACITACIÓN SINDICAL.

Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, 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 entregará, antes del 30 de marzo de cada año a la Dirección de Recursos Humanos, la programación de los cursos a realizar durante el año correspondiente.

20. PROGRAMA DE PERFECCIONAMIENTO Y CAPACITACIÓN.

La Universidad y el Sindicato, a través de la Comisión de Relaciones Laborales, mantendrán durante la vigencia del Contrato Colectivo el “Programa de Perfeccionamiento y Capacitación para Trabajadores de la PUCV”, que tenga como objetivo estimular el progreso y desarrollo de sus competencias laborales. Ello debe estar fundado en los siguientes objetivos:

- Perfeccionar conocimientos con el fin de solucionar mejor y más fácilmente los problemas que se presentan en el desempeño de determinadas funciones.

- Estimular el desarrollo de condiciones y habilidades potenciales para ocupar funciones de mayor responsabilidad y/o complejidad.

- Estudiar las ofertas privadas/externas de capacitación que cumplan con la cobertura del 100% del beneficio SENCE, para ampliar la cobertura existente.

- Determinar las acciones de capacitación a desarrollar, que sean las más pertinentes y adecuadas según el perfil funcional de los cargos de los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo de Trabajo.

La Universidad podrá definir cursos y/o programas que sean de su interés para implementar sus políticas de Desarrollo Estratégico.

21. BECAS PARA ESTUDIOS DE NIVEL TÉCNICO SUPERIOR.

La Universidad, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo impulsará planes de perfeccionamiento a los trabajadores sindicalizados, tendiente a facilitar el acceso a estudios conducentes a títulos "Técnicos de Nivel Superior", bajo las siguientes condiciones:

a) El Nº de cupos de alumnos para el período de vigencia del presente contrato será de acuerdo a lo siguiente:
   - 1 alumno que se matricule en programas del Centro de Formación Técnica UCEVALPO.
   - 1 alumnos que se matriculen en programas de otras Instituciones.

b) En el evento que un alumno se vea obligado a abandonar los estudios podrá ser reemplazado por otro trabajador interesado manteniéndose siempre los cupos señalados y sólo para el período que se dejó vacante. En caso que el cupo no sea llenado, éste no se acumulará para semestres posteriores.

c) Los estudios deben ser dictados por Centros de Formación Técnica reconocidos por el Ministerio de Educación, de duración mínima de dos años y en horarios distintos a la jornada laboral.

d) La administración del mecanismo de asignación de las becas y su seguimiento estará a cargo de una comisión compuesta por dos representantes del Sindicato y dos representantes de la Dirección de Recursos Humanos.

e) La comisión aludida en el punto d) anterior deberá establecer un procedimiento que asegure la concursabilidad de los trabajadores y que estipule los criterios para la adjudicación de las becas y la elegibilidad en caso que el número de trabajadores interesados exceda los cupos disponibles.

f) Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que deseen acceder al programa deberán presentar una solicitud al Director de Recursos Humanos, acompañada de todos los antecedentes necesarios para la obtención del beneficio.

g) Será requisito para acceder a esta Beca que el funcionario candidato haya postulado a los beneficios que el Estado dispone para Estudios Técnicos.

h) La comisión aludida en el punto d) analizará las solicitudes y velará por el adecuado cumplimiento de los procedimientos de concursabilidad y elegibilidad.

i) El beneficio individual será entregado por un plazo total que no podrá exceder de un semestre adicional al período de duración normal de la carrera.

j) El beneficio se extenderá por el período de duración de sólo una carrera.

k) La Universidad podrá facilitar la ejecución de la práctica profesional de los beneficiarios en sus dependencias, siempre que exista necesidad y disponibilidad.

Adicionalmente, a este beneficio, se acuerda crear la modalidad de financiamiento tripartito (trabajador, sindicato y Universidad) para los estudios técnicos que realicen los trabajadores sindicalizados. La Universidad se compromete a efectuar un aporte anual con un tope de $2.250.000 (dos millones doscientos cincuenta mil pesos) para tales efectos. El ingreso de nuevos beneficiarios estará supeditado a la disponibilidad financiera de este fondo. El aporte sindical alcanzará un máximo equivalente a un 10% de monto a subvencionar al trabajador. La definición de los trabajadores sindicalizados que accedan a este financiamiento, así como las condiciones de administración del beneficio, requisitos de postulación y mantención de éste, seguirán las estipulaciones descritas en los puntos d) a k) de esta cláusula.

Finalmente, en virtud del acuerdo establecido por la organización sindical con la Universidad y con el Centro de Formación Técnica UCEVALPO, se establece el compromiso de otorgar a los trabajadores sindicalizados becas de 50% del arancel de las carreras técnicas impartidas por dicho Centro de Formación Técnica. Regirán para este beneficio las condiciones indicadas en las letras d), g), h), j) y k) de esta cláusula.

22. FONDO DE MOVILIZACIÓN PARA CURSOS DE CAPACITACIÓN.

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

El uso de este fondo tendrá como objeto subvencionar el costo del traslado al trabajador sindicalizado 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) La distancia de traslado deberá ser superior a dos kilómetros, lo cual justifique el uso de locomoción colectiva.

c) La persona deberá solicitar esta subvención al momento de inscribirse.

La modalidad de pago del beneficio será:
- Al finalizar el curso.
- Se pagará siempre que el curso haya sido aprobado.
- El monto asignar corresponderá de un valor máximo del 80% del pasaje.

El fondo de movilización alcanzará la suma de $ 500.000.- (quinientos mil pesos) para los años 2017 – 2018.

23. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, con el fin de revisar los sistemas que la Universidad disponga para evaluar el desempeño de las trabajadoras y trabajadores, se conformará una Comisión de Evaluación de Desempeño, integrada por dos representantes del Sindicato y tres representantes de la Universidad.

El objetivo principal de la Comisión será proponer mejoras al sistema y a los instrumentos en aplicación y 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.

24. EXENCIÓN DE ARANCELES UNIVERSITARIOS.

La Universidad otorgará exención del 100% (cien por ciento) del pago de Arancel de Matrícula a los trabajadores sindicalizados de jornada completa y a sus cargas familiares reconocidas, que sean alumnos regulares de una carrera de Pre-Grado o Post-Grado dictado por la PUCV. Es requisito para obtener este beneficio que el trabajador 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 Post-Grado que sean autofinanciados por las distintas Unidades Académicas. Sin perjuicio de esto, la Universidad a través de su Dirección de Recursos Humanos hará las gestiones con las unidades académicas que ofrecen estos programas de post-grado, de forma de otorgar beneficios de exención parcial de aranceles, en la medida de las disponibilidades financieras y presupuestarias del programa.

Respecto de los hijos mayores de 24 años que dependan económicamente del trabajador 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 Pre Grado o Post Grado, dictada por la PUCV, en un avance superior al 50% del currículo 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 Recursos Humanos.

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

No obstante lo anterior, la Universidad, a través de la Dirección de Recursos Humanos, establecerá 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 en coherencia con las necesidades institucionales, definidas en el marco del Plan Estratégico vigente.

25. EXENCIÓN DE ARANCELES CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA UCEVALPO.

La Universidad otorgará exención del 100% (cien por ciento) del pago de arancel de matrícula a cargas familiares de los trabajadores sindicalizados de jornada completa que ingresen a las carreras que imparte el CFT UCEVALPO de acuerdo a las siguientes condiciones:

a) Es requisito para para acceder a este beneficio que el requirente haya postulado a los beneficios que el Estado dispone para estudios técnicos.
b) El cupo de alumnos para el período de vigencia del presente contrato será de dos alumnos.
c) Cumplir con los reglamentos establecidos en el Centro de Formación Técnica.
d) La administración del mecanismo de asignación del beneficio de exención y su seguimiento estará a cargo de una comisión compuesta por dos representantes del Sindicato y dos representantes de la Dirección de Recursos Humanos.
e) La comisión aludida en el punto anterior deberá establecer un procedimiento que asegure la concursabilidad de los postulantes y que estipule los criterios para la adjudicación del beneficio y la elegibilidad en caso que el número de interesados exceda los cupos disponibles.
f) Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que deseen acceder al beneficio deberán presentar una solicitud al Director de Recursos Humanos, acompañada de todos los antecedentes necesarios para la obtención del beneficio.
g) La comisión aludida en el punto d) de la presente cláusula analizará las solicitudes y velará por el adecuado cumplimiento de los procedimientos de concursabilidad y elegibilidad.
h) El beneficio individual será entregado por un plazo total que no podrá exceder en un semestre adicional el período de duración normal de la carrera.
i) El beneficio se extenderá por el período de duración de sólo una carrera.

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

26. PRÉSTAMO DE MATRÍCULA DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

La Universidad otorgará a aquellos trabajadores sindicalizados que lo soliciten, un préstamo para el pago de Arancel Básico de Matrícula de la Universidad, para ellos o para sus cargas familiares que cursen estudios superiores.

La solicitud debe hacerse formalmente y debe enviarse a la Dirección de Recursos Humanos.

27. PERMISOS DE ESTUDIOS.

La Universidad otorgará a aquellos trabajadores sindicalizados que realicen estudios en la PUCV para la obtención de un título profesional, permiso con goce de remuneración hasta por media jornada laboral. Durante le vigencia del presente Contrato, el número máximo de trabajadores que pueden hacer uso de este beneficio en forma simultánea, será de tres socios del Sindicato.

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

a) El trabajador deberá tener un mínimo de cinco años trabajados ininterrumpidamente en la PUCV, desde la fecha de la solicitud hacia atrás.

b) Los estudios deberán ejecutarse en horarios regulares diurnos o vespertinos.

c) 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.

d) Los trabajadores estudiantes mantendrán su calidad de funcionarios de la PUCV y se les aplicará las disposiciones legales inherentes a su condición laboral.

e) Se exceptúan del plazo mínimo para acceder a este beneficio, aquellos trabajadores que en la actualidad se encuentren estudiando en la PUCV.

f) Asimismo mantendrán todos los beneficios que otorga la PUCV a sus trabajadores.

g) En caso que los requerimientos curriculares o reglamentarios de la carrera que curse el trabajador 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.

h) El trabajador beneficiario 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, debiendo quedar formalizada en un anexo de contrato.

La PUCV analizará cada caso en particular, respecto de aquellos trabajadores estudiantes que estén cursando el último año de su carrera, su reubicación como práctica profesional para el examen final de titulación.

28. FONDO CONCURSABLE DE ESPECIALIZACIÓN.

La Universidad mantendrá durante la vigencia del Contrato Colectivo un fondo concursable de forma de favorecer la especialización de los trabajadores y el mejoramiento de sus competencias laborales en las áreas que la Universidad define como prioritarias en sus planes de desarrollo estratégico vigentes.

La administración de este fondo estará a cargo de una comisión integrada por dos integrantes del Sindicato y dos de la Dirección de Recursos Humanos bajo las condiciones siguientes:

- Se deberá establecer un procedimiento que asegure la debida comunicación a todos los trabajadores respecto de este beneficio, que garantice la concursabilidad de los postulantes, que incorpore fechas de convocatorias, plazos de postulación, los criterios para la selección de candidatos y adjudicación de los fondos, y la elegibilidad en caso que el número de interesados exceda los fondos o cupos disponibles.

- Las acciones de perfeccionamiento cubiertas incluyen seminarios, pasantías, diplomados y cursos de especialización.

- Todas las postulaciones deberán estar avaladas y recomendadas por la jefatura directa del interesado.

- Se establece como requisito a los interesados la postulación a los beneficios y becas del Estado que apoyen este tipo de estudios superiores, cuando aplique el caso.

- Las postulaciones deberán hacerse formalmente y ser remitidas a la Dirección de Recursos Humanos en los plazos definidos en cada convocatoria.

- La comisión deberá establecer previamente al inicio de cada convocatoria, los criterios de concursabilidad, elegibilidad y de selección. Ellos deberán considerar a lo menos los siguientes elementos:

  a) Pertinencia de los estudios o especialización con las líneas prioritarias de desarrollo institucional.
  b) Condición habilitante de los estudios o especialización respecto de las funciones y/o resultados esperados del cargo del postulante.
  c) Opciones de financiamiento externo (SENCE, becas externas u otro aporte).
  d) Evaluación de desempeño del postulante.

- El fondo anual que se destinará para estos fines será de $2.250.000 (dos millones doscientos cincuenta mil pesos).

- Una vez concluida la evaluación de las postulaciones por parte de la comisión, en el proceso de selección de aquellas elegibles, deberá definirse las coberturas de financiamiento en cada caso, procurando balancear los criterios enunciados y

ajustar el beneficio global al máximo establecido en el inciso anterior.

29. BECAS PREUNIVERSITARIO PREUCV Y PROGRAMA BETA PUCV.

a) La Universidad otorgará 8 (ocho) becas anuales a trabajadores o cargas reconocidas de ellos para la preparación de la Prueba de Selección Universitaria (PSU) en el Preuniversitario PREUCV. Cada beca consiste en la exención del 100% del costo de la mensualidad.

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

   Para establecer los criterios de selección de quienes serán beneficiados con las becas, se conformará una comisión de trabajo integrada por dos representantes del Sindicato y dos de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad.

   En caso 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 trabajador, éste deberá hacer uso fuera de su jornada normal de trabajo.

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

b) Becas especiales Programa BETA.
   La Universidad otorgará una beca consistentes en la exención de aranceles para cargas familiares de trabajadores sindicalizados aceptados en el Programa BETA.

30. PREMIO EXCELENCIA ACADÉMICA.

Los trabajadores administrativos o de servicios adscritos a este Contrato, cuyas cargas reconocidas cursen enseñanza media, podrán postular a cuatro (4) premios semestrales de Excelencia Académica, de $50.000 (cincuenta mil pesos) cada uno.

Los requisitos de postulación son los siguientes:

- Ser estudiante de enseñanza media.
- Acreditar formalmente al término del semestre escolar un promedio de notas igual o superior a 6,3 (seis coma tres) en las asignaturas cursadas en dicho semestre.
- Presentación formal a la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad.

En caso que la cantidad de postulantes supere la cantidad de premios disponibles, se conformará una comisión de trabajo para establecer los criterios de selección de quienes serán beneficiados con las becas. Dicha comisión estará conformada por dos representantes del Sindicato y dos representantes de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad.

Los premios serán cancelados directamente por el Sindicato a los beneficiarios al concluir cada semestre académico, preferentemente en los meses de agosto y diciembre.

31. SISTEMA DE RELACIONES LABORALES PUCV.

Las partes de este Contrato Colectivo, acuerdan mantener la Comisión de Relaciones Laborales, con el objeto que evalúe el desarrollo del empleo en todos sus ámbitos, para responder a las demandas ocupacionales y entregar orientación y propuestas al Gobierno Universitario.

La Comisión estará integrada por cuatro representantes de la Universidad y la directiva del Sindicato.

32. SISTEMA DE DESARROLLO LABORAL PUCV.

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 de trabajo y sus condiciones de desarrollo, ciñéndose a las orientaciones siguientes:

a) Tomar conocimiento de la orientación y tendencia de los cambios en las políticas públicas en el sector de Educación Superior, en los contextos organizacionales, tecnológicos y de gestión que operan en la nueva competitividad del sector.

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.

Será la Comisión de Relaciones Laborales la que analizará, estudiará y hará seguimiento 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:

a) Modernización de la Planta Administrativa y de Servicios, con el objeto de coordinar los procesos de selección, descripción de cargos, promoción, capacitación, formación profesional y desvinculación de las trabajadoras y trabajadores sindicalizados.

b) 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.

c) 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 trabajadores.

En el mes de noviembre de 2017 la Comisión tendrá que emitir un informe al Gobierno Universitario para la decisión de las políticas a aplicar en los temas antes mencionados.

33. IGUALDAD DE ACCESO A CARGOS DE PLANTA.

Las partes involucradas en el presente Contrato Colectivo, refuerzan su compromiso 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, relativa 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.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de razas, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Por tal motivo, la Universidad se compromete a partir de la vigencia del presente Contrato Colectivo 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.

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.

34. SISTEMA DE BIENESTAR SOCIAL PUCV.

Las partes manifiestan el compromiso de mantener una Comisión de Bienestar Social PUCV, integrada por dos representantes del Sindicato y dos de la Dirección de Recursos Humanos. 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:

1. Vivienda.
2. Salud.
3. Previsión.
4. Atención social.
5. Recreación, cultura y deporte.
6. Calidad de vida y equilibrio laboral – familiar.

Esta comisión se reunirá regularmente a contar de noviembre de 2016.

Esta comisión contará con los resultados estadísticos de los exámenes médicos señalados en la Cláusula 58.1 y 58.2 del Contrato Colectivo, a fin de generar propuestas

en el marco de los programas que la Universidad mantiene para promover la salud de las personas.

35. SEMINARIO RELACIONES LABORALES.

La Universidad financiará anualmente un Seminario sobre “Relaciones Laborales”, el cual será organizado en conjunto por el Sindicato y la Universidad.

La programación del Seminario será revisada por una comisión integrada por dos representantes del Sindicato y dos representantes de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad, la cual definirá los temas, expositores y metodología.

VI. BENEFICIOS SOCIALES

36. BECA “EDUARDO QUIERO ACEVEDO”.

En caso de fallecimiento, jubilación por invalidez o por edad de un trabajador sindicalizado de este Contrato Colectivo, la Universidad becará a los hijos y/o cónyuge que sean cargas familiares y que se encuentren efectuando estudios de pre-grado en la PUCV con la Beca “Eduardo Quiero Acevedo”.

Esta Beca consistirá en la exención del 100% del Arancel de Matrícula y préstamo del Arancel Básico. 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 a los requisitos vigentes.

La Beca se mantendrá mientras el beneficiario estudie la misma carrera que estudiaba al momento del fallecimiento o jubilación del trabajador sindicalizado y por el plazo en que conforme la malla curricular deba terminar sus estudios.

37. BECA “MÓNICA PIZARRO CARRASCO”.

En caso de fallecimiento de un trabajador sindicalizado, la Universidad becará a los hijos que sean cargas familiares y que se encuentren efectuando estudios de enseñanza media para que cursen carrera de pre-grado 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. 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 a los requisitos vigentes.

38. SISTEMA DE BIENESTAR DEL PERSONAL.

La Universidad y la Administración Descentralizada, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, aportarán mensualmente al Sistema de Bienestar del Personal de la Universidad un monto de dinero equivalente al aporte de los socios que pertenecen a dicho sistema, según lo establecido en sus estatutos y a los acuerdos que tome su directorio.

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 %	

39. PERMISOS.

La Universidad otorgará los siguientes permisos.

39.1. Con Goce de Remuneraciones:

a) Permiso por Matrimonio y/o Unión Civil: 10 días hábiles corridos de permiso a los trabajadores que contraen matrimonio o se unen civilmente. Este permiso podrá hacerse efectivo inmediatamente antes de la fecha de matrimonio, condición que deberá establecerse de común acuerdo con la jefatura directa del trabajador. Este permiso no es acumulable.

b) Permiso Paternal: 5 días hábiles de permiso a los trabajadores con ocasión del nacimiento de un hijo. Este permiso no es acumulable.

c) Permiso por cambio de domicilio: 1 día hábil de permiso a los trabajadores sindicalizados que cambien de residencia.

d) Permiso Administrativo: 4 días al año a los trabajadores sindicalizados que, bajo circunstancia imprevisibles, necesiten ausentarse del trabajo para realizar diligencias, trámites, exámenes médicos o atender situaciones personales de similar naturaleza, sujeto a la autorización, por anticipado, del jefe directo. Para este efecto la autorización debe ser remitida a la Dirección de Recursos Humanos, a lo menos, el día anterior a la fecha del permiso.

   Este permiso además podrá fraccionarse en medios días cuando las circunstancias, así lo ameriten y con acuerdo de la jefatura directa del trabajador.

e) Permiso por Fallecimiento de familiares:

   Todo trabajador sindicalizado tendrá derecho a:

- 7 días hábiles de permiso pagado en caso de fallecimiento de un hijo o su cónyuge.
- 3 días hábiles de permiso pagado en caso de fallecimiento de un hijo en período de gestación, así como por el fallecimiento de sus padres, hermanos, abuelos, suegros, nietos.

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

Cuando las circunstancias lo aconsejen y por situaciones de tiempo de viaje a otra localidad, la Universidad podrá aumentar en forma prudencial el número de días indicados anteriormente. La facultad de autorizar un incremento en el número de días recaerá exclusivamente en el Director de Recursos Humanos.

f) Permiso por Asamblea Sindical Ordinaria y Extraordinaria: 2 horas en jornada laboral, cada 2 meses para asistir a reunión convocada por el Sindicato. La Directiva Sindical deberá dar aviso a la Dirección de Recursos Humanos, al menos con 5 días de anticipación, de las fechas en las cuales se realizarán las Asambleas Sindicales.

g) Permiso de representación: los trabajadores sindicalizados integrantes de un grupo folklórico, teatral o coral, organizado por el Sindicato y reconocido por la Universidad, tendrán derecho a solicitar permiso para ausentarse del trabajo, con goce de remuneración, cuando les corresponda representar a la Universidad dentro o fuera de la zona. La Dirección de Recursos Humanos evaluará y decidirá, previa consideración de la opinión del Sindicato, 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 personas.

h) Permiso Deportivo: los trabajadores sindicalizados podrán solicitar permiso para ausentarse del trabajo con goce de remuneraciones, sean ellos deportistas o dirigentes deportivos, para representar a la Universidad en eventos de carácter interno, regional o nacional. El grupo no podrá exceder de 18 personas y un período de 5 días hábiles. La solicitud deberá ser presentada a la Dirección de Recursos Humanos, donde se evaluará y decidirá, previa consideración de la opinión del Sindicato, 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 Recursos Humanos, atendidas las circunstancias, podrá autorizar un número mayor de personas en la delegación y/o un período superior a lo indicado precedentemente.

i) Permiso Especial Colegio Rubén Castro: los trabajadores del Colegio Rubén Castro, involucrados en el presente Contrato Colectivo, tendrán durante la vigencia de éste, un permiso especial de 2 días, que se otorgarán durante el período de vacaciones de invierno del colegio, en compensación a los medios días que otorga la Universidad durante el año al resto de los trabajadores.

39.2. 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 días hábiles y por escrito, especificando claramente las razones que lo justifiquen.

40. PRÉSTAMO DE VACACIONES O ESCOLAR.

La Universidad otorgará a los Trabajadores Sindicalizados un préstamo de vacaciones o escolar a los trabajadores que hagan uso efectivo del feriado legal y que soliciten expresamente dicho beneficio en los meses de enero o marzo, por una sola vez al año, por un monto máximo de $100.000.- (cien mil pesos). Este monto que estará sujeto a disponibilidad de descuento por parte del Trabajador.

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

41. JUGUETES Y FIESTA DE NAVIDAD.

La Universidad distribuirá anualmente juguetes a los hijos de trabajadores que sean cargas familiares, menores de 13 años de edad (edad computable al 31 de diciembre del respectivo año). La entrega del regalo se llevará a cabo preferentemente en una Fiesta de Navidad o durante el mes de diciembre.

Para tal efecto, en los años 2016 y 2017, la Universidad financiará el juguete con un aporte de $19.500.- (diez y nueve mil quinientos pesos) por hijo - carga de cada trabajador.

La Fiesta de Navidad será financiada por la Universidad a través de un aporte de $3.200.000.- (tres millones doscientos mil pesos). En este monto está considerado el gasto que demande el funcionamiento del Coro de Niños o instancia similar que le remplace.

Para la programación de estas actividades, la PUCV constituirá una Comisión en la que participarán dos representantes del Sindicato y dos representantes de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad.

42. DÍA DEL TRABAJADOR PUCV Y CONMEMORACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Universidad, durante la vigencia del presente contrato, realizará anualmente una actividad denominada “Día del Trabajador PUCV”, en la que participarán los trabajadores sindicalizados, 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, se conformará una Comisión que programará la referida actividad, entre cuyos miembros deberá existir representación de 2 (dos) integrantes del Sindicato y 2 (dos) de la Dirección de Recursos Humanos. La Universidad financiará esta actividad a través de un aporte de $2.900.000.- (dos millones novecientos mil pesos). Esta actividad se realizará preferentemente en la primera quincena de enero de cada año.

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

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

Para el Día Internacional del Trabajo, se programará una actividad cultural que se financiará mediante un aporte de la Universidad, que será de $425.000.- (cuatrocientos veinte y cinco mil pesos).

Complementariamente, la Universidad y el Sindicato conformarán una Comisión que se preocupará de estudiar la mejor manera de aprovechar la oferta cultural existente en la Universidad, facilitando el acceso a los trabajadores a dichas actividades.

43. ACTIVIDAD RECREATIVA “GILBERTO GONZÁLEZ DÍAZ”.

a) Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, y en el período de vacaciones de invierno de los estudiantes universitarios el Sindicato Nº 1 de Trabajadores de la PUCV, programará Actividades Recreativas, Deportivas y Culturales.

   La Universidad entregará para estos eventos; dos tenidas deportivas consistentes en buzos deportivos y zapatillas, destinadas a premiar a deportistas destacados del Sindicato y un aporte de financiamiento de $450.000.- (cuatrocientos cincuenta mil pesos).

b) Para el desarrollo de esta actividad, la Universidad otorgará permiso a todos los trabajadores que participen en ella, para ausentarse de sus labores entre las 13:00 y las 15:30 horas, en la medida que no se altere significativamente la continuidad operacional de la Universidad. En caso de razones de fuerza mayor que alteren el calendario académico de Pregrado de la Universidad, estas actividades, a solicitud de la Universidad, podrán ser reprogramadas con acuerdo del Sindicato.

44. ACTIVIDAD ANIVERSARIO “HUMBERTO RAZÓN FREDES”.

Con ocasión del Aniversario del Sindicato N° 1, la PUCV otorgará durante la vigencia del presente contrato los siguientes beneficios:

a) Durante el año 2017 y 2018 la PUCV efectuará un aporte único de $8.000.- (ocho mil pesos) por socio y un aporte anual único de $1.100.000.- (un millón cien mil pesos).

b) Durante el año 2017 y 2018, 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 $ 500.000 (quinientos mil pesos).

45. FIESTAS PATRIAS.

La PUCV, durante la vigencia del Contrato Colectivo, realizará en el mes de septiembre de cada año, una actividad denominada “Fiesta Criolla”, para celebrar el Aniversario Patrio.

Para tal efecto, la Comisión Festejos conformada por dos integrantes del Sindicato y dos representantes de la Dirección de Recursos Humanos, programará esta actividad, que será financiada por la PUCV, con un aporte anual de $2.000.000.- (dos millones de pesos).

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

46. ASIGNACIÓN PARA COMPRA DE CASA.

La Universidad, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, otorgará a los trabajadores sindicalizados afectos a él, un aporte mensual mínimo de $8.000.- (ocho mil pesos) y máximo de $12.000.- (doce mil pesos) a quienes estén interesados en adquirir una vivienda propia en cualquiera de sus modalidades: compra de casa nueva o usada, autoconstrucción o arreglo de la vivienda, ya sea mediante postulación a subsidio estatal o por acceso directo a través de una entidad financiera. En este último caso, la autorización será dada por la Dirección de Recursos Humanos, previa evaluación de la situación particular.

Las condiciones de este aporte serán las siguientes:

a) Para el caso de adquisición de vivienda, el trabajador o su cónyuge no debe ser propietario de una vivienda.
b) El trabajador deberá indicar, al momento de ser aceptada su solicitud de beneficio, la modalidad de postulación de subsidio habitacional que tomará. Para esto abrirá una libreta 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 trabajador sindicalizado hará un aporte mensual mínimo de $8.000.- (ocho mil pesos) y máximo de $12.000.- (doce mil pesos) a la libreta de ahorro, el cual será descontado por planilla por lo que deberá tener disponibilidad de descuento.
e) La libreta quedará en custodia en la Universidad para su cuidado y administración.
f) El trabajador sindicalizado deberá expresar su voluntad de hacer el ahorro previo mediante solicitud al Programa Habitacional de la Dirección de Recursos

Humanos y una autorización de descuento según los procedimientos establecidos en la Universidad.

g) En caso que el trabajador 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) Para los trabajadores 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 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.

47. DEPÓSITO CONVENIDO.

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

Varones	Monto Depósito Convenido
Entre 20 y 50 años	UF 0,15
Entre 51 y 65 años	UF 0,40

Damas	Monto Depósito Convenido
Entre 20 y 45 años	UF 0,15
Entre 46 y 60 años	UF 0,40

Para optar a este beneficio, el trabajador 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, de un monto igual o superior al monto del depósito convenido.

En el evento que el trabajador efectuare una cotización voluntaria UF 0,15 la Universidad efectuará un depósito convenido por un monto de UF 0,15 y en el evento que el trabajador efectuare una cotización voluntaria UF 0,40, la Universidad efectuará un depósito convenido por un monto de UF 0,40; y si el trabajador efectuare una cotización voluntaria menor a UF 0,15, la Universidad no efectuará depósito convenido al trabajador.

Los trabajadores que se acojan a este beneficio no podrán efectuar retiros a cuenta de los depósitos convenidos efectuados por la Universidad, y en el evento de realizarlo, deberá restituir una suma igual a la del retiro efectuado y no podrá continuar con el beneficio.

VII. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD.

48. JORNADA DE TRABAJO.

A partir del 1° de noviembre de 2016, se mantendrá la jornada laboral de 44 horas semanales para todos los trabajadores de la Universidad.

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.

49. HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

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

Adicionalmente, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, a los trabajadores sindicalizados que se desempeñen en el cargo de vigilante, para los turnos de los días 25 de diciembre, 1 de enero, 1 de mayo, y 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 de Antigüedad.
- Asignación Laboral.
- Asignación Familiar PUCV.
- Asignación de Negociación Colectiva 1.
- Asignación de Negociación Colectiva 2.
- Asignación de Negociación Colectiva 3.
- Asignación de Negociación Colectiva 4.
- Asignación Profesional.
- Asignación Técnica.
- Bonificación D.L. 1607-2411-3501.
- Sobre Evaluación.
- Haberes Varios.

50. FERIADO ANUAL.

Los trabajadores sindicalizados afectos al presente Contrato Colectivo de Trabajo 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 trabajado en la Universidad.

Los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, con contrato de trabajo suscrito con la Universidad a partir del 1º de agosto de 1991, su feriado anual se regirá 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 cinco para todos aquellos trabajadores sindicalizados, 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 por concepto de feriado progresivo, cuando ellos acumulen 5 días o menos.

51. VESTIDORES.

La PUCV, proporcionará a los trabajadores, duchas, lockers, vestidores adecuados en conformidad a las normas legales establecidas por los organismos competentes. Dichas condiciones serán supervisadas periódicamente por la Dirección de Recursos Humanos, y apoyada por los dirigentes del Sindicato, por representantes del Comité Paritario de Orden, Higiene y Seguridad y/o del departamento de Prevención de Riesgos.

52. ALIMENTACIÓN.

La PUCV, durante la vigencia del Contrato Colectivo, proporcionará alimentación a los trabajadores durante la jornada de trabajo, de acuerdo al siguiente detalle:

TURNO (HORAS)	PERSONAL AFECTO	BENEFICIO
07:00 - 15:30	Auxiliar, Recepcionista, Supervisor, Dep. Laboratorio	Desayuno y Colación
07:30 - 17:00	Auxiliar, Mantención y Casino	Desayuno y Colación
08:00 - 17:30	Auxiliar	Colación y once
08:30 - 18:00	Administrativos y secretarias	Colación
10:00 - 19:30	Telefonista	Colación y once
08:00 - 17:30	Telefonista	Desayuno, colación
11:00 - 21:00	Auxiliar, Recepcionista , Personal administrativo y secretarias.	Colación, once, 2º once

Durante la vigencia del presente contrato colectivo, la PUCV y el Sindicato conformarán una Comisión 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 trabajadores.

53. VIÁTICOS.

a) En el caso del trabajador 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 $3.450.- (tres mil cuatrocientos cincuenta pesos) diarios. En el caso que el trabajador que se desempeñe como vigilante realice una jornada nocturna, recibirá un adicional de $1.800.- (mil ochocientos pesos) por turno, a partir de la firma del presente Contrato Colectivo.

b) En caso en que la Universidad no pueda proporcionar directamente el beneficio de la colación, se otorgará la cantidad diaria de $3.100.- (tres mil cien pesos), y en caso que no pueda entregar el beneficio de desayuno u once, se otorgará la cantidad diaria de $1.250.- (mil doscientos cincuenta pesos) a partir de la firma del presente Contrato Colectivo.

c) La Dirección de Recursos Humanos instruirá a las unidades académicas y administrativas para que en el evento que un funcionario 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 el trabajador tenga que extender su jornada laboral en más de dos horas continuas, la Universidad deberá otorgar el beneficio de una segunda o tercera colación.

e) En la eventualidad que un trabajador, 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 b) no sea suficiente para acceder a una colación, podrá presentar la boleta de gastos de la colación, para su reposición por parte de la Universidad.

54. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN, ROPA DE TRABAJO Y CALZADO.

La Universidad, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, proporcionará sin costo alguno para el personal, elementos destinados a mejorar la calidad de la ejecución de su trabajo, estos son:

- Elementos de protección, que debe utilizar el trabajador en los trabajos para protegerse de los riesgos que se originen de los mismos.

- Ropa de trabajo y calzado, para que el trabajador pueda realizar sus labores sin los impedimentos o limitaciones que determinan que su ropa pueda quedar inutilizada o irreparable a causa de las particularidades de cada trabajo y de las exigencias propias del cargo en que sean usadas.

- En caso de que la ropa de trabajo y calzado no durase en el tiempo establecido en este Contrato Colectivo, la Universidad repondrá las prendas deterioradas, previa constatación por parte de la Dirección de Recursos Humanos.

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 Mantención, Instructores de Talleres o Laboratorios, Piscicultura y todos aquellos que cumplan funciones asociadas al área:

2 Polerón Polar anual
2 Pantalón de Trabajo Anual
1 Par de zapatos de trabajo, seguridad o dieléctrico cada dos años, según necesidades del servicio.
4 Poleras anuales (2 mangas cortas - 2 mangas largas) anual.
1 Cortaviento, parka impermeable o Chaqueta soft shell con logo PUCV cada dos años.
1 Chaleco geólogo cada dos años (personal que lo solicite).
2 Chaleco geólogo anual (personal área mantención)
2 Capas blancas anuales para los trabajadores que requieran.
2 Pecheras anuales (personal de laboratorio)

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

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

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

GRUPO B
Dependencia Especial, Dependencia Especial de Medios Audiovisuales, 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 Polerón Polar o Jersey cada dos años.
1 Jeans anual (sólo personal de aseo).
3 Poleras anuales (sólo personal de aseo).
1 Par de zapatos de vestir o de trabajo cada dos años.
2 Pantalones de vestir anual.
1 Chaleco sin manga con logo PUCV anual.
1 Chaqueta softshell o parka con logo PUCV cada dos años.
2 Capas blancas anuales para los trabajadores que requieran, debidamente fundamentado.

GRUPO C
Dependencias Especiales Área de Gobierno, vigilantes, conductores, recepcionistas:

1 Ambo cada dos años.
1 Pantalón de vestir anual.
5 Camisas anuales.
2 Corbatas anual.
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 dos años.
1 Parka, abrigo, chaquetón o chaqueta softshell con logo cada dos años (sólo vigilantes).
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 dos años (varones o damas).
2 Gorros blancos anuales.
5 Poleras blancas con bordado anuales.
3 pantalones de gabardina acordes al servicio anuales.
1 Jersey anual.
2 Pecheras anuales.
1 Parka cada dos años.

GRUPO E
Secretarias, Encargadas de Biblioteca, Personal Administrativo Femenino, Personal Femenino de Casino, auxiliar médico:

1 Traje invierno anual con dos blusas (con pantalón o falda a elección).
1 Polar con logo PUCV de manga larga o corta anual.
1 Pantalón o falda adicional, cada dos años.
1 Traje temporada de verano con dos blusas cada dos años.
2 Capas blancas anuales (sólo auxiliar médico y enfermera)

GRUPO F
Oficiales Administrativos, Encargados de Biblioteca y Encargado de Cineteca:

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 dos años (solamente personal de tránsito, que producto de sus funciones deba realizar trámites fuera de la Universidad en forma frecuente).

GRUPO G
Trabajadores DSIC de soporte y comunicaciones (personal en terreno):

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

GRUPO H
Profesionales Y Técnicos no indicados en los grupos anteriores:

Profesionales:

Damas:
2 Pantalones de vestir anual.
3 Blusas anuales.
1 Jersey anual.
1 Chaqueta de vestir anual.

Varones:
2 Pantalones de vestir anual.
3 Camisas anuales.
1 Jersey anual.
1 Chaqueta de vestir anual.

GRUPO I
Personal Agrícola (varones y damas)

3 Jeans anuales.
1 Polar anual.
1 Par de botas de agua anual.
1 Equipo de agua cada dos años.
2 Cotonas azul anual (sólo personal que lo requiera).
1 Par de bototos con punta de acero, para el maestro de fragua, bodeguero, tractorista y calderero anual.
3 Poleras mangas cortas anuales.
2 Poleras mangas largas anual.
1 Par de bototos anual (dama o varón) para el resto de los trabajadores.
1 Parka cada dos años.
1 Gorro de polar cada dos años.
1 Jockey anual.

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

La Universidad mantendrá el funcionamiento de Comisión de Ropa de Trabajo, durante la vigencia del actual contrato.

55. SEGURIDAD E HIGIENE AMBIENTAL.

La Universidad enfocará sus esfuerzos en el cumplimiento de todas las disposiciones sanitarias de Seguridad e Higiene Ambiental, rigiéndose por las recomendaciones de los organismos técnicos competentes.

El Sindicato podrá participar con un (1) representante en el Departamento de Prevención de Riesgo de la PUCV, para proponer programas y políticas sobre las medidas de prevención, higiene y seguridad.

56. SUBSIDIO POR ENFERMEDAD.

La Universidad, pagará el 100% (cien por ciento) de las remuneraciones por los 3 (tres) primeros días de licencia médica al trabajador 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) Oportuna presentación de la licencia médica, según lo establece la legislación vigente.
b) Verificación por parte de la Universidad de que el 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 la cancelación 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 trabajador, según el art. N° 70 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. En el evento, que el 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 tres primeros días y el anticipo 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 que los trabajadores sindicalizados 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 al trámite de reclamación ante la COMPIN por el no pago de los subsidios correspondientes, la Universidad orientará la gestión del trabajador a través de este servicio, siendo responsabilidad del trabajador la realización del trámite correspondiente.

57. SEGUROS COLECTIVOS.

A contar del 1 de noviembre de 2016, la Universidad mantendrá el Seguro de Vida vigente para los trabajadores activos, con un capital asegurado de 100 Unidades de Fomento por muerte del trabajador.

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

La Universidad informará oportunamente al Sindicato respecto de cambios en las condiciones de las pólizas contratadas.

58. PROTECCIÓN DE LA SALUD.

58.1. Examen de Salud.

La Universidad organizará y programará, a través de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad, una acción destinada a que los trabajadores sindicalizados activos hagan efectivo un Examen de Salud Voluntario.

La Universidad cofinanciará los costos de los exámenes, en un 30% del copago final que realice el trabajador, después que opere la previsión particular del trabajador 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.

Para efectos de definir el conjunto de exámenes, su cobertura y el calendario de ejecución, la Comisión de Bienestar Social, compuesta por dos representantes del Sindicato y dos de la Universidad, durante el año 2017 buscará la asesoría técnica y médica competente para cumplir con su cometido, teniendo en consideración los criterios de efectividad, responsabilidad por el autocuidado y eficiencia en el uso de los recursos. El plazo para contar con la definición de los exámenes y su cobertura se establece para el 31 de julio de 2017.

La toma de exámenes se aplicará en las fechas que determine la Comisión de Bienestar Social. Aquellos trabajadores que, producto del examen, detecten enfermedades en desarrollo, tendrán otra toma después del primer examen, en un plazo definido por el médico antes referido.

58.2. Examen Preventivo.

La Universidad organizará y programará, a través de la instancia correspondiente, una acción destinada a que los trabajadores sindicalizados hagan efectivo su examen médico, conforme a la ley de Medicina Preventiva y el Programa Preventivo, desarrollado por la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad.

La Universidad coordinará el financiamiento del costo del examen preventivo (definido por la autoridad de Salud) utilizando los sistemas previsionales de los trabajadores y la infraestructura existente en los sistemas para la atención de salud.

La Universidad y el Sindicato analizarán y evaluarán los resultados de los exámenes médicos señalados en las cláusulas 58.1 y 58.2, en la Comisión Sistema de Bienestar Social PUCV, determinada en la cláusula 34 del presente Contrato Colectivo.

VIII. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

La Pontificia Universidad Católica de Valparaíso 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 la misma. 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 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 de convalecencia.

b) Protección de la integridad física y psíquica del menor, desde su gestación y durante las primeras etapas de su desarrollo como persona.

c) Fortalecimiento del vínculo afectivo entre la madre y su hijo durante el período de lactancia y sus primeros años de desarrollo.

d) Fortalecimiento de la familia.

Los siguientes puntos 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.

Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo la PUCV, en conjunto con el Sindicato, establecerán una mesa de trabajo con el fin de perfeccionar los contenidos de las disposiciones contempladas en las cláusulas 59, 60 y 61, y determinar los criterios objetivos que mejoren y regulen los temas allí señalados.

59. DESCANSO MATERNAL.

Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de seis semanas antes del parto y doce semanas después de éste. Para estos efectos se entienden incorporados los artículos sobre Protección a la Maternidad del Título II del Código del Trabajo.

De igual manera, lo contenido en la ley Nº 20.545 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.

El subsidio que origine el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo de la ley Nº 20.545, 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 pre natal como post natal, se acogerá a la legislación que establecen las Licencias Médicas, ya sea por la salud de la madre como por la salud del hijo.

60. SALA CUNA.

La PUCV, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, pagará los gastos de Sala Cuna directamente al establecimiento al cual las trabajadoras lleven a sus hijos menores de dos años. En el mes de vencimiento de este plazo se cancelará el mes completo, independiente del día en el cual corresponda el término del plazo indicado.

Las madres trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de 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 la interesada, en dos porciones.

c) Postergando o adelantando en media hora o en 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 la madre para dar alimento a sus hijos. En este caso la PUCV, pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

Respecto de aquellas trabajadoras que por razones de salud de sus hijos (debidamente certificadas por especialista en la patología que afecte al menor), no envíen a su hijo a una Sala Cuna, la Universidad pagará un bono mensual de $135.000 (ciento treinta y cinco mil) pesos.

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

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

Asimismo y por razón de fallecimiento de la madre o por abandono de la misma, debidamente acreditadas por un informe de la Oficina de Beneficios a las Personas de la Dirección de Recursos Humanos, la Universidad podrá extender el beneficio de Sala Cuna a los trabajadores varones.

61. PERMISO MATERNAL.

Cuando la salud del hijo 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 a lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

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

IX. GARANTÍAS SINDICALES.

62. EXENCIÓN SINDICAL.

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

Los Dirigentes que utilicen estas garantías sindicales, mantendrán todos sus beneficios.

Con relación a lo anterior, el Directorio Sindical comunicará por escrito a la Universidad el nombre de los Dirigentes que harán uso de este beneficio.

63. MANTENCIÓN SEDE SINDICAL.

Durante el presente Contrato Colectivo, la Universidad se hará cargo de las labores de mantención de la sede sindical, de acuerdo a las necesidades que surjan, las que serán de su costo dentro del marco presupuestario aprobado por la Autoridad Universitaria.

64. PERMISO SINDICAL.

La Universidad podrá otorgar permiso con goce de remuneración a los socios 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 días hábiles de anticipación a la jefatura directa de los trabajadores involucrados y a la Dirección de Recursos Humanos.

Para efectos de los gastos de representación, estadía y/o gastos de traslado o pasajes, derivados de las actividades descritas en el inciso anterior, la Universidad dispondrá de un monto máximo anual de $1.000.000 (un millón de pesos).

65. APORTES ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y CULTURALES.

La Universidad otorgará durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, un aporte anual global de $2.000.000 (dos millones de pesos), con el propósito de subvencionar parcialmente el funcionamiento e implementación de la Escuela de Básquetbol y Fútbol de los hijos de los trabajadores, las ramas de fútbol masculino y vóleibol femenino de trabajadores y trabajadoras del Sindicato, u otra actividad deportiva, recreativa o cultural organizada por la organización sindical.

66. APORTE DE NAVIDAD.

La Universidad durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, otorgará la cantidad de $1.500.000.- (un millón quinientos mil pesos) al Sindicato, monto que se entregará en el mes de diciembre de cada año.

X. COMPLEMENTOS SALARIALES

67. COLEGIO RUBÉN CASTRO.

Los trabajadores del Colegio “Rubén Castro”, involucrados en el presente Contrato Colectivo, durante la vigencia de éste, se regirán por las mismas cláusulas y disposiciones establecidas para los trabajadores administrativos y de servicios de la Universidad.

Asimismo, cualquier aporte extraordinario que haga el Estado con la finalidad exclusiva de financiar remuneraciones, asignaciones o bonificaciones de los trabajadores no docentes de los colegios particulares subvencionados, serán compatibles con los beneficios establecidos en este Contrato Colectivo para este tipo de trabajadores.

68. APORTES EXTRAORDINARIOS.

Si durante la vigencia del Contrato Colectivo, el Estado otorgará aportes extraordinarios a la Universidad, relacionados con remuneraciones de trabajadores, la Universidad lo destinará a bonificaciones especiales a todos los trabajadores sindicalizados involucrados en el Contrato Colectivo, sin que ello constituya base para reajustes posteriores.

69. PROPORCIONALIDAD DE BENEFICIOS.

La Universidad, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, pagará a todos los trabajadores involucrados en él, 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.

70. EXTENSION DE BENEFICIOS.

A todo trabajador que se incorpore al Sindicato después de suscribir el presente Contrato Colectivo se le harán extensivos todos los beneficios que se otorgan en dicho Contrato.

Se exceptúan de lo anterior, todos aquellos trabajadores que se incorporen al Sindicato después de suscribir el presente Contrato Colectivo, 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. A estos trabajadores se le harán extensivos única y exclusivamente los siguientes beneficios:

- Fondo de Perfeccionamiento y Capacitación (cláusula 18).
- Permiso con goce de remuneración (cláusula 39.1, letras a), b), c), d), e) y f)).
- Participación en actividad de celebración “Fiesta Criolla” (cláusula 45).
- Participación en actividad “Fiesta de Navidad” (cláusula 41, inciso tercero).
- Participación en actividad de aniversario del Sindicato Nº 1 (cláusula 44, letra b).
- Préstamo de Vacaciones o Escolar (cláusula 40).
- Seguridad e higiene ambiental (cláusula 55).
- Descanso maternal (cláusula 59).
- Día del trabajador PUCV (cláusula 42).

71. BENEFICIOS DE TRABAJADORES QUE SE ACOGEN A RETIRO.

La Universidad mantendrá su política de desvinculación de sus trabajadores, bajo la cual se entrega la posibilidad de continuidad laboral por un período máximo de dos años a aquellos trabajadores que manifiesten esta opción en forma voluntaria, quedando siempre a salvo la facultad de la Universidad de resolución respecto de estos casos de excepcionalidad, siendo 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.

71.1. 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.

71.2. Preparación para el Retiro.

La Universidad llevará a cabo un programa especial para aquellos trabajadores que estén a 2 años de su retiro legal, consistente en apoyo psicológico y capacitación para el desarrollo de actividades después de su retiro. En este marco, la Dirección de Recursos Humanos 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 Recursos Humanos, 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.

71.3. Premiaciones Especiales de Retiro.

La Universidad otorgará un premio especial de $650.000.- (seiscientos cincuenta mil pesos) a los trabajadores sindicalizados que se acojan a retiro, en reconocimiento a la permanencia del trabajador en la Institución.

La Universidad durante la vigencia de este Contrato Colectivo, premiará a los trabajadores que hayan hecho efectivo su trámite de jubilación legal, con estadía de cinco días y cuatro noches, alimentación y pasajes para el trabajador jubilado y un acompañante, a una localidad dentro del país. El establecimiento que se seleccione será de la Caja de Compensación a la que se encuentra adscrita la Universidad.

El uso de este beneficio deberá ser solicitado a la Dirección de Recursos Humanos, la que lo otorgará entre los meses de marzo y noviembre y de acuerdo a las disponibilidades de reserva que tengan los establecimientos y regirá a partir del 1° de noviembre de 2016.

71.4. Beneficios del Sistema de Bienestar.

Los trabajadores sindicalizados que se acojan a retiro, podrán seguir siendo socios del Bienestar hasta por un plazo máximo de 24 meses, según las condiciones establecidas por el sistema.

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 a las condiciones que estipulan las respectivas pólizas, siendo esta permanencia de carácter voluntaria por parte del trabajador, quien debe asumir el costo integro de la prima correspondiente.

72. REAJUSTABILIDAD

A partir del 1° de enero del 2018, los valores indicados establecidos a continuación se reajustarán en el 100% (cien por ciento) del IPC acumulado en los doce meses inmediatamente precedentes a dicha fecha.

- Asignación de pérdida de caja.
- Asignación Familiar PUCV.
- Premios por años de servicio.
- Beneficio de juguetes y fiesta de Navidad.
- Aporte Día del Trabajador PUCV y aporte Día Internacional del Trabajo.
- Aportes para actividades Recreativas “Gilberto González Díaz” y “Humberto Razón Fredes”.
- Aporte celebración de Fiestas Patrias.
- Viáticos.

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

XI. ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

73. 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.

ANEXOS

El Anexo a que se hace referencia en el presente Contrato Colectivo, que se incorpora en el mismo, se entiende como parte integrante de él para todos los efectos legales y contractuales debidamente firmados por las partes, el cual se detalla a continuación:

- Anexo Nº 1 Nómina de trabajadores afectos Sindicato Nº 1.

Sindicato de trabajadores Nº 1 de Trabajadores
de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

OSVALDO LEÓN MONTENEGRO
Presidente

JAIME UGARTE RETAMALES
Director

GERARDO TAPIA RIQUELME
Director

GLADYS CASTRO CHACÓN
Secretaria

EXEQUIEL VARGAS CORVALÁN
Tesorero

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

CLAUDIO ELÓRTEGUI RAFFO
Rector