



60 AÑOS

Avanzando con Unidad y Solidaridad

1965 • 2025

**100
AÑOS**



**PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
VALPARAÍSO**

1 9 2 8 - 2 0 2 8

Contrato Colectivo de Trabajo 2025 - 2027



Contenido

- I. ÁMBITO Y VIGENCIA..... 6
 - 1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES A QUIENES AFECTA 6
 - 2. PERÍODO DE VIGENCIA DEL CONTRATO 6
- II. DEFINICIONES 7
 - 3. DEFINICIONES. 7
- III. PRINCIPIOS, OBJETO, INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO12
 - 4. PRINCIPIOS.....12
 - 5. OBJETO DEL CONTRATO COLECTIVO.12
 - 6. INTERPRETACIÓN.....12
 - 7. APLICACIÓN13
 - 8. COMPATIBILIDAD.....13
- IV. CONDICIONES DE TRABAJO E IGUALDAD DE TRATO14
 - 9. ESTABILIDAD DE LA PLANTA PUCV.....14
 - 10. IGUALDAD DE ACCESO A CARGOS DE PLANTA14
 - 11. JORNADA DE TRABAJO14
 - 12. HORAS EXTRAORDINARIAS15
 - 13. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.....15
 - 14. FERIADO ANUAL16
 - 15. VESTIDORES16
 - 16. ALIMENTACIÓN.....17
 - 17. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL18
 - 18. PREVENCION EN MATERIAS DE RIESGOS LABORALES18
 - 19. EVALUACIÓN DE LAS MUTUALIDADES.18
 - 20. BUENAS PRÁCTICAS EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UNIVERSIDAD19
 - 21. DERECHO A LA DESCONEXIÓN.....19
- V. TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA20

22.	TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA	20
VI.	TRABAJO VIRTUAL SINCRONICO EN CIRCUNSTANCIAS	21
23.	TRABAJO VIRTUAL SINCRONICO.	21
VII.	CONDICIONES COMUNES PARA TELETRABAJO, TRABAJO A DISTANCIA Y TRABAJO VIRTUAL SINCRÓNICO EN CIRCUNSTANCIAS	22
24.	PROHIBICIÓN DE MENOSCABO.....	22
25.	ELEMENTOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	22
VIII.	EMPLEO Y DESARROLLO DEL PERSONAL.....	23
26.	SISTEMA DE DESARROLLO LABORAL.....	23
27.	FONDO DE PERFECCIONAMIENTO Y CAPACITACIÓN	24
28.	PROGRAMA DE PERFECCIONAMIENTO Y CAPACITACIÓN	24
29.	CAPACITACION POR CAMBIO DE FUNCIONES Y REUBICACIÓN	25
IX.	BENEFICIOS SOCIALES	26
30.	FONDO DE MOVILIZACIÓN PARA CURSOS DE CAPACITACIÓN	26
31.	BECA “PADRE ALBERTO HURTADO CRUCHAGA”	26
32.	BECA “REINALDO REHOFF DÍAZ”	26
33.	BECAS PREUNIVERSITARIO PREUCV, PROGRAMA BETA Y PROPEDÉUTICO.	27
34.	PREMIO EXCELENCIA ACADÉMICA.....	28
35.	EXENCIÓN DE ARANCELES UNIVERSITARIOS.....	28
36.	BONIFICACIÓN ESPECIAL DE INGRESO.....	29
37.	EXENCIÓN DE ARANCELES CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA PUCV PARA CARGAS FAMILIARES Y TRABAJADORES/AS.....	30
38.	FONDOS PARA BECAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y ESPECIALIZACIÓN.....	30
39.	PRÉSTAMO DE MATRÍCULA DE EDUCACIÓN SUPERIOR.	32
40.	PERMISO DE ESTUDIOS.....	32
41.	SISTEMA DE BIENESTAR SOCIAL PUCV	33
42.	SISTEMA DE BIENESTAR DEL PERSONAL.....	33
43.	PERMISOS	33
44.	PRÉSTAMO DE VACACIONES O ESCOLAR.....	36

45.	ROPA DE TRABAJO INSTITUCIONAL	36
46.	DÍA DEL/LA TRABAJADOR/A PUCV Y CONMEMORACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	40
47.	APORTES PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y CULTURALES.	41
48.	ACTIVIDAD ANIVERSARIO DEL SINDICATO “PEDRO ESCOBAR SPERGEN”	41
49.	ACTIVIDAD Y APORTE FIESTAS PATRIAS	42
50.	ASIGNACIÓN PARA LA VIVIENDA	42
51.	DEPÓSITO CONVENIDO	43
52.	SUBVENCIÓN LICENCIA DE CONDUCIR	44
53.	SUBSIDIO POR ENFERMEDAD	44
54.	SEGUROS COLECTIVOS.....	45
55.	EXAMEN DE SALUD.....	45
56.	OBSEQUIO Y FIESTA DE NAVIDAD.....	46
57.	CONDONACIÓN DE DEUDAS DEL/LA TRABAJADOR/A FALLECIDO/A	47
58.	PREMIACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO.	47
59.	BENEFICIOS DE TRABAJADORES/AS QUE SE ACOGEN A RETIRO.....	47
X.	DE LA PROTECCIÓN DE LA FAMILIA. PROMOCIÓN DE LA PARENTALIDAD E IGUALDAD DE TRATO ENTRE PERSONAS.....	49
60.	PROTECCIÓN DE LA FAMILIA	49
61.	PERMISOS ASOCIADOS A LA PARENTALIDAD	50
62.	PERMISO ESPECIAL PARENTAL.....	51
63.	PERMISO ESPECIAL PARA EL CUIDADO DE HIJOS/AS CON DISCAPACIDAD	52
64.	SALA CUNA	52
65.	FONDO DE APOYO EDUCACIÓN PREESCOLAR	53
66.	PERMISO DE ACOMPAÑAMIENTO ADULTOS MAYORES.....	54
XI.	REMUNERACIONES, ASIGNACIONES Y BONOS.....	55
67.	SUELDO BASE MENSUAL.....	55
68.	REMUNERACIÓN MÍNIMA PUCV.....	55
69.	ASIGNACIONES	55

70.	BONOS.....	61
XII.	GARANTIAS SINDICALES	63
71.	EXENCIÓN DE JORNADA	63
72.	FUERO LABORAL.	63
73.	PERMISO SINDICAL	63
74.	FONDO DE CAPACITACIÓN SINDICAL.	63
75.	SEMINARIO RELACIONES LABORALES.....	64
76.	FORMACIÓN SINDICAL	64
	El Sindicato, en colaboración con la Universidad, desarrollará un programa de formación sindical en la línea que ha ido trabajando en estas temáticas, en el marco de su trabajo con la Comisión de Relaciones Laborales.	64
77.	MANTENCIÓN SEDE SINDICAL.	64
78.	APORTE ADICIONAL	64
XIII.	COMPLEMENTOS SALARIALES.....	65
79.	APORTES EXTRAORDINARIOS.	65
80.	PROPORCIONALIDAD DE BENEFICIOS.	65
81.	EXTENSIÓN DE BENEFICIOS	65
82.	REAJUSTABILIDAD.....	67
83.	BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN.....	67
XIV.	ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	68
84.	ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.	68
85.	COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES.....	68
	Relaciones Laborales Bienestar Social	68
	ANEXO.....	70
	Anexo 1	70

I. ÁMBITO Y VIGENCIA

1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES A QUIENES AFECTA.

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

2. PERÍODO DE VIGENCIA DEL CONTRATO.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo regirá desde el día 1° de octubre de 2025 hasta el 1° de octubre de 2027, ambas fechas inclusive.

II. DEFINICIONES

3. DEFINICIONES.

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

3.1. Contrato, Contrato Colectivo.

Esta expresión se referirá al presente contrato colectivo.

3.2. Contrato Individual de Trabajo.

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

3.3. Contrato a Plazo Fijo.

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

3.4. Contrato por obra o faena.

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

3.5. 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.

3.6. Personal Sujeto a Turnos.

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

3.7. Sueldo Base.

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

3.8. Remuneración Mensual Total.

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

3.9. Remuneración Mínima PUCV.

Se entenderá por remuneración mínima PUCV la suma de estipendios imponibles y tributables, que la Universidad paga mensualmente a cada trabajador/a por la prestación de sus servicios, en relación con el cargo que desempeña.

3.10. Remuneración Base Imponible

Se entenderá por remuneración base imponible la suma de estipendios que la Universidad paga a cada trabajador/a por la prestación de sus servicios, en relación con el cargo que desempeña, respecto de la cual deben determinarse los valores de las cotizaciones previsionales que deben ser pagadas.

3.11. Remuneración Base Tributable

Se entenderá por remuneración base tributable la suma de estipendios que la Universidad paga a cada trabajador/a por la prestación de sus servicios, en relación con el cargo que desempeña, respecto de la cual deben determinarse los valores de los tributos, de cargo del/la trabajador/a, que deben ser pagados.

3.12. Remuneración Variable.

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

3.13. 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 PAA.
- Asignación Laboral Especial.
- Asignación Familiar PUCV.
- Asignación de Negociación Colectiva I.
- Asignación de Negociación Colectiva II.
- Asignación de Negociación Colectiva III.
- Asignación de Negociación Colectiva S.A.H.C.
- Haberes Varios.
- Haberes Esporádicos.
- Sobreevaluación.
- Asignación Profesional.
- Asignación Técnica.
- Asignación de Suplencia.
- Asignación de Responsabilidad.

- Asignaciones D.L. 1607, D.L. 2411 y D.L. 3501.
- Bono de Escolaridad.
- Bono de Fiestas Patrias.
- Bono de Navidad.
- Bono de Vacaciones.
- Bono Compensatorio.
- Bonos de Negociación Colectiva.
- Horas Extraordinarias.
- Plus de Cargo.
- Asignaciones Planta Experimental La Palma.

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

3.14. Concepto de Remuneración Imponible.

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

3.15. 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.

3.16. Suplencia.

Es el reemplazo a trabajadores/as durante sus ausencias, en cargos inferiores, iguales o superiores, según lo establecido en los puntos 69.10.1, 69.10.2, 69.10.3 y 69.10.4 del presente Contrato Colectivo.

3.17. Antigüedad PUCV.

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

3.18. Bienios.

Medida equivalente a dos años de ejercicio laboral, el cual se asocia a un porcentaje (identificado en cláusula 69.1), que se aplica sobre el sueldo base para obtener la asignación de antigüedad.

3.19. Universidad, PUCV.

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

3.20. Representación Sindical.

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

3.21. Personas Trabajadoras.

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

3.22. Personal de Apoyo a la Academia (PAA).

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

3.23. Trabajadores/as de Proyectos, Programas o Convenios.

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

3.24. Teletrabajo.

Se entenderá como teletrabajo, aquella modalidad de trabajo en la cual el/la trabajador/a realiza sus labores, total o parcialmente, mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de

telecomunicaciones, fuera de las dependencias de la empresa, todo lo cual deberá acordarse con cada trabajador/a al inicio o durante la vigencia de la relación laboral.

3.25. Trabajo Virtual Sincrónico.

Se entenderá como trabajo virtual sincrónico, aquella modalidad excepcional de trabajo en la cual las personas que ordinariamente ejecutan sus labores de manera presencial, las ejecutarán de manera no presencial, por concurrir circunstancias excepcionales en virtud de las cuales la Universidad haya debido suspender la realización de actividades en sus dependencias.

3.26. Parental.

Que se refiere a uno o ambos progenitores/as.

3.27. Actos de Discriminación.

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

3.28. Elementos de Protección Personal.

Se entenderá por elemento de protección personal todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Son responsabilidad directa del empleador en conformidad al Artículo 184° del Código del Trabajo.

3.29. Equidad de Género.

En concordancia con las políticas institucionales, se entiende la Equidad de Género como la garantía de un trato justo e imparcial entre mujeres y hombres, asegurando igualdad de oportunidades, derechos y condiciones para su desarrollo pleno en el ámbito del trabajo.

3.30. Perspectiva de Género.

En concordancia con las políticas institucionales, entendemos Perspectiva de Género como una herramienta analítica y conceptual que permite identificar y abordar las discriminaciones basadas en el género que puedan afectar el ejercicio pleno de los derechos y el acceso a las oportunidades de las personas, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

3.31. Sostenibilidad.

En concordancia con las políticas institucionales, se entiende que la sostenibilidad consiste en satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones, garantizando el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social.

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

4. PRINCIPIOS

El presente Contrato Colectivo de Trabajo, constituye un instrumento normativo destinado a regular las condiciones laborales, remuneraciones y beneficios de las personas, y también una expresión concreta de principios fundamentales que orientan el quehacer institucional y sindical.

Inspirado en valores universales del derecho laboral, en los principios de la Doctrina Social de la Iglesia y en una ética social inclusiva y humanista, este contrato colectivo reconoce y protege la dignidad humana, la justicia social, el trabajo decente, la solidaridad, la no discriminación, la seguridad en el trabajo, la capacitación continua, la igualdad de género y la corresponsabilidad en la vida laboral y familiar.

En este sentido, el Contrato Colectivo SAHC 2025–2027 asegura beneficios materiales, y también refleja un marco de valores y principios compartidos que fortalecen la comunidad universitaria, en coherencia con su identidad ética y su vocación pública.

5. OBJETO DEL CONTRATO COLECTIVO.

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

6. INTERPRETACIÓN.

En caso de diferencias de interpretación respecto de las normas y alcance de las obligaciones contenidas en el presente Contrato Colectivo, las partes designarán a dos representantes por cada una de ellas, quienes buscarán una interpretación que sea aceptada por ambas y que contemple la intención que se tuvo al redactar la cláusula en cuestión, interpretación que deberá alcanzarse dentro de 60 (sesenta) días desde que una de las partes le formule el requerimiento interpretativo a la otra.

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

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

7. APLICACIÓN.

Las partes acuerdan que las cláusulas de este Contrato Colectivo serán de aplicación para las personas señaladas en el Anexo N°1.

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

Asimismo, aquellos/as trabajadores/as de proyectos, programas o convenios, definidos en la cláusula 3.23, que se incorporen después de suscribir el presente Contrato Colectivo y aquellos/as que se hayan incorporado a partir del 1° de octubre de 2016, se aplicarán los beneficios contenidos en la cláusula 81.1.

8. COMPATIBILIDAD.

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

IV. CONDICIONES DE TRABAJO E IGUALDAD DE TRATO

9. ESTABILIDAD DE LA PLANTA PUCV.

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

Sin perjuicio de lo anterior, la Universidad y el Sindicato manifiestan su voluntad y compromiso de seguir enfrentando en conjunto el tema del empleo y de la capacitación permanente, desarrollándolo en la cláusula 84° sobre Comisión de Relaciones Laborales correspondientes que se estipulan en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

10. IGUALDAD DE ACCESO A CARGOS DE PLANTA.

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

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

11. JORNADA DE TRABAJO.

A partir del 1° de octubre de 2025 se mantendrá una jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales para todos/as los/as trabajadores/as de jornada completa de la Universidad, adscritos a este contrato colectivo. Cabe señalar, que la Universidad podrá establecer contratos por jornadas parciales.

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

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

- La disminución de jornada de trabajo en caso o modo alguno podrá significar para el/la trabajador/a un aumento de horas extraordinarias para la realización del trabajo para el cual ha sido contratado/a.
- La jornada ordinaria de trabajo se distribuirá conforme a lo estipulado en los respectivos contratos de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la PUCV.

12. HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

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

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

Lo anterior es sin perjuicio del derecho a pactar anticipada y voluntariamente la compensación de horas extraordinarias trabajadas por tiempo adicional de feriados en conformidad a la ley.

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

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

13. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

La Universidad y el Sindicato a través de la Comisión de Relaciones Laborales continuarán con la revisión del sistema de evaluación e implementación del instrumento, con el fin de promover con ello un cambio cultural que releve el desempeño laboral y la orientación hacia la calidad de los servicios como ejes del desarrollo del personal de apoyo a la academia.

Durante el primer semestre del 2026, esta Comisión efectuará un análisis de los resultados del proceso 2025, proponiendo instancias de mejora tanto para el proceso como para los/as trabajadores/as, que puedan derivar, por ejemplo, en capacitaciones para el personal, en distintas temáticas, vinculadas a la mejora de competencias técnicas, liderazgo, entre otras, mejora o sustitución del instrumento de ser necesario, salvaguardando siempre la facultad de la Universidad de determinar el instrumento de evaluación del desempeño.

14. FERIADO ANUAL.

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

Los/as trabajadores/as con contrato de trabajo suscrito con la Universidad a partir del 1º de agosto de 1991, su feriado anual será de 20 días hábiles. Una vez que cumplan diez años de trabajo y por cada 3 (tres) nuevos años trabajados, tendrán derecho a un día de feriado progresivo, es decir, un primer día de feriado progresivo corresponderá al décimo tercer año de trabajo. Así, quienes a la fecha cuenten con días progresivos, considerando la fecha de su ingreso a la Universidad, éstos serán sumados a los 20 días de base.

Para los efectos de esta cláusula podrán hacerse valer hasta 10 años de trabajo, prestados a empleadores anteriores.

Aquellos días de feriado legal traspasados del año anterior, en caso de no ser utilizados en el segundo período no serán acumulados. Esto es, que se regirán según las disposiciones legales sobre la materia.

La Universidad, para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, propiciará la coordinación del feriado legal para las familias cuyos integrantes sean trabajadores/as PUCV, a solicitud del/la trabajador/a, la cual debe ser presentada en la Dirección de Personas, previo al establecimiento de los calendarios de feriados.

En casos donde la Universidad por razones institucionales no pueda otorgar íntegramente el feriado anual a un trabajador/a, la Dirección de Personas podrá autorizar extraordinariamente, que sean utilizados en otros períodos, de común acuerdo con el trabajador/a sin que ello implique una pérdida posterior.

15. VESTIDORES.

La PUCV proporcionará a los/as trabajadores/as, duchas, lockers, vestidores, etc., adecuados en conformidad a las normas legales establecidas por los organismos competentes. Dichas condiciones serán supervisadas periódicamente por la Dirección de Personas y/o por la directiva del Sindicato, y en caso de existir observaciones deberán informarlas a la Universidad a través de la comisión de relaciones laborales.

16. ALIMENTACIÓN.

La PUCV, proporcionará alimentación a las personas durante la jornada de trabajo, de acuerdo con el siguiente detalle:

Turnos (horas)	PERSONAL AFECTO	BENEFICIO
07:00 – 15.30	Auxiliar, Recepcionista, Supervisor, Dependencia de Laboratorio.	Desayuno y Almuerzo
07:30 - 17:00	Auxiliar, Casino.	Desayuno y Almuerzo
08:00 - 17:30	Auxiliar, Mantención.	Almuerzo y once
08:30 - 17:15	Administrativos/as, secretarias, técnicos y Profesionales.	Almuerzo
10:00 - 19:30	Telefonista.	Almuerzo y once
08:00 - 17:30	Telefonista.	Desayuno y almuerzo
11:00 - 20:00	Auxiliar, Recepcionista, Personal Administrativo y Secretarias.	Almuerzo, once y 2da. once

- Los horarios antes señalados, están sujetos a las disposiciones que la Universidad tome en relación a las jornadas de trabajo en concordancia con los acuerdos con el Sindicato y la legislación vigente.

La Comisión de Relaciones Laborales será la encargada de evaluar y supervisar la calidad nutricional, la higiene, la infraestructura y el mobiliario de los casinos en donde se entrega el servicio de alimentación a las personas.

16.1. Viáticos.

- a) En caso que la Universidad no pueda proporcionar directamente el beneficio de almuerzo, se otorgará la cantidad diaria de \$4.858.- (cuatro mil ochocientos cincuenta y ocho pesos), y en caso de que no pueda entregar el beneficio de desayuno u once, se otorgará la cantidad diaria de \$2.231.- (dos mil doscientos treinta y un pesos).
- b) En la eventualidad que el/la trabajador/a tenga que extender su jornada laboral en 2 (dos) horas continuas, la Universidad deberá otorgar el beneficio de una segunda o tercera once.
- c) La Dirección de Personas instruirá a las unidades académicas y administrativas para que en el evento que un/a trabajador/a deba ausentarse fuera de la ciudad donde presta servicios, se le pagará un viático proporcional al tiempo que deba ausentarse de su lugar de trabajo y a la distancia de éste.
- d) En la eventualidad que un/a trabajador/a, en cumplimiento de sus funciones, se encuentre fuera de la región y en un lugar tal que, el valor del viático mencionado en el punto a) no sea suficiente para acceder a una colación, podrá presentar la boleta de gastos de la colación, para su reembolso por parte de la Universidad.

- e) En el caso del/la trabajador/a que se desempeñe en el cargo de vigilante, independiente de su turno, tendrá desayuno u once y almuerzo, o un viático por un valor de \$5.513.- (cinco mil quinientos trece pesos) diarios.
- f) En el caso que el/la trabajador/a que se desempeñe como vigilante realice una jornada nocturna, recibirá un viático adicional de \$3.151.- (tres mil ciento cincuenta y un pesos) por turno.
- g) Los valores indicados en los puntos a), e) y f) de esta cláusula, serán reajustados en enero de 2026 y enero de 2027, en el 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC), en el año precedente.
- h) La Universidad estudiará opciones de entrega de colaciones especiales o pago de viático, en aquellos casos donde los/as trabajadores/as presenten algún tipo de patología crónica especial que haga exigible una dieta especializada y no se pueda entregar el beneficio de colación normal.

17. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.

La Universidad continuará proporcionando a los/as trabajadores/as, los Elementos de Protección Personal (EPP) que indica la Ficha de Información de Riesgos Laborales, en concordancia con el Artículo 184° del Código del Trabajo y los Artículos 21°, 22° y 23° del Decreto Supremo N°44.

El Sindicato podrá solicitar conocer las fichas de información de riesgos laborales que la Universidad ha definido. La Comisión de Relaciones Laborales hará seguimiento y evaluación del proceso de selección y entrega de los EPP, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

18. PREVENCIÓN EN MATERIAS DE RIESGOS LABORALES.

La Universidad enfocará sus esfuerzos en el cumplimiento de todas las disposiciones de prevención y socialización de riesgos laborales, dando cumplimiento a lo establecido en la legislación vigente y a las recomendaciones de los organismos técnicos competentes.

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

En la Comisión de Relaciones Laborales se evaluará el cumplimiento de lo estipulado en esta cláusula.

19. EVALUACIÓN DE LAS MUTUALIDADES.

A fin de optimizar las prestaciones que otorgan las mutualidades establecidas en la ley N°16.744, seguro social obligatorio de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y, en particular, a lo señalado en el Decreto Supremo N°44, las partes acuerdan revisar bienalmente en la Comisión de Relaciones Laborales la calidad de las distintas prestaciones que entrega la mutualidad.

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

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

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

- a) Resguardar que se respete el derecho a desconexión y la jornada de trabajo.
- b) Promover la comunicación transversal entre las jefaturas y los/as trabajadores/as.
- c) Revisar la entrega de apoyo en contención emocional para las personas en casos que se requiera.
- d) Proponer la capacitación.

21. DERECHO A LA DESCONEXIÓN.

En los casos de personas trabajadoras, que están sujetos al cumplimiento de jornada, una vez terminada ésta, no estarán obligados a responder ningún tipo de comunicación, instrucción u orden de su jefatura, la cual deberá abstenerse de contactarlos fuera de los horarios de trabajo.

De acuerdo a lo anterior, la Universidad deberá establecer un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de trabajo, el cual no podrá vulnerar los derechos fundamentales de sus trabajadores/as.

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

V. TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

22. TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA.

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

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

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

22.1. Asignaciones por Teletrabajo y Trabajo a Distancia.

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

VI. TRABAJO VIRTUAL SINCRONICO EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES

23. TRABAJO VIRTUAL SINCRONICO.

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

23.1. Asignaciones por trabajo virtual sincrónico en circunstancias excepcionales.

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

VII. CONDICIONES COMUNES PARA TELETRABAJO, TRABAJO A DISTANCIA Y TRABAJO VIRTUAL SINCRÓNICO EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES

24. PROHIBICIÓN DE MENOSCATO.

En aquellos casos donde un/a trabajador/a deba desarrollar sus funciones bajo estas modalidades de trabajo, la Universidad se compromete a cumplir con las disposiciones contenidas en la Ley N° 21.220, en lo relativo a que dichas modalidades de trabajo no implicarán un desmedro en sus remuneraciones.

25. ELEMENTOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

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

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

VIII. EMPLEO Y DESARROLLO DEL PERSONAL

26. SISTEMA DE DESARROLLO LABORAL.

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

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

26.1. Simplificación de la Estructura Remuneracional.

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

26.2. Reestructuración de la Planta PAA.

La Universidad y la organización sindical trabajarán en la reestructuración de las plantas del Personal de Apoyo a la Academia (PAA), siendo los descriptores de cargo también materia de actualización. No obstante, los actuales se mantendrán vigentes hasta que la nueva estructura sea aprobada y puesta en práctica.

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

26.3. Concursos y Promoción.

La Universidad seguirá perfeccionando el procedimiento de concurso y promoción de los/as trabajadores/as. El cual será evaluado con la organización sindical en la Comisión de Relaciones Laborales. El trabajo de la comisión será presentado a la autoridad universitaria, en los tiempos que la comisión determine.

Este sistema tendrá amplia aplicación con excepción de:

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

27. FONDO DE PERFECCIONAMIENTO Y CAPACITACIÓN.

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

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

28. PROGRAMA DE PERFECCIONAMIENTO Y CAPACITACIÓN.

A través del Comité Bipartito de Capacitación, se definirá y ejecutará el “Programa de Perfeccionamiento y Capacitación para Trabajadores/as de la PUCV”, que tenga como finalidad estimular el progreso y desarrollo de sus competencias laborales. Ello debe estar fundado en los siguientes objetivos:

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

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

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

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

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

29. CAPACITACION POR CAMBIO DE FUNCIONES Y REUBICACIÓN

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

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

IX. BENEFICIOS SOCIALES

30. FONDO DE MOVILIZACIÓN PARA CURSOS DE CAPACITACIÓN.

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

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

Para acogerse a esta subvención deberá cumplir los siguientes requisitos:

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

La modalidad de pago del beneficio será automática:

- a) Al finalizar el curso y de acuerdo a la asistencia registrada.
- b) El monto para asignar corresponderá a un valor máximo del 80% del pasaje, mismo que se abonará en la siguiente liquidación de remuneraciones.

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

31. BECA “PADRE ALBERTO HURTADO CRUCHAGA”.

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

Esta beca consistirá en la exención del 100% del Arancel de Matrícula (valor semestral de la carrera) y préstamo del Arancel Básico de Inscripción (derecho de inscripción). Para acceder a ella, la persona interesada deberá postular a los beneficios que el Estado dispone para Estudios Superiores. Adicionalmente, el/la estudiante podrá postular a las becas de estudio, préstamo de memorista y otras, de acuerdo con los requisitos vigentes, que entre otros se definen en la Resolución DGAEA 032/2019.

32. BECA “REINALDO REHOFF DÍAZ”.

En caso de fallecimiento, jubilación por invalidez o por edad de un/a trabajador/a, la Universidad becará a los/as hijos/as que sean cargas familiares y que se encuentren realizando estudios de enseñanza media para que cursen carrera de pregrado en la PUCV, como también en el Centro de

Formación Técnica de 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 (valor semestral de la carrera) y préstamo del Arancel Básico de Inscripción (derecho de inscripción). Para acceder a ella, el/la interesado/a deberá postular a los beneficios que el Estado dispone para Estudios Superiores. Adicionalmente, el/la estudiante podrá postular a las becas de estudio, préstamo de memorista y otras, de acuerdo con los requisitos vigentes, que entre otros se definen en la Resolución DGAEA 032/2019.

33. BECAS PREUNIVERSITARIO PREUCV, PROGRAMA BETA Y PROPEDÉUTICO.

33.1. Becas Preuniversitario PreUCV.

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

Para la asignación de las becas, la Universidad dispondrá una convocatoria de postulaciones en el mes de enero. La Dirección de Personas en conjunto con la organización, establecerá los criterios de selección de quienes serán beneficiados/as con las becas.

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

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

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

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

33.2. Becas Programa BETA.

La Universidad otorgará 3 (tres) becas consistentes en la exención de aranceles para cargas familiares de trabajadores/as aceptados en el Programa BETA.

33.3. Programa Propedéutico

La Universidad otorgará 3 (tres) cupos para que cargas familiares de trabajadores/as formen parte del Programa Propedéutico efectuado por la institución, y que cumplan con los requisitos definidos para acceder a este Programa.

34. PREMIO EXCELENCIA ACADÉMICA.

Los/las trabajadores/as cuyas cargas reconocidas cursen desde primero básico a cuarto año medio, podrán postular a un premio semestral de Excelencia Académica.

El fondo asignado será de \$1.300.000 (un millón trescientos mil pesos) anual. Será la Dirección de Personas, en conjunto con la organización, quienes establecerán los criterios de selección de las personas que serán beneficiados/as con las becas, así como la forma de postulación.

Los requisitos de postulación de primero a sexto básico son los siguientes:

- a) Acreditar formalmente al término del semestre escolar un promedio de notas igual o superior a 6,8 (seis coma ocho) en las asignaturas cursadas en dicho semestre.
- b) Acreditar formalmente al término del semestre escolar un promedio de notas igual o superior a 6,5 (seis coma cinco) en las asignaturas de Matemáticas y Lenguaje y Comunicación.

Los requisitos de postulación de séptimo a cuarto medio son los siguientes:

- c) Acreditar formalmente al término del semestre escolar un promedio de notas igual o superior a 6,0 (seis coma cero) las asignaturas cursadas en dicho semestre.

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

Asimismo, los/as trabajadores/as cuyas cargas reconocidas cursen educación superior, podrán postular a un premio semestral de Excelencia Académica. Cuyo requisito será acreditar un promedio de notas igual o superior a 5,5 (cinco coma cinco).

El fondo asignado será de \$250.000 (doscientos cincuenta mil pesos) semestral. Será la Dirección de Personas en conjunto con la organización, quienes establecerán los criterios de selección de las personas que serán beneficiados/as con las becas.

35. EXENCIÓN DE ARANCELES UNIVERSITARIOS.

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

Se excluyen de este beneficio todos aquellos postgrados que sean autofinanciados por las distintas unidades académicas. Sin perjuicio de esto, la Universidad a través de su Dirección de Personas hará las gestiones con las unidades académicas que ofrecen estos programas de postgrado, de forma de

gestionar beneficios de exención parcial de aranceles, en la medida de las disponibilidades financieras y presupuestarias del programa.

Por tratarse de un beneficio de carácter institucional éste se regirá por las políticas vigentes que regulan el otorgamiento para todas las personas de la Universidad, según se estableció en Resolución DGAEA 032-2019. En el caso del personal con jornadas parciales, el beneficio corresponderá al 50% (cincuenta por ciento) del valor del respectivo arancel.

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

Los requisitos serán:

- a) Haber postulado a los beneficios que el Estado dispone para estudios de Educación Superior.
- b) Estar cursando una carrera de pregrado o postgrado, dictada por la PUCV, en un avance superior al 50% (cincuenta por ciento) 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 Personas.

La Universidad otorgará el beneficio de colación a la carga beneficiaria de esta exención, la cual deberá ser solicitada formalmente al Departamento de Beneficios y Calidad de Vida.

36. BONIFICACIÓN ESPECIAL DE INGRESO.

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

Para ello deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Antigüedad laboral del/la trabajador/a no inferior a 2 (dos) años.
- b) Cumplir con las exigencias del proceso nacional de admisión, para la carrera a la que se postula.
- c) Postular a la carrera en la que está solicitando el beneficio, dentro de las 3 (tres) primeras preferencias.
- d) Obtener un puntaje ponderado en el proceso de admisión, que sumado a la bonificación del 5% (cinco por ciento), de un resultado igual o superior al último matriculado en la carrera.

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

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

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

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

Finalmente, se establece el compromiso de otorgar a las cargas legales de los/as trabajadores/as, becas de 50% (cincuenta por ciento) del arancel de las carreras técnicas impartidas por este Centro. Regirán para este beneficio las condiciones indicadas en las letras a), c), e), f), g) de esta cláusula.

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

En virtud del acuerdo establecido en la cláusula anterior, se otorgará a los/as trabajadores/as becas de 50% (cincuenta por ciento) del arancel de las carreras impartidas por este Centro.

38. FONDOS PARA BECAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y ESPECIALIZACIÓN.

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

El fondo se financiará con los valores que se indican a continuación:

Año	Valor
2026	\$8.360.000.- (ocho millones trescientos sesenta mil pesos)
2027	Se reajusta en el 100% IPC año 2026

La administración de este fondo estará a cargo de la Dirección de Personas en conjunto con la organización, siendo sus responsabilidades las siguientes:

- a) Implementar los mecanismos para tomar conocimiento de las necesidades de formación y especialización de los/as trabajadores/as.
- b) Definir los cupos de becas para estudios técnicos, de postítulo o instancias de especialización de otra naturaleza.
- c) Establecer las bases y condiciones administrativas para las postulaciones a este fondo.
- d) Definir modalidades de financiamiento tripartito.
- e) Garantizar la aplicación de procedimientos de comunicación y concursabilidad, que incorpore, entre otras materias, fechas de convocatorias, plazos de postulación, los criterios para la selección de candidatos y adjudicación de los fondos, para los casos que el número de interesados exceda los fondos o cupos disponibles.
- f) Asignar los fondos.
- g) Hacer seguimiento y aplicar mecanismos de control y evaluación del uso del beneficio por parte de los/as trabajadores/as.

Los/as trabajadores/as que accedan a este beneficio, tendrán como requisito el haber postulado a los beneficios y becas del Estado que apoyen los estudios a los cuales se postula, cuando aplique el caso. En los casos de becas de estudios técnicos, ellos deberán desarrollarse en instituciones reconocidas por el Ministerio de Educación.

Se establece que el saldo no ocupado se traspasará al año siguiente.

38.1. Actividades de Calidad de Vida.

Adicionalmente, la Universidad financiará un fondo especial de perfeccionamiento y capacitación orientado a potenciar el desarrollo personal y la calidad de vida de las personas, cuyo monto será de \$2.000.000.- (dos millones de pesos) anuales.

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

39. PRÉSTAMO DE MATRÍCULA DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

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

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

40. PERMISO DE ESTUDIOS.

La Universidad otorgará a aquellos/as trabajadores/as que realicen estudios en instituciones de Educación Superior, para la obtención de un título técnico y profesional, permiso con goce de remuneración hasta por media jornada laboral. El número máximo de personas que puede hacer uso de este beneficio, en forma simultánea, será de 3 (tres) personas. Adicionalmente, para aquellos funcionarios que realicen sus estudios en modalidad vespertina, podrán adelantar su salida en hasta dos (2) horas diarias, para subsanar los posibles choques de horario, con un cupo de dos (2) trabajadores/as.

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

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

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

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

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

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

41. SISTEMA DE BIENESTAR SOCIAL PUCV.

El Sindicato y la Dirección de Personas evaluarán el funcionamiento actual de los actores internos y externos encargados de atender las temáticas relacionadas con el bienestar de las personas, entregando propuestas de mejoramiento respecto a las siguientes áreas de trabajo:

- a) Vivienda.
- b) Salud.
- c) Seguridad Social (Previsión).
- d) Atención social.
- e) Recreación, cultura y deporte.
- f) Calidad de vida y conciliación de la vida familiar y laboral.

42. SISTEMA DE BIENESTAR DEL PERSONAL.

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

43. PERMISOS.

La Universidad otorgará los siguientes permisos:

43.1. Con goce de remuneraciones:

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

10 (diez) días hábiles de permiso a las personas que contraen matrimonio o celebran acuerdo de unión civil.

Condiciones del permiso:

- Puede hacerse efectivo inmediatamente antes de la fecha de matrimonio y/o acuerdo de unión civil.
- Deberá establecerse de común acuerdo con la jefatura directa del/la trabajador/a.
- No es acumulable.
- Deberá ser tramitado a través del Portal de Personas PUCV.

43.1.2. Permiso por cambio de domicilio:

2 (dos) días hábiles de permiso a las personas que cambien de residencia. Este permiso se entregará previa presentación de la documentación correspondiente. Este permiso deberá ser tramitado a través del Portal de Personas PUCV.

43.1.3. Permiso Administrativo:

4 (cuatro) días hábiles al año a las personas que necesiten ausentarse del trabajo para realizar diligencias, trámites, exámenes médicos o atender situaciones personales, sujeto a la autorización del jefe directo.

Condiciones del permiso:

- Podrá fraccionarse en medios días cuando las circunstancias, así lo ameriten y con acuerdo de la jefatura directa del/la trabajador/a.
- No es acumulable.
- Deberá ser tramitado a través del Portal de Personas PUCV.
- Deberá ser autorizado oportunamente por la jefatura.

43.1.4. Permiso por fallecimiento de familiares:

Todo trabajador/a tendrá derecho a:

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

Además, en el caso de la muerte de un hijo/a, cónyuge, conviviente civil, el/la trabajador/a gozará de un fuero laboral por un mes a contar del respectivo fallecimiento. Este permiso deberá ser tramitado a través del Portal de Personas PUCV.

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

43.1.5. Permiso de carácter anual:

Las personas tendrán derecho a ausentarse 5 días (cinco) hábiles al año.

Condiciones del permiso:

- Podrá ser utilizado en cualquier momento del año, incluso en interferidos y/o lunes o viernes, previa coordinación con la jefatura directa.

- Podrá fraccionarse en medios días, pudiendo el/la trabajador/a hacer uso de éste de manera continua o discontinua.
- No es acumulable.
- La autorización de este permiso debe ser tramitada a través del Portal de Personas PUCV.
- Deberá ser autorizado oportunamente por la jefatura.

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

43.1.6. Permiso Vocales de Mesa-Proceso de votaciones convocadas por el SERVEL

La Universidad otorgará a los/as trabajadores/as un permiso de 2 (dos) horas al inicio de la jornada laboral, de modo que puedan incorporarse a sus funciones hasta 2 (dos) horas después de la hora de entrada pactada, cuando hayan desempeñado funciones como vocal de mesa en procesos electorarios, a excepción de: plebiscitos, elecciones primarias, segundas vueltas presidenciales o de Gobernadores Regionales y, en general, todo aquel que constituya un solo acto de votación.

Para acceder a este beneficio, el permiso deberá solicitarse acompañando la notificación recibida por el/la trabajador/a desde el SERVEL, todo cuanto será revisado y resuelto por la Dirección de Personas. El permiso podrá utilizarse únicamente el día hábil siguiente al proceso electoral respectivo.

43.1.7. Permiso por Asamblea Sindical Ordinaria y Extraordinaria:

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

43.1.8. Permiso de representación:

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

43.1.9. *Permiso Deportivo:*

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

43.2. Sin goce de remuneración:

Será atribución exclusiva y discrecional del señor Vicerrector de Administración y Finanzas o de la persona en quien delegue esta facultad, el otorgar permisos sin goce de remuneraciones.

La solicitud correspondiente deberá efectuarse al Vicerrector de Administración y Finanzas con una anticipación de al menos 15 (quince) días hábiles y por escrito, especificando claramente las razones que lo justifiquen.

44. PRÉSTAMO DE VACACIONES O ESCOLAR.

La Universidad otorgará un préstamo de vacaciones o escolar a los/as trabajadores/as que soliciten expresamente dicho beneficio, por una sola vez al año y por un monto máximo de \$130.000.- (ciento treinta mil pesos). Este monto estará sujeto a disponibilidad de descuento por parte del/la trabajador/a.

- Préstamo de vacaciones: será pagado al/la trabajador/a junto a las remuneraciones del mes en que haga uso efectivo del feriado legal.
- Préstamo escolar: será pagado al/la trabajador/a junto a la remuneración del mes de diciembre, febrero o marzo según se solicite.

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

45. ROPA DE TRABAJO INSTITUCIONAL.

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

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

GRUPO A: Auxiliares/Personal de Servicio, Personal de Laboratorio, Personal de Mantenición, Instructores de Talleres o Laboratorios, Piscicultura y todos aquellos que cumplan funciones asociadas al área:

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

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

Las personas trabajadoras que presten servicios en áreas con condiciones climáticas adversas se les entregará adicionalmente: traje térmico o impermeable anual, botas de agua especiales, gorro de lana, guantes.

Las personas trabajadoras que presten servicios como auxiliares de deporte, se les entregará además un par de zapatillas cada 2 (dos) años.

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

GRUPO B: Dependencia Especial, Dependencia Especial de Medios Audiovisuales, Telefonistas, Dependencias Especiales de Laboratorio, Encargados de Laboratorios, Técnicos y Analistas Muestreadores, Estafetas, Encargados de Casinos, Bodegueros, Asistentes de Biblioteca, Encargado Compras y Bodega de Casino.

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

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

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

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

GRUPO D: Personal de Casino:

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

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

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

Considerando los cambios en la estructura de la planta de servicio, relacionado con los auxiliares de servicio, es posible que algunos grupos modifiquen los cargos asignados y por ende las prendas correspondientes.

GRUPO E: Secretarías, Encargadas de Bibliotecas, Personal Administrativo Femenino, Personal Femenino de Casino, Asistente Médico o Dental.

- 1 Traje invierno anual con 3 (tres) blusas (pantalón o falda a elección). (El blazer podrá ser reemplazado por una chaqueta softshell o parka de pluma).
- 1 Gillete, polerón de polar o chaleco anual.
- 1 Pantalón o falda adicional, cada 2 (dos) años.
- 1 Traje temporada de verano con 3 (tres) blusas cada dos años.

GRUPO F: Oficiales Administrativos, Encargados de Biblioteca:

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

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

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

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

Los/as trabajadores/as considerados en el Grupo H, recibirán un aporte para adquisición de ropa de trabajo por un monto equivalente a \$78.775.- (setenta y ocho mil setecientos setenta y cinco pesos) para el año 2026.

Para el año 2027, dicho monto se reajustará según la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) experimentada en el año precedente.

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

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

GRUPO J: Supervisores de Servicio y Administradores de Campus:

- 1 Polerón de polar o jersey cada 2 años.
- 5 Poleras anuales.
- 1 Par de zapatos de vestir o de trabajo cada 2 años.
- 2 Pantalones cargo anual.
- 1 Chaleco sin manga con logo PUCV anual.
- 1 Chaqueta softshell o parka pluma con logo PUCV cada 2 años.

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

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

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

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

46.1. Día del/la Trabajador/a PUCV.

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

Para tal efecto, la Dirección de Personas en conjunto con la organización sindical, programarán la referida actividad, la cual se realizará preferentemente en la primera quincena de enero de cada año, y que se financiará con un aporte que se detalla a continuación:

Año	Valor
2026	\$4.000.000.- (cuatro millones de pesos)
2027	Se reajustará en el 100% IPC año 2026

Las personas que participen de la actividad estarán liberadas del registro de asistencia en su lugar de trabajo.

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

46.2. **Conmemoración Día Internacional del Trabajo.**

Con motivo del Día Internacional del Trabajo, la Universidad entregará al sindicato un aporte para realizar una actividad cultural conmemorativa, que se detalla a continuación:

Año	Valor
2026	\$610.000.- (seis cientos diez mil pesos)
2027	Se reajustará en el 100% IPC año 2026

La Universidad otorgará las facilidades a las personas que asistan a dicha actividad.

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

Con el propósito de subvencionar parcialmente el funcionamiento de actividades culturales, recreativas y deportivas, organizadas por la organización sindical, la Universidad otorgará un aporte anual que se detalla a continuación:

Año	Valor
2026	\$5.016.000.- (cinco millones dieciséis mil pesos)
2027	Se reajustará en el 100% IPC año 2026

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

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

- a) Para los años 2026 y 2027, la PUCV efectuará un aporte único de \$9.200.- (nueve mil doscientos pesos) por socio/a y un aporte anual único de \$1.250.000.- (un millón doscientos cincuenta mil pesos).

- b) Asimismo, la PUCV otorgará, sin costo para los/as socios/as del Sindicato, la tarde libre en el marco de las actividades de aniversario. Las personas que, por necesidades del servicio no puedan tomar la tarde libre en la fecha determinada, podrán compensarla en otro momento dentro del mes.

Durante el año 2026 y 2027, la PUCV realizará un aporte para la ejecución de un desayuno comunitario del sindicato, ascendente a un monto de \$700.000.- (setecientos mil pesos).

49. ACTIVIDAD Y APOORTE FIESTAS PATRIAS.

La PUCV realizará, en el mes de septiembre de cada año, una actividad denominada “Fiesta Criolla” para celebrar el aniversario patrio, en conjunto con la organización sindical, que será financiada por la PUCV, con un aporte anual que se detalla a continuación:

Año	Valor
2026	\$2.800.000.- (dos millones ochocientos mil pesos)
2027	Se reajustará en el 100% IPC año 2026

Esta actividad se desarrollará entre las 12:30 y 17:15 horas de lunes a jueves o de 12:30 a 16:00 horas el viernes teniendo las facilidades para participar los/as trabajadores/as que asistan a ella. Las personas que no participen deberán cumplir su jornada de trabajo.

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

50. ASIGNACIÓN PARA LA VIVIENDA.

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

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

Las condiciones de este aporte serán las siguientes:

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

51. DEPÓSITO CONVENIDO.

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

Rango Edad	Monto depósito Convenido
20 y 45 años	UF 0,33
46 y 65 años	UF 0,43

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

En el evento que el/la trabajador/a efectúe una cotización voluntaria UF 0,33 la Universidad efectuará un depósito convenido por el mismo monto y en el evento que el/la trabajador/a efectúe una cotización voluntaria UF 0,43 la Universidad efectuará un depósito convenido por este valor; y si el/la trabajador/a efectúe una cotización voluntaria menor a UF 0,33 la Universidad no efectuará depósito convenido al/la trabajador/a, salvo en aquellos casos de personas que actualmente coticen UF 0,15.

52. SUBVENCIÓN LICENCIA DE CONDUCIR.

La Universidad subvencionará el costo total, incluidos los costos del curso obligatorio legal, de la Licencia de Conducir para cada uno/a de los/as trabajadores/as contratados/as como conductor/a clase A-2, A-3 y A-4 de acuerdo con la ley vigente N°18.290.

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

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

53. SUBSIDIO POR ENFERMEDAD.

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

- a) Emisión de la licencia médica, según lo establece la legislación vigente.
- b) Que la licencia médica esté aprobada por los organismos correspondientes.

En caso de que las licencias sean reducidas o rechazadas deberán ser apeladas por parte del/la trabajador/a, según el Artículo N°70 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Así mismo, la Universidad dispondrá del servicio de orientación, en relación con el trámite de reclamación ante la COMPIN por el no pago de los subsidios correspondientes, siendo responsabilidad del/la trabajador/a la realización del trámite correspondiente. En el evento que el/la trabajador/a no realizará esta gestión, el anticipo de subsidio será descontado de sus remuneraciones.

La Universidad evaluará después de la tercera licencia médica dentro del año calendario, el pago de los 3 (tres) primeros días y el anticipo del pago del subsidio, considerando para tal efecto, la reiteración de éstas y su impacto en el ámbito laboral.

Con todo, la PUCV se obliga a pagar cualquier otra diferencia que se produzca a raíz de la tramitación de la respectiva licencia y que fuera imputable a ella. Asimismo, la Universidad se obliga a mantener los Convenios de Pago de Subsidios por Incapacidad Laboral, celebrado en virtud del Artículo 19° del DFL N°44 de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La Universidad y el Sindicato reconoce la importancia de resguardar la salud de sus trabajadores y, en ese marco, mantiene el beneficio de subsidio por enfermedad en los términos establecidos por la legislación vigente y el presente contrato.

54. SEGUROS COLECTIVOS.

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

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

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

55. EXAMEN DE SALUD.

La Universidad organizará y programará, a través de la Dirección de Personas, una acción destinada a que las personas hagan efectivo un examen de salud voluntario.

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

El examen será realizado en cualquiera de los Laboratorios con los que la Universidad establezca convenios para estos efectos.

La Dirección de Personas en conjunto con la organización sindical, definirá el conjunto de exámenes, su cobertura y el calendario de ejecución.

Para aquellas personas que producto del examen, se les diagnostiquen enfermedades en desarrollo, tendrán otra toma después del primer examen.

La Dirección de Personas y el Sindicato analizarán y evaluarán los resultados generales de los exámenes médicos.

56. OBSEQUIO Y FIESTA DE NAVIDAD.

56.1. Obsequio de Navidad para cargas familiares.

La Universidad financiará anualmente un obsequio a los/as hijos/as de trabajadores/as que sean cargas familiares, menores de 13 años (edad computable al 31 de diciembre del respectivo año). La entrega del obsequio se realizará en una giftcard por cada hijo/a, durante la primera quincena del mes de diciembre, y que se financiará con un aporte que se indica a continuación:

Año	Valor
2025	\$28.500.- (veintiocho mil quinientos pesos)
2026	Se reajustará en el 100% IPC año 2025

56.2. Fiesta de Navidad para cargas familiares.

La Fiesta de Navidad, en la cual participarán funcionarios/as y cargas legales menores de 13 años al 31 de diciembre del año en curso, será financiada por la Universidad a través de un aporte anual que se detalla a continuación:

Año	Valor
2025	\$4.249.510.- (cuatro millones doscientos cuarenta y nueve mil quinientos diez pesos)
2026	Se reajustará en el 100% IPC año 2025

La Dirección de Personas en conjunto con la organización, serán los encargados de la programación y realización de esta actividad.

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

56.3. Aporte de Navidad.

La Universidad, con ocasión de la celebración de la Navidad, aportará a la Organización Sindical un aporte anual que se entregará en el mes de diciembre de cada año, que se detalla a continuación:

Año	Valor
2025	\$5.000.000.- (cinco millones de pesos)
2026	Se reajustará en el 100% IPC año 2025

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

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

58. PREMIACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO.

La Universidad, premiará anualmente a los/as trabajadores/as que cumplan años de servicio, de acuerdo con la siguiente tabla:

Antigüedad Cumplida	Monto Bruto	Antigüedad Cumplida	Monto Bruto
10 años	\$ 168.000.-	35 años	\$660.000.-
15 años	\$237.000.-	40 años	\$1.185.000.-
20 años	\$320.000.-	45 años	\$1.404.000.-
25 años	\$409.000.-	50 años	\$1.668.000.-
30 años	\$558.000.-		

Los valores indicados se aplicarán para la premiación por años de servicios de los/as socios/as que cumplan la antigüedad en el año 2026. Para la premiación por años de servicio del año 2027 los valores serán reajustados en el 100% (cien por ciento) de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año anterior.

El pago de los montos indicados anteriormente se realizará en el mes siguiente en que el/la trabajador/a cumpla sus años de trabajo, fecha que será informada por el Departamento de Beneficios y Calidad de Vida.

Para quienes cumplan años entre octubre y diciembre del año en curso (2025), rigen los valores del contrato colectivo del periodo anterior (2023-2025).

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

La Universidad mantendrá su política de desvinculación para los/as trabajadores/as de la planta de personal de apoyo a la academia, cuya edad de desvinculación será a los 65 años.

Adicionalmente, tendrán la posibilidad de continuidad laboral por un período máximo de 2 (dos) años, aquellos/as que manifiesten esta opción en forma voluntaria, quedando siempre a salvo la facultad de la Universidad de resolución respecto de estos casos de excepcionalidad, a través de su Vicerrectoría de Administración y Finanzas, habida consideración de los méritos y antecedentes que le sean presentados.

En el caso de la trabajadora, que manifieste su decisión voluntaria de desvincularse antes de los 65 años, deberá informarlo oportunamente a la Dirección de Personas, lo que no alterará la forma de cálculo y pago de su indemnización por años de servicio.

59.1. Indemnización por Años de Servicio.

Para el cálculo de la indemnización por años de servicio se considerará por última remuneración la contemplada en el Artículo 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 por los meses que corresponda.

59.2. Preparación para el Retiro.

La Universidad llevará a cabo un programa especial para aquellos/as trabajadores/as que estén próximos a cumplir su edad legal para pensionarse, consistente en apoyo psicológico y capacitación para el desarrollo de actividades después de su retiro. En este marco, la Dirección de Personas de la Universidad financiará una serie de actividades y talleres de preparación para el retiro. Esta actividad será gestionada por la Dirección de Personas, la cual podrá solicitar colaboración al Sindicato y a la Agrupación de Jubilados de la PUCV, en la etapa de diseño de los planes de acción.

59.3. Premiaciones Especiales de Retiro.

La Universidad otorgará un premio especial de \$700.000.- (setecientos mil pesos) a las personas que se acojan a retiro, en reconocimiento a la permanencia del/la trabajador/a en la Institución.

La Universidad premiará a los/as trabajadores/as que hayan hecho efectivo su trámite de desvinculación, con una estadía de 5 (cinco) días y 4 (cuatro) noches, alimentación y pasajes para la persona jubilada y un/a acompañante, a una localidad dentro del país. El uso de este beneficio deberá ser solicitado a la Dirección de Personas, la que lo otorgará entre los meses de marzo y noviembre.

Para el/la trabajador/a que cumpla entre 36 y 44 (ambos años de servicios incluidos) años de servicio en la Universidad, al momento del retiro, se agregará un monto único de \$210.000.- (doscientos diez mil pesos) como reconocimiento a los años trabajados en la Institución.

59.4. Beneficios del Sistema de Bienestar.

Las personas que se acojan a retiro podrán seguir siendo socios/as del Sistema de Bienestar por el periodo y condiciones que establezca el consejo de bienestar, por lo tanto, la Universidad seguirá aportando en el pago de las cotizaciones.

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

X. DE LA PROTECCIÓN DE LA FAMILIA. PROMOCIÓN DE LA PARENTALIDAD E IGUALDAD DE TRATO ENTRE PERSONAS

60. PROTECCIÓN DE LA FAMILIA.

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

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

- a) Protección de la integridad física y psíquica de la mujer durante todo el período de embarazo y el cuidado de los/as hijos/as durante las primeras etapas de su desarrollo.
- b) Protección de la integridad física y psíquica del/la niño/a, desde su gestación y durante las primeras etapas de su desarrollo.
- c) El fortalecimiento, la protección de la familia, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la consiguiente corresponsabilidad de las labores del hogar y de cuidado.

Las cláusulas siguientes son la concreción jurídica y ética de la valoración expresada en el inciso primero y reconocida en la legislación laboral vigente y en nuestra Constitución como un derecho fundamental, particularmente en su Artículo 19°, N°1.

60.1. Igualdad entre las personas.

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

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

- a) Promover la igualdad y no discriminación entre personas.
- b) Proteger el derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- c) Promover el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores ante el embarazo y la maternidad.
- d) Fortalecer el vínculo efectivo entre madres y padres con su hijo/a durante todo el proceso de parentalidad.

61. PERMISOS ASOCIADOS A LA PARENTALIDAD.

61.1. Permisos Pre y Postnatales.

61.1.1. *Permiso Pre y Postnatal Maternal.*

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 6 (seis) semanas antes del parto y 12 (doce) semanas después de éste. Para estos efectos se entienden incorporados los artículos sobre Protección a la Maternidad del Libro II, Título II del Código del Trabajo. De igual manera, lo contenido en la Ley N°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 N°44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 1978 y en el Artículo 197° bis del Código del Trabajo.

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

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

61.1.2. *Permiso Prenatal y Puerperal Parental.*

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

A través de la Dirección de Personas se establecerá la documentación que se deberá presentar para justificar el permiso.

Después del nacimiento, el/la progenitor/a que no sea beneficiario/a del permiso postnatal establecido en el inciso 1° de la cláusula precedente tendrá derecho a un permiso puerperal de 6 (seis) días, el que puede ser tomado de dos formas:

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

61.1.3. *Permiso Post Natal Parental.*

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

61.1.4. Condiciones comunes a los permisos postnatales.

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

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

61.2. Permiso por adopción y tuición.

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

El/la trabajador/a que tenga a su cuidado un/a niño/a menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección o en virtud de lo previsto en los Artículos 19° ó 24° de la Ley Nº19.620 (Ley de Adopción), tiene derecho al permiso postnatal parental establecido en el Artículo 197° bis. Además, cuando el/la niño/a tuviere menos de 6 (seis) meses, previamente tiene derecho a un permiso y subsidio por 12 (doce) semanas.

62. PERMISO ESPECIAL PARENTAL.

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

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

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

El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del/la niño/a. Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente. Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un

tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre.

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

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

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

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

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

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

64. SALA CUNA.

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

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

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

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

Respecto de los/as progenitores/as que por razones de salud de sus hijos/as (debidamente certificadas por especialista en la patología que afecte al/la niño/a), no envíen a su hijo/a a sala cuna, la Universidad pagará un bono mensual de \$200.000.- (doscientos mil pesos).

Para el año 2026, este monto será reajustado en un 100% (cien por ciento) de la variación anual experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) en el año precedente.

Para el año 2027, este monto será reajustado en un 100% (cien por ciento) de la variación anual experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) en el año precedente.

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

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

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

64.1. Sala de lactancia.

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

La Dirección de Personas informará al Sindicato, la programación de nuevas salas de lactancias de acuerdo con la política institucional.

65. FONDO DE APOYO EDUCACIÓN PREESCOLAR.

Con el fin de apoyar la educación preescolar, la Universidad dispondrá de un fondo anual para subvencionar la asistencia a jardín infantil a hijos/as desde los 2 (dos) años y menores de 5 (cinco) años, que sean cargas familiares reconocidas, y que se detalla a continuación:

Año	Valor
2026	\$5.486.250.- (cinco millones cuatrocientos ochenta y seis mil doscientos cincuenta pesos)
2027	Se reajustará en el 100% IPC año 2026

Este fondo será administrado por la Dirección de Personas en conjunto con la organización sindical y el saldo no utilizado se traspasará al año siguiente.

66. PERMISO DE ACOMPAÑAMIENTO ADULTOS MAYORES.

Para el/la trabajador/a que tenga bajo su dependencia un adulto mayor, ascendiente directo, debidamente acreditado, la Universidad otorgará un permiso especial de acompañamiento, para ausentarse del trabajo por el número de horas equivalentes a 1 (una) jornada ordinaria de trabajo al año, distribuidas a elección del/la trabajador/a en jornadas completas o parciales, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Esta dependencia debe ser acreditada ante la Dirección de Personas.

XI. REMUNERACIONES, ASIGNACIONES Y BONOS

67. SUELDO BASE MENSUAL.

Los Sueldos Bases Mensuales de los/as trabajadores/as sindicalizados/as, vigentes al 31 de diciembre de 2025, se reajustarán como se detalla a continuación:

Año	Valor
1/01/2026	100% IPC año 2025
1/01/2027	100% IPC año 2026

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

68. REMUNERACIÓN MÍNIMA PUCV.

A partir del 1° octubre de 2025, la remuneración mínima PUCV tendrá un valor de \$650.000.- (seiscientos cincuenta mil pesos), que considerará la suma de estipendios imponible y tributables, que la Universidad paga mensualmente a cada trabajador/a por la prestación de sus servicios, en relación con el cargo que desempeña.

Las partes acuerdan revisar la base de cálculo de la remuneración mínima establecida en esta cláusula, en particular aquellos ítems que digan relación con atribuciones personales del/a trabajador/a o que se paguen esporádicamente, como las horas extraordinarias y las cargas familiares.

69. ASIGNACIONES.

69.1. Asignación de Antigüedad.

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

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

6	12,50 %	12	28,50 %	18	48,00 %	24	69,00 %
----------	---------	-----------	---------	-----------	---------	-----------	---------

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

69.2. Asignación Laboral Personal de Apoyo a la Academia (PAA).

La Universidad pagará mensualmente a los/as trabajadores/as una Asignación Laboral calculada como porcentaje de la remuneración mensual. Para estos efectos, la base de cálculo comprende los siguientes ítems: Sueldo Base, Asignación de Antigüedad, Asignación Técnica, Asignación Profesional, Asignaciones D.L. 1607, D.L. 2411 y D.L. 3501, de acuerdo a la siguiente tabla:

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

69.3. Asignación Profesional.

La Universidad pagará mensualmente una “Asignación Profesional” a los/as trabajadores/as que para el desempeño de su labor requiere 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 %

69.4. Asignación Técnica.

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

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

69.5. Asignación de Negociación Colectiva I.

A partir del 1° de octubre de 2025, la Universidad pagará mensualmente la “Asignación de Negociación Colectiva I” la cual se establece a continuación:

Año	Valor
1/10/2025	16 % del sueldo base
1/01/2026	16,5 % del sueldo base
1/01/2027	17 % del sueldo base

69.6. Asignación de Negociación Colectiva II.

La Universidad pagará la “Asignación de Negociación Colectiva II”, siendo esta un 2% (dos por ciento) de una base de cálculo que incluye los siguientes haberes: SUELDO BASE, ASIGNACIÓN DE ANTIGÜEDAD, ASIGNACIÓN LABORAL PAA, ASIGNACIÓN LABORAL ESPECIAL, ASIGNACIÓN 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.

69.7. Asignación de Negociación Colectiva III.

La Universidad continuará pagando mensualmente la “Asignación de Negociación Colectiva III”, vigente al 30 de septiembre de 2025, la que será reajustada según se detalla a continuación:

Año	Valor
01/01/2026	100% IPC año 2025
01/01/2027	100% IPC año 2026

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

Para las personas que ingresen al sindicato en forma posterior a la firma del presente Contrato

colectivo, el monto de asignación se calculará como el equivalente a un 2% (dos por ciento) de los siguientes haberes que se consideran como base de cálculo: Sueldo Base, Asignación de Antigüedad, Asignación Laboral PAA, Bonificaciones D.L. 1607, D.L. 2411 y D.L. 3501. Este mecanismo de cálculo se aplicará por única vez al momento de liquidar la primera remuneración del/la trabajador/a tras hacerse socio/a del sindicato.

69.8. Asignación de Negociación Colectiva SAHC.

A partir del 1° de octubre de 2025, la Universidad pagará mensualmente la Asignación de Negociación Colectiva SAHC, la cual se establece a continuación:

Año	Valor
01/10/2025	14,5% del sueldo base
01/01/2026	15% del sueldo base
01/01/2027	15,5 % del sueldo base

69.9. Asignaciones D.L. 3501 - 2411 – 1607.

La Universidad reajustará los valores de las asignaciones “Decreto Ley N°1.607”, “Decreto Ley N°2.411” y “Decreto Ley N°3.501”, como se establece a continuación:

Año	Valor
01/01/2026	100% IPC año 2025
01/01/2027	100% IPC año 2026

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

69.10. Asignaciones de Reemplazo.

69.10.1. Asignación de Suplencia Cargo Superior.

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

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

69.10.2. Asignación de Reemplazo Funciones Parciales.

En el caso que un/a trabajador/a deba reemplazar funciones parciales de otro/a trabajador/a que tenga un cargo igual o inferior al suyo, por un período igual o superior a 4 (cuatro) días hábiles,

corridos o acumulativos en un período de 1 (un) mes, se pagará al reemplazante una asignación equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de una base de cálculo compuesta por el sueldo base, la asignación laboral PAA, la asignación de negociación colectiva I y asignación de negociación colectiva III del subrogado, proporcional a los días de reemplazo.

69.10.3. Asignación de Reemplazo Colectivo.

En el caso de que dos o más trabajadores/as deban asumir las funciones de una persona que se ausentare por licencia médica en un período igual o superior a 15 (quince) días, o se acogiera a retiro legal, o permiso especial, se pagará a los reemplazantes, hasta el término del período de reemplazo una asignación equivalente al 50% (cincuenta por ciento) del sueldo total correspondiente al cargo de la persona reemplazada, en partes iguales o proporcionales, en relación al número de trabajadores/as 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.

69.10.4. Condiciones generales para las asignaciones de reemplazo

Las asignaciones establecidas en las cláusulas 69.10.1, 69.10.2, 69.10.3 se otorgarán dentro del marco establecido por las siguientes condiciones:

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

69.11. Asignación Familiar PUCV.

La Universidad pagará mensualmente una Asignación Familiar PUCV, por cada carga familiar reconocida como tal, según se detalla a continuación:

Año	Valor
01/01/2026	\$18.000.- (dieciocho mil pesos)
01/01/2027	Se reajustará en el 100% IPC año 2026

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

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

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

69.12. Asignación de Movilización.

La Universidad pagará mensualmente, a partir del 1° de octubre de 2025, un valor de \$35.000.- (treinta y cinco mil pesos), monto que será reajustado trimestralmente de acuerdo a la variación que experimente el IPC en los 3 (tres) meses inmediatamente precedentes, a partir del 1° de enero de 2026. En caso que la variación del IPC trimestral fuera menor a 0 (cero), se mantendrá el valor vigente.

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

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

69.13. Asignación de Responsabilidad de Caja.

La Universidad, a partir del 1° de enero de 2026, pagará mensualmente una asignación de responsabilidad de caja de acuerdo al siguiente detalle:

Cargo	Monto
Encargado de casino	\$ 29.000.- (veintinueve mil pesos)
Cajero tesorería	\$ 52.000.- (cincuenta y dos mil pesos)
Cajero auxiliar tesorería	\$ 37.000.- (treinta y siete mil pesos)
Oficial Fondo de Crédito	\$ 52.000.- (cincuenta y dos mil pesos)

A partir de enero del año 2027, los valores indicados se reajustarán en el 100% (cien por ciento) de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC) en el año anterior. En el evento que el IPC acumulado fuese negativo, para los efectos del presente contrato, se considerará igual a 0 (cero).

69.14. Asignación por Fallecimiento del/la Trabajador/a.

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

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

70. BONOS.

70.1. Bono de Escolaridad.

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

Año	Valor
2026	\$109.000.- (ciento nueve mil pesos)
2027	\$111.000.- (ciento once mil pesos)

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

Para el caso de los ingresos a educación superior en el segundo semestre, se pagará junto a la remuneración del mes de agosto y hasta el 30 de septiembre de cada año, previa acreditación de la condición de estudiante.

70.2. Bono de Fiestas Patrias.

La Universidad otorgará un Bono de Fiestas Patrias, que se pagará el día 10 del mes de septiembre, según el siguiente detalle:

Año	Valor
2026	\$109.000.- (ciento nueve mil pesos)
2027	\$111.000.- (ciento once mil pesos)

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

70.3. Bono de Navidad.

La Universidad otorgará un Bono de Navidad que se pagará el día 10 de diciembre, según el siguiente detalle:

Año	Valor
2025	\$184.000.- (ciento ochenta y cuatro mil pesos)
2026	\$190.000.- (ciento noventa mil pesos)

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

70.4. Bono de Vacaciones.

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

Año	Valor
2026	\$280.000.- (doscientos ochenta mil pesos)
2027	\$286.000.- (doscientos ochenta y seis mil pesos)

70.5. Bono Compensatorio.

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

Año	Valor
2026	\$151.000.- (ciento cincuenta y un mil pesos)
2027	\$156.000.- (ciento cincuenta y seis mil pesos)

70.6. Bonos de Negociación Colectiva.

A partir de octubre de 2025, y durante los años 2026 y 2027, la Universidad pagará a los/as trabajadores/as, los siguientes bonos, en los meses que se indican a continuación:

Mes de pago	Monto Bruto mínimo	2025
Octubre	\$80.000	16%
Noviembre	\$90.000.-	36%
Diciembre	\$90.000.-	0%

Mes de pago	Monto Bruto mínimo	2026	2027
Enero	\$90.000.-	25%	30%
Febrero	\$90.000.-	30%	30%
Marzo	\$90.000.-	30%	30%
Abril	\$90.000.-	36%	36%
Mayo	\$90.000.-	30%	30%
Junio	\$90.000.-	25%	25%
Julio	\$90.000.-	30%	30%
Agosto	\$90.000.-	36%	36%
Septiembre	\$90.000.-	30%	30 %
Octubre	\$90.000.-	26%	
Noviembre	\$90.000.-	36%	
Diciembre	\$90.000.-	0%	

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

XII. GARANTIAS SINDICALES

71. EXENCIÓN DE JORNADA.

La Universidad concederá el 100% (cien por ciento) de exención de jornada de trabajo, con goce de remuneración, a 3 (tres) dirigentes sindicales, y 1 (un) 50% (cincuenta por ciento) de exención de jornada de trabajo a un dirigente, para la dedicación a las actividades propias del Sindicato.

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

Las jornadas se podrán fraccionar en medias jornadas de acuerdo a las necesidades de la directiva.

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

72. FUERO LABORAL.

La Universidad reconocerá el fuero sindical establecido en el Artículo 243° del Código del Trabajo, en los términos y condiciones consagrados en dicha norma, a dos miembros del directorio sindical por sobre el número establecido en el Artículo 235° inciso 3° del mismo cuerpo legal.

73. PERMISO SINDICAL.

La Universidad otorgará permiso con goce de remuneración a los/as socios/as del Sindicato, propuestos por el respectivo Directorio Sindical, para que puedan participar en seminarios y eventos sindicales, sean estos a nivel nacional o internacional. El permiso debe ser solicitado formalmente con al menos 3 (tres) días hábiles de anticipación a la jefatura directa de las personas involucradas y a la Dirección de Personas.

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

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

74. FONDO DE CAPACITACIÓN SINDICAL.

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

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

75. SEMINARIO RELACIONES LABORALES.

La Universidad financiará anualmente un Seminario sobre “Relaciones Laborales”, el que será organizado por la Comisión de Relaciones Laborales, quienes programarán y definirán los temas, expositores y metodología.

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

76. FORMACIÓN SINDICAL

El Sindicato, en colaboración con la Universidad, desarrollará un programa de formación sindical en la línea que ha ido trabajando en estas temáticas, en el marco de su trabajo con la Comisión de Relaciones Laborales.

77. MANTENCIÓN SEDE SINDICAL.

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

78. APOORTE ADICIONAL.

La Universidad, con ocasión de este contrato colectivo, aportará a la Organización Sindical un monto anual que se detalla a continuación:

Año	Valor
2025	\$3.000.000.- (tres millones de pesos)
2026	Se reajustará en el 100% IPC año 2025

XIII. COMPLEMENTOS SALARIALES

79. APORTES EXTRAORDINARIOS.

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

80. PROPORCIONALIDAD DE BENEFICIOS.

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

81. EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.

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

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

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

IV. CONDICIONES DE TRABAJO E IGUALDAD DE TRATO

- 11. Jornada de Trabajo.
- 13. Evaluación de Desempeño.
- 17. Elementos de Protección Personal.
- 18. Seguridad e Higiene Ambiental.
- 20. Buenas prácticas en los Riesgos Psicosociales en la Universidad.

V. TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

- 21. Teletrabajo y Trabajo a Distancia.
- 22. Asignaciones por Teletrabajo y Trabajo a Distancia.

VI. TRABAJO VIRTUAL SINCRONICO EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES

23. Trabajo Presencial Virtual.

24. Asignaciones por Trabajo Presencial Virtual en Circunstancias Excepcionales.

VII. CONDICIONES COMUNES PARA TELETRABAJO, TRABAJO A DISTANCIA Y VIRTUAL SINCRONICO EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES

25. Prohibición de Menoscabo.

26. Elementos para la Prevención de Riesgos Laborales.

27. Derecho a la Desconexión.

VIII. EMPLEO Y DESARROLLO DEL PERSONAL

28. Fondo de Perfeccionamiento y Capacitación.

29. Programa de Perfeccionamiento y Capacitación.

30. Fondo de movilización para cursos de capacitación.

IX. BENEFICIOS SOCIALES

31. 37.1 Actividades De Calidad De Vida

32. 42.1. Permisos con goce de remuneraciones.

33. 43. Préstamo de Vacaciones o Escolar.

34. 45. Día del Trabajador PUCV y Conmemoración del día Internacional del trabajo.

35. 47. Actividad Aniversario del Sindicato "Pedro Escobar Spergen".

36. 48. Participación actividad de Fiestas Patrias.

37. Subsidio por Enfermedad.

38. Seguros Colectivos.

39. Examen de Salud.

40. Participación actividad de Fiesta de Navidad.

41. Condonación de Deudas del Trabajador Fallecido.

X. DE LA PROTECCIÓN A LA FAMILIA. PROMOCION DE LA PARENTALIDAD E IGUALDAD DE TRATO ENTRE PERSONAS

42. Igualdad entre Personas.

43. Permisos Pre y Posnatales.

44. Permiso por Adopción y Tuición.

45. Permiso Especial para hijos/as en situación de discapacidad.

46. Sala Cuna.

47. Sala de Lactancia.

XI. REMUNERACIONES, ASIGNACIONES Y BONOS

67.15. Asignación por Fallecimiento del/la Trabajador/a.

82. REAJUSTABILIDAD.

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

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

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

83. BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN.

Con motivo de la firma de este contrato colectivo, la Universidad pagará por única vez a los/as trabajadores/as individualizados/as en el Anexo 1, un bono de término de negociación ascendente a la cantidad bruta de \$570.000.- (seiscientos setenta mil pesos) imponible y tributable.

XIV. ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

84. ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.

A partir de la firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la Universidad representada por la Vicerrectoría de Administración y Finanzas y la Directiva Sindical evaluarán la aplicación de las cláusulas contenidas en este Contrato. Dicho proceso se efectuará anualmente.

85. COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES.

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

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



- Analizará, estudiará y hará seguimiento específico a esta cláusula, proponiendo a las Autoridades Universitarias para su decisión, las correcciones necesarias para mejorar el proceso, con la

implementación de las orientaciones indicadas. En este sentido, se acuerda abordar los siguientes temas:

- i. Modernización y reestructuración de la Planta del Personal de Apoyo a la Academia (PAA), con el objeto de coordinar los procesos de selección, descripción de cargos, promoción, capacitación, formación profesional y desvinculación de las personas.
- ii. La política de subcontratación de servicios de aseo, vigilancia, alimentación y mantención menor. La Universidad manifiesta su compromiso de no aumentar la externalización de estos servicios.
- iii. Establecer un trabajo bilateral que recoja los criterios de excelencia, desempeño, calidad de servicios, eficiencia, eficacia, adopción de nuevas tecnologías y formas de gestión, por un lado y, por el otro, la necesidad de resguardar los intereses económicos, laborales, sociales y humanos de las personas.
- iv. En materia de violencia y acoso en el espacio laboral, someter a revisión la política de Acoso y de Igualdad en la Universidad y la gestión de Riesgos Psicosociales. Asimismo, abordar y estudiar las temáticas del ciberacoso y/o el acoso a través de medios tecnológicos en la universidad.
- v. En el contexto de los riesgos psicosociales, fortalecer la entrega de apoyo en contención emocional para las personas en el marco de la reinserción y/o reubicación laboral.

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

ANEXO

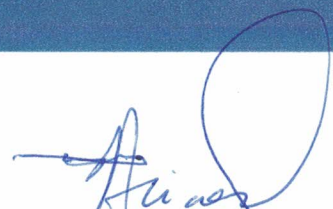
Anexo 1

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

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso


NELSON VASQUEZ LARA
RECTOR

Sindicato Alberto Hurgado Cruchaga de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso


ZAHAMARA ACIARES SUAREZ
PRESIDENTA


LORENA YAÑEZ PERETTI
SECRETARIA DE FINANZAS


CARLA TUREO ARRATIA
DIRECTORA


GIORGA URIBARRI OLIVARES
SECRETARIA GENERAL


VIVIANA PAEZ PARRA
DIRECTORA


JUAN TORRES LILLO
DIRECTOR