

	Norma	: Decreto de Rectoría
	Encabezado	: Apruébese la Política de Compensaciones de la Planta Académica de la Universidad Católica del Maule.
	Dictación	: 15 NOV 2019
		Nº 00181 /2019

VISTOS:

- 1°. Lo acordado por el Consejo Superior de la Universidad Católica del Maule, en la Sesión Ordinaria N° 5/2019 de 2 de agosto.
- 2°. Las facultades que me confiere el Artículo 36° de los Estatutos Generales de la Universidad Católica del Maule.

DECRETO :

Artículo Primero. Apruébese, a contar de la fecha del presente decreto, la “Política de Compensaciones de la Planta Académica” de la Universidad Católica del Maule, contenida en el documento anexo que se entiende, para todos los efectos, formar parte de este Decreto.

Artículo Segundo. Deróguese a contar de esta fecha la Política de Beneficios Institucionales Académicos, contenida en el Decreto de Rectoría N°137/2018.

REGÍSTRESE, ARCHIVESE y PUBLÍQUESE

TALCA, 15 NOV 2019


DIEGO PABLO DURÁN JARA
 Rector


PATRICIO GATICA MANDIOLA
 Secretario General





POLÍTICA DE COMPENSACIONES PARA LA PLANTA ACADÉMICA

CAPITULO I.- Aspectos Generales

1. Introducción

La Universidad Católica del Maule, con el objetivo de velar por la equidad interna y el desarrollo de la estrategia de la institución y por el correcto desarrollo de las áreas académicas que la componen, ha fijado en el presente documento los lineamientos sobre los cuales establece y promueve una política de remuneraciones, incentivos y beneficios para la planta académica.

2. Principios Orientadores

La Política busca dar orden y coherencia a la administración de las compensaciones de los académicos de la Universidad Católica del Maule, a través de una retribución económica compuesta por pagos fijos y variables, que esté alineado a las estrategia y objetivos institucionales, sea justo en términos organizacionales y competitivo respecto al mercado de referencia externa; y esté supeditada a la disponibilidad de recursos y basada en el aporte individual y colectivo al logro de objetivos institucionales. Por lo tanto, se fundará esta Política en principios de Alineamiento Estratégico, Equidad Interna, Competitividad Externa y Sostenibilidad Institucional.

3. Objetivos

Los Objetivos de la política de Compensaciones son:

- a) Definir los lineamientos y directrices que, basados en los desafíos estratégicos de la institución, regularán las Compensaciones de la planta académica de la Universidad Católica del Maule, con el fin de atraer, retener y motivar a los académicos que son o serán parte de la institución.
- b) Reconocer y motivar la excelencia en el desempeño en los quehaceres académicos y el desarrollo profesional dentro de la institución, considerando las actividades de un académico como acciones principales y elementos base para realizar una mejora continua de los procesos en los que se involucran, respondiendo a los objetivos, desafíos y metas de la institución.
- c) Informar a los directivos de unidades académicas y a los académicos de la institución, los principios, normas y directrices de aplicación de la política y la forma en que se desarrolla la gestión de las remuneraciones, en un marco interno de equidad, eficiencia y administración de los recursos y, en un marco externo, lograr ser competitivos en el mercado.



4. Elementos Básicos de la política

a) Población Objetivo:

Podrán estar bajo los términos de esta política todos los académicos de la Universidad Católica del Maule, mientras cuenten con contrato vigente con la institución y con una jornada igual o superior a 22 horas.

b) Concepto de Compensación:

Las compensaciones a que se refiere esta política, serán todo aquello que los académicos reciban en el marco de la relación laboral que los une a la Universidad.

Se entiende por Remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. El concepto de Incentivo, se orienta a otorgar una recompensa variable en dinero, de acuerdo a los resultados del desarrollo de las labores académicas. Finalmente, el concepto de Beneficios, se entiende como la parte no monetaria de la compensación, vinculada a la satisfacción de necesidades personales, que el académico adquiere por el hecho de pertenecer a la institución.

c) Equidad Interna

Entenderemos por Equidad Interna como el “valor” que la Institución otorga al cargo dentro de la Organización, considerando el nivel de desarrollo y especialización del académico.

d) Posición competitiva externa:

Entenderemos por Posición Competitiva Externa como las consideraciones remuneracionales que permitan atraer y retener académicos, teniendo en cuenta lo que podrían ganar en otra Institución.

CAPITULO II.- De las Compensaciones

Párrafo 1.- REMUNERACIONES

5. Componentes de la Remuneración:

5.1 Sueldo Base:

Se define una estructura de sueldo base única para el cuerpo académico de la institución, es decir, tanto para la línea investigativa como la docente, dependiendo de la categoría académica, la cual tendrá la siguiente estructura para una jornada de 44 horas semanales:

Escala 2019 Sueldo Base	
Categoría	Renta Categoría
Titular	\$ 2.469.145
Adjunto	\$ 2.025.833
Auxiliar	\$ 1.669.623
Instructor	\$ 1.290.589

El sueldo base de los académicos médicos, para cualquier categoría, para una jornada semanal de 44 horas será de \$3.445.751.



5.2 Asignación de Claustro

A los académicos que, cumplan con los criterios de claustro que establece la Comisión Nacional de Acreditación y que además integren el claustro de algún programa de Doctorado acreditado dentro de la UCM, percibirán una asignación, definida acorde a la categoría, según el siguiente detalle:

Categoría	
Titular	\$617.286
Adjunto	\$506.458
Auxiliar	\$417.406
Instructor	\$322.647

La evaluación del cumplimiento de los criterios de la CNA en académicos nuevos, será evaluado por la Comisión de Carrera y Desempeño Académico, al momento de su categorización.

La VRIP, al 31 de diciembre de cada año, deberá evaluar el cumplimiento de los criterios CNA respecto de todos los integrantes de Claustro dentro de los programas de Doctorado acreditados de la UCM e informará el cumplimiento o no de dichos criterios, para el pago de esta asignación durante el año siguiente.

Se pagará esta asignación, a los académicos que fueren contratados para formar Claustro de Doctorado, en programas en formación, no acreditados, por el período que medie entre su contratación y la acreditación del Doctorado. Este plazo no podrá exceder de 2 años.

5.3 Asignación de Grado Académico:

La Universidad pagará a todos los académicos que cuenten con grado académico de magister o doctorado, una asignación fija, mensual, imponible y tributable, que para una jornada de 44 horas semanales, será la siguiente:

GRADO	VALOR DEL GRADO
Doctor	382.150
Magister	191.075

5.4 Asignación fija por Cargo:

El académico que desarrolle, a lo menos 22 horas semanales, cargos asociados a funciones de gestión académica, indicados en la tabla siguiente recibirá la asignación señalado en cada caso, la que se pagará conjuntamente con sus remuneraciones mensuales y será imponible y tributable. Los montos que se indican, corresponde a dedicación al cargo por 44 horas semanales:

Cargo	Asignación
Director de Departamento	\$ 302.014
Director de Escuela	\$ 302.014
Director de Instituto	\$ 800.610
Decano	\$ 1.625.108
Secretario General	\$ 1.787.619
Vicerrector	\$ 2.437.660
Rector	\$ 4.531.500



5.5 Bono cumplimiento de meta Decanatura:

En el caso de los Académicos que desempeñen el cargo de Decano, recibirán un bono anual de cumplimiento de meta que podrá ascender hasta los \$5.000.000.-, y que se calculará conforme a las siguientes áreas a evaluar, en los porcentajes que se indica, de manera que dicho monto se pagará para un cumplimiento del 100% y en proporción, para porcentajes de cumplimiento inferior:

Área a Evaluar	Valorización
E.1. Gestión Convenio de Desempeño	40%
E.2. Gestión de Calidad	30%
E.3. Gestión de Personas	30%
Total	100%

Las áreas a evaluar señaladas en la tabla anterior se componen de una serie de tareas y labores que los Decano deberán realizar durante el año académico. La evaluación del cumplimiento se realizará en los meses de marzo y abril de cada año y el pago, conjuntamente con las remuneraciones del mes de mayo.

Si en una Facultad, dentro de un año académico hay cambio de decano, el bono de cumplimiento de meta será repartido en forma proporcional a los meses en que ejercieron el cargo cada uno de ellos.

5.5.1 Gestión de Convenio de Desempeño:

En este apartado, se evaluará la efectividad con la que ejecuta, desarrolla y gestiona el convenio de desempeño al que está adscrita la Facultad.

Se considerará para el cálculo de este ítem, el porcentaje de cumplimiento total del convenio de desempeño evaluado por la DPDU, de manera que el 40% a que se refiere la tabla anterior, se obtendrá con el 100% de cumplimiento de la evaluación de la DPDU y en proporción, por cumplimientos inferiores.

5.5.2 Gestión de Calidad

Se evaluará la gestión de calidad de acuerdo a criterios y estándares determinados por:

- a) La Dirección General de Aseguramiento de la Calidad Institucional.

La Dirección General de Aseguramiento de la Calidad Institucional, evaluará anualmente en base a una pauta. El resultado obtenido en dicha evaluación corresponderá a un 60% del 30%, correspondiente al ítem de Gestión de Calidad.

- b) La Dirección de Docencia.

La Dirección de Docencia, evaluará anualmente en base a una pauta. El resultado obtenido en dicha evaluación corresponderá a un 40%, del 30%, correspondiente al ítem de Gestión de Calidad.

5.5.3 Gestión de Personas

En este apartado, se evaluarán tres áreas de la administración de personas dentro de una facultad:

- a) Cumplimiento del plan de capacitación.

De acuerdo al Plan de Capacitación Institucional Administrativo, establecido de manera anual por la Dirección de Recursos Humanos, el Decano deberá asegurar que los funcionarios de la planta administrativa y profesional de su Facultad cumplan en un 100% con la participación en las actividades de capacitación

definidas en el Plan. El porcentaje de cumplimiento corresponderá a un 30% del 30% de "Gestión de Personas". Los cumplimientos del Plan en porcentajes inferiores al 100%, implicarán 0% en la ponderación.

La evaluación del porcentaje de cumplimiento será entregada por la Dirección de Recursos Humanos.

b) Gestión de la carga académica:

La DPDU, evaluará anualmente en base a una pauta, el cumplimiento de las metas asignadas en la distribución de horas en la carga académica, para la investigación, administración, docencia y vinculación. El resultado obtenido en dicha evaluación corresponderá a un 40% del 30% correspondiente al ítem de Gestión de Personas.

c) Gestión de Académicos.

De acuerdo a los siguientes indicadores, evaluados por la VRAC, el Decano que cumpla en un 100% cada uno de ellos, obtendrá un 30% para el 30% correspondiente a la Gestión de Personas. Un porcentaje inferior de cumplimiento, en uno o más de los indicadores, significará un 0% en este ítem:

i.- Totalidad de académicos con carga académica aprobada por el Decano a la fecha señalada en el Calendario Académico.

ii.- Totalidad de los cursos programados en el sistema del DARA, a la fecha señalada en el Calendario Académico.

iii.- Totalidad de requerimientos de profesores de la Planta Asociada, ingresados a la fecha señalada en el Calendario Académico.

5.6 Gastos de traslado.

El académico que en razón de la prestación de servicios para los cuales fue contratado, y a petición de la Universidad, deba trasladarse a residir en un lugar diferente al que estipula su contrato individual de trabajo, recibirá una asignación compensatoria al gasto que demande su traslado. Se entiende forma parte de esta compensación, el flete de los enseres de casa, los pasajes y alimentación, tanto personales como los de los integrantes del grupo familiar directo.

5.7 Asignación de gastos por cometido funcionario y traslado.

En caso que un académico deba cumplir algún cometido que signifique traslado y eventual alojamiento, a una ciudad distinta de aquella en que presta sus servicios según su contrato de trabajo, podrá solicitar el pago del viático correspondiente, según los montos establecidos para el efecto por la Universidad. El viático no procederá cuando la Universidad proporcione directamente el alojamiento y la alimentación del académico.

Similar retribución recibirá el académico que deba cumplir con trabajos en terreno (del tipo supervisión de prácticas, realización de talleres o proyectos, diagnósticos, evaluaciones o intervenciones en terreno), en localidades distintas de su lugar de trabajo habitual.

Para aquellos académicos de la planta ordinaria, que tengan módulos de docencia en su carga académica en un lugar distinto al de contratación, se le pagará un bono de movilización académica mensual por aquello, según horario, módulos e itinerario cuando corresponda y según la siguiente tabla:



Horario Diurno	Valor mensual por 1 Viaje a la semana
Itinerario	
Talca-Santiago	\$56.000
Talca-Curicó	\$20.000
Talca-Rauquén	\$24.000
Talca-Linares	\$20.000
Talca-Cauquenes	\$40.000
Talca-Constitución	\$32.000
Talca-Talcahuano	\$58.000
Talca-Nuinhue	\$50.000
Talca-Los Niches	\$30.000
Curicó-Santiago	\$50.000
Curicó-Linares	\$40.000
Cauquenes-Linares	\$32.000
San Fernando-Curicó	\$20.000
Rancagua-Curicó	\$32.000

Horario Vespertino	Valor mensual por 1 Viaje a la semana
Itinerario	
Talca-Curicó	\$25.000
Talca-Linares	\$20.000
Talca-Cauquenes	\$50.000
Talca-Los Niches	\$30.000
Curicó-Linares	\$45.000
Curicó-Santiago	\$58.000

Para solicitar el bono de movilización por docencia, el Director de Departamento deberá realizar la solicitud a su respectivo Decano, quien enviará los antecedentes para verificación a la Vicerrectoría Académica, quién solicitará el pago al Vicerrector de Administración de Finanzas, el que remitirá los antecedentes a la Dirección de Recursos Humanos.

5.8 Reemplazo de académicos con licencia médica.

Cuando un académico haga uso de licencia médica por más de 10 días hábiles, la Universidad cubrirá - en acuerdo con el académico - la docencia de éste con un reemplazante, hasta que se reintegre a sus labores.

Los académicos que realicen estos reemplazos, recibirán un bono por estas labores, equivalente a su valor hora contractual, multiplicado por las horas que adicionaron a su carga académica habitual.

Será responsabilidad del Director del Departamento o Director de Escuela, en aquellas carreras donde no exista el cargo anterior, solicitar este pago a su respectivo Decano, quien tramitará dicha solicitud ante la Vicerrectoría Académica, dentro de la semana en que el académico titular del curso se reincorpore a la Universidad.

Para solicitar este bono, el Director de Departamento deberá realizar la solicitud a su respectivo Decano, quien enviará los antecedentes para verificación a la Vicerrectoría Académica, quién solicitará el pago al Vicerrector de Administración de Finanzas, el que remitirá los antecedentes a la Dirección de Recursos Humanos.

5.9 Asignación por subrogancia o interinato.

En caso que un académico deba asumir una función administrativa, por un período igual o mayor a 05 días hábiles, recibirá el 80% del valor de la asignación correspondiente a ese cargo, en proporción al tiempo que dure la subrogancia, suma que se descontará al titular, salvo en el caso que la ausencia se deba a licencia médica, vacaciones o a un cometido institucional. Éste último deberá ser certificado por la Vicerrectoría Académica.

Similar asignación recibirá el académico que asuma funciones administrativas en carácter de interino.



Será responsabilidad del Decano de la Facultad o Director de Instituto informar de dicha subrogancia o interinato a la Vicerrectoría Académica.

5.10 Pago por otras labores.

Aquellos académicos, cuyas jornadas de trabajo semanal sean inferiores a 44 horas semanales, podrán realizar módulos de clases no incorporados en su carga académica, hasta completar las 44 horas semanales.

Dichas horas se pagarán, conforme a la categoría del académico y el número de módulos, de acuerdo a los valores establecidos en la tabla vigente, elaborada por la Universidad al efecto.

5.11 Reconocimiento por años de servicio.

La Universidad pagará a los académicos, por única vez en cada tramo, un bono por los años de servicios continuos prestados a la institución, según los montos y años que resulten de aplicar la siguiente tabla.

Años de servicio	% del sueldo base
10	25%
15	50%
20	75%
25, 30, 35, 40 y 45	100%

El reconocimiento por años de servicio, establecido en la tabla anterior, es exclusivo para el período indicado de la antigüedad mayor que corresponda, no procediendo la acumulación de tramos. Estos valores son imponibles y tributables.

5.12 Cobertura de gastos por asistencia a congresos.

Los académicos podrán acceder a financiamiento para presentar en congresos con trabajos de su autoría, previamente evaluado y aprobado por la unidad académica a la que se encuentra adscrito.

Para este efecto deberán presentar, a través del respectivo Decano o Director de Instituto, una solicitud a la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, la que evaluará la pertinencia de la entrega del apoyo económico.

Los ítems que se podrán financiar son: derecho de inscripción, gastos de traslado, tasa de embarque, y viáticos que incluye alimentación y alojamiento. El porcentaje de financiamiento será determinado por la VRIP, según la disponibilidad de fondos destinados al efecto, los cuales serán informados anualmente después de que el presupuesto Institucional sea ratificado y aprobado por el Honorable Consejo Superior; y la concordancia con las áreas de investigación institucional.

Quienes tengan financiamiento para presentar en congresos, a través de proyectos concursables con financiamiento externo, no podrán acceder a este apoyo.

Para la adjudicación de estos beneficios, el académico deberá celebrar un convenio con la Universidad, donde se fijará la obligación de éste de publicar dentro del plazo de los 12 meses posteriores a la asistencia al congreso, un artículo ISI o SCOPUS, a nombre de la UCM. El no cumplimiento de esta obligación, implicará para el académico la devolución del total de los fondos entregados por este concepto y no podrá volver a postular a este beneficio en el plazo de 5 años.



5.13 Otras asignaciones:

Las otras asignaciones que no han sido mencionadas y que pudiese percibir un académico, como la asignación por coordinación o asignación de responsabilidad, entre otros, son montos acordados directamente por la unidad que solicite los servicios de un académico y éste, ajustándose a la disponibilidad de su presupuesto interno de la unidad y con las autorizaciones institucionales que se requieran.

5.14 Reajustes:

Todos los años, en el mes de enero, las Remuneraciones a que se refiere el presente apartado, serán reajustadas en un 100% de la variación que experimente el índice de precios al consumidor (IPC), entre enero y diciembre del año anterior, manteniéndose en el mismo monto en el caso de que este índice resulte negativo, durante el mismo período.

Párrafo 2.- INCENTIVOS

6. Componentes de los Incentivos

Por incentivos se entiende un monto que recibe un académico en el corto o mediano plazo por logros que haya obtenido en determinadas actividades y/o acciones.

6.1. Bono a la Excelencia en la Calificación Académica:

Los académicos que hayan sido calificados como “excelentes”, recibirán un bono mensual, imponible y tributable, de acuerdo a la tabla siguiente y se pagará por el período que medie entre el mes inmediatamente posterior a la fecha de entrega del resultado de las calificaciones y el mes en que se entreguen los resultados del próximo proceso de calificación. Los montos por categoría, para jornada de 44 horas semanales, serán los siguientes:

Categoría	Bono Mensual
Titular	\$ 205.318
Adjunto	\$ 178.538
Auxiliar	\$ 155.250
Instructor	\$ 135.000

Si durante el período por el cual se está pagando esta asignación, el académico es promocionado, mantendrá la asignación de excelencia correspondiente a la categoría inicial, hasta que sea calificado en la nueva categoría.

6.2. Incentivo a la extensión.

Los académicos que dirijan o coordinen la realización de seminarios, talleres y eventos académicos, que signifiquen un impacto en términos económicos y financieros para la universidad, es decir, que paguen el 25% de royalty y el 5% de infraestructura; y que queden comprendidos en el ámbito de la extensión académica, podrán incorporar en el proyecto de presupuesto de dichos eventos, un bono por la labor a desarrollar, acorde a los ingresos que se generarán y que deberá ser aprobado conjuntamente con el proyecto de presupuesto.



6.3. Incentivo a la productividad intelectual.

Los académicos que generen publicaciones académicas, fuera de su carga académica, recibirán por una sola vez, un incentivo, imponible y tributable, según el siguiente detalle:

- a) textos de apoyo a la docencia; cuadernos universitarios; manuales y publicaciones en revistas especializadas que no se encuentren comprendidos en el punto 6.4 siguiente: \$120.000.-
- b) libros de editoriales de reconocido prestigio y con referato externo: \$ 300.000.-

En caso de que la publicación posea más de un autor perteneciente a la UCM, este incentivo será pagado a cualquiera de los autores que lo solicite, quien deberá distribuir el monto en los porcentajes que ellos acuerden.

La solicitud de este incentivo deberá presentarse a la VRAC, la que evaluará el cumplimiento de los requisitos e informará el pago a la Dirección de RRHH.

6.4. Incentivo a las publicaciones.

Los académicos que generen publicaciones acreditadas e indexadas en Revistas WOS (ex ISI) percibirán por una sola vez un incentivo imponible y tributable de \$1.000.00 y por la publicación SCOPUS, percibirán por una sola vez, un incentivo, imponible y tributable de \$700.000.

Así mismo, las publicaciones WOS (ex ISI) que quede calificada e indexada en el cuartil 1, recibirán un bono adicional de \$315.000 y las de cuartil 2, de \$215.000 pesos.

En caso de que el artículo publicado posea más de un autor perteneciente a la Universidad Católica del Maule, este incentivo será pagado a cualquiera de los autores que lo solicite, quien deberá distribuir el monto en los porcentajes que ellos acuerden.

El monto indicado se pagará una vez por artículo. Si éste es un compromiso asociado a un proyecto de investigación y que recibió incentivo por adjudicación, no se pagará el incentivo por el artículo.

6.5. Incentivo a la adjudicación y ejecución de proyectos de investigación con financiamiento externo.

La Universidad pagará al académico que se adjudique un proyecto concursable con financiamiento externo, que pague overhead, a nombre de la Universidad, como investigador principal o responsable, un incentivo imponible y tributable, de \$2.500.000, pagadero en 2 cuotas iguales, la primera con la firma del convenio de adjudicación y la segunda con la entrega del informe de cierre a la entidad que provee los fondos y a la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado.

Los proyectos a que se refiere este incentivo son: FONDECYT Regular, FONDECYT Iniciación y FONDECYT Postdoctoral (cuando la UCM es la institución Patrocinante); FONDEF (Idea, tecnológicos o temáticos); ANILLOS, FONDAP, MILENIO, CORFO interés público y precompetitivo y prototipos, FONIS, FONIDE y FIC que corresponda a investigación y que genere una publicación asociada WOS (ex ISI) o SCOPUS, al término del proyecto.

También podrán ser considerados otros Proyectos cuya pertinencia deberá ser evaluada por la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado.

No se pagará incentivo por las publicaciones comprometidas en estos proyectos.



Párrafo 3.- BENEFICIOS

7. Componente de los Beneficios.

7.1. Seguro de vida

La Universidad contratará un seguro de vida colectivo a favor de los académicos, que posean un año de antigüedad en su relación laboral con la Universidad.

Este seguro contemplará una indemnización en caso de muerte natural o incapacidad total y permanente de cada académico por un equivalente a 18 veces el monto del último mes de sueldo base. En caso de muerte accidental, la indemnización total será equivalente a 30 meses de sueldo base.

Para el pago de este beneficio el académico deberá haber designado un beneficiario ante la Dirección de Recursos Humanos.

7.2. Descuento en Clínica UCM.

Los académicos gozarán de un descuento de hasta el 20% sobre el copago final de las prestaciones imagenológicas, en base a los convenios que se puedan establecer entre la Clínica UCM y el área de Bienestar de la Dirección de Recursos Humanos.

7.3. Seguro complementario de salud.

La Universidad pondrá a disposición de los académicos un seguro complementario de salud que cubra gastos ambulatorios y de hospitalización para cada uno de los académicos interesados en éste y sus cargas familiares legales.

La Universidad cubrirá el 25% del valor de la prima de dicho seguro, debiendo cada académico que se adscriba al mismo, pagar la diferencia de la misma.

Para acceder a este beneficio, el académico deberá tener, a lo menos, una antigüedad laboral de 1 año en la Universidad.

7.4. Becas UCM.

a) Pre-Grado

La Universidad otorgará un 60% de rebaja en el valor de la matrícula, del arancel y del derecho de titulación a los hijos o cónyuges de los académicos, que cursen una carrera de pre-grado, en la Universidad Católica del Maule.

Este beneficio será otorgado una sola vez por hijo o cónyuge, con la limitante de poder cambiarse una vez de carrera. En caso de fallecimiento o invalidez absoluta del trabajador, declarada así en conformidad a la legislación vigente, el beneficio que se haya concedido con anterioridad a sus hijos o cónyuge, se ampliará hasta el 100% del arancel por todo el período que falte para su egreso de la carrera que lo origina.

b) Post-Grado

La Universidad otorgará una rebaja del 30% sobre la matrícula, arancel y derecho de titulación a los académicos, cónyuge o conviviente civil, que cursen un programa de magister o doctorado en la Universidad Católica del Maule.

Este beneficio será otorgado una sola vez por beneficiario, sin posibilidad de cambiarse de programa.



7.5. Bono por hijo o carga, con discapacidad física o psíquica permanente.

La Universidad pagará un bono ascendente a \$57.200 mensuales, imponible y tributable, al académico que tenga un hijo o carga legal con discapacidad física o psíquica permanente.

Para poder acceder a este beneficio, el académico deberá presentar en la Dirección de Recursos Humanos una certificación médica que acredite la calidad y grado de la discapacidad.

7.6. Permisos

7.6.1 Permiso de invierno.

La Universidad otorgará hasta cinco días de permiso remunerado, en el período de vacaciones de invierno establecido para los estudiantes de acuerdo al calendario académico de la Universidad. No obstante, lo anterior, este beneficio no se concederá cuando dicho calendario contemple actividades que no se puedan postergar en razón de la escasa disponibilidad de tiempo, originada por paros estudiantiles u otras razones de fuerza mayor.

Los académicos que por la naturaleza de sus funciones no puedan hacer uso de este permiso, no podrán solicitar su compensación en tiempo ni dinero.

Los días de permiso a que se refiere este artículo serán determinados por el calendario académico de la Universidad.

7.6.2 Permiso de fiestas patrias.

La Universidad otorgará como permiso remunerado, los días hábiles de la semana correspondiente al feriado de Fiestas Patrias.

No obstante, lo anterior, este beneficio podrá no ser otorgado cuando el calendario académico contemple actividades que no se puedan postergar en razón de la escasa disponibilidad de tiempo.

Los académicos que por la naturaleza de sus funciones no puedan hacer uso de este permiso, no podrán solicitar su compensación en tiempo, ni dinero.

7.6.3 Permiso por matrimonio, acuerdo de unión civil y nacimiento.

Adicional a los días que otorga el artículo 207bis del Código del Trabajo, la Universidad otorgará dos días hábiles de permiso al académico que haya contraído matrimonio o celebrado acuerdo de unión civil, los que deberán utilizarse inmediatamente después de los días de permiso otorgados por ley. El beneficio se otorgará por una sola vez a cada trabajador.

Adicional a los días que otorga el artículo 207bis del Código del Trabajo, la Universidad otorgará un día hábil de permiso al académico, por el nacimiento de un hijo el que deberá utilizar inmediatamente después de los días de permiso otorgados por ley.

7.6.4 Permiso por fallecimiento.

d.1. La Universidad otorgará dos días hábiles, a continuación de los días de permiso que por fallecimiento de un hijo, del cónyuge o conviviente civil, otorgue la ley, a partir de la fecha del respectivo fallecimiento.

d.2. Adicional a los días que otorga el artículo 66 inciso 2° del Código del Trabajo, la Universidad otorgará un día hábil de permiso, en caso de fallecimiento de los padres, el que deberá utilizarse inmediatamente después del permiso otorgado por ley.

d.3. La Universidad otorgará 4 días hábiles, de permiso remunerado en caso de fallecimiento de un hermano, los que deberán utilizarse a partir de la fecha del respectivo fallecimiento.



d.4. La Universidad otorgará dos días hábiles de permiso en caso de fallecimiento de los cuñados, abuelos o suegros, los que deberán utilizarse a partir de la fecha del respectivo fallecimiento.

7.6.5 Permisos Administrativos.

La Universidad otorgará a los académicos tres días de permiso administrativo durante el año calendario.

Para hacer uso de éste deberá contar con el previo acuerdo de su jefe directo y gestionarse en la página web de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad, habilitada para este trámite. El beneficio podrá solicitarse por ½ días o días completos.

7.6.6 Permisos sin goce de remuneraciones.

La Universidad podrá otorgar permisos sin goce de remuneraciones a los académicos, el que deberá ser solicitado por el académico a través del Decano de su Facultad, quien lo tramitará ante la Vicerrectoría Académica, unidad que evaluará la pertinencia de conceder este tipo de permiso.

El académico a quien se le apruebe el permiso, deberá celebrar ante notario – y antes de hacer uso del mismo – una suspensión de contrato de trabajo, que recogerá las condiciones en que se otorga el permiso.

7.7. Complemento subsidio por incapacidad laboral.

La universidad pagará los 3 primeros días de la licencia médica del académico, cuando dicha licencia sea igual o inferior a 10 días corridos. Este beneficio se pagará con un máximo de 1 licencia por semestre académico.

7.8. Bono de vacaciones.

La Universidad pagará a los académicos conjuntamente con sus remuneraciones del mes de enero del año 2020 un bono de vacaciones imponible y tributable. de \$165.186.-reajustado en el 100% de la variación del IPC en el período comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2019.

El monto que se pagará a contar del año 2021, corresponderá al pagado en el año anterior, reajustado en la forma indicada en el Artículo 2 de esta Política.

Para acceder a este beneficio, el académico deberá tener, a lo menos, una antigüedad laboral de 6 meses en la Universidad y para aquellos con una antigüedad menor a un año, el monto se pagará además en proporción a los meses trabajados.

7.9. Aguinaldo de Fiestas Patrias.

La Universidad pagará a los académicos, a contar del año 2020, un aguinaldo de Fiestas Patrias, por un monto igual a \$165.186, reajustado en el 100% de la variación de IPC en el período comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2019.

El monto que se pagará a contar del año 2021, corresponderá al pagado en el año anterior, reajustado en la forma indicada en el Artículo 2 de esta Política.

El aguinaldo será imponible y tributable y se pagará a más tardar el día 15 de septiembre de cada año.

Para acceder a este beneficio, el académico deberá tener, a lo menos, una antigüedad laboral de 6 meses en la Universidad y para aquellos con una antigüedad menor a un año, el monto se pagará además en proporción a los meses trabajados.



7.10. Aguinaldo de Navidad.

La Universidad pagará a los académicos, a contar del año 2019, un aguinaldo de Navidad, por un monto igual a \$165.186.

El monto que se pagará a contar del año 2020, corresponderá al pagado en el año anterior, reajustado en la forma indicado en el Artículo 2 de esta Política.

El aguinaldo será imponible y tributable y se pagará a más tardar el día 15 de diciembre de cada año.

Para acceder a este beneficio, el académico deberá tener, a lo menos, una antigüedad laboral de 6 meses en la Universidad y para aquellos con una antigüedad menor a un año, el monto se pagará además en proporción a los meses trabajados.

7.11. Bonificación por matrimonio.

La Universidad pagará un bono de \$205.200- imponible y tributable, a los académicos que contraigan matrimonio o celebren acuerdo de unión civil.

Para acceder a este beneficio los académicos deberán presentar el documento que dé cuenta del matrimonio o Acuerdo de Unión Civil en la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad hasta el día 10 de cada mes, para ser incluido en el proceso remuneracional de ese mes. Si es presentado con posterioridad a esa fecha, se pagará conjuntamente con la remuneración del mes siguiente.

Este beneficio se reajustará en la forma indicada en el Artículo 2 de esta Política.

7.12. Bonificación por nacimiento o adopción de hijo.

La Universidad pagará a los académicos un bono equivalente a \$205.200.- imponible y tributable, por cada hijo que nazca o que adopten, mientras se encuentre vigente la relación laboral con la Universidad.

Para acceder a este beneficio los académicos deberán presentar el respectivo certificado en la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad hasta el día 10 de cada mes, para ser incluido en el proceso remuneracional de ese mes. Si es presentado con posterioridad a esa fecha, se pagará conjuntamente con la remuneración del mes siguiente.

Este beneficio se reajustará en la forma indicad en el Artículo 2 de esta Política.

7.13. Bonificación por fallecimiento del cónyuge, hijos y padres.

La Universidad pagará un bono de defunción de \$487.350.- imponible y tributable en caso de fallecimiento del cónyuge o hijo de un académico. En el caso de fallecimiento de los padres, este bono ascenderá \$133.380.- imponible y tributable.

Para acceder a este beneficio los académicos deberán presentar el respectivo certificado de defunción en la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad hasta el día 10 de cada mes, para ser incluido en el proceso remuneracional de ese mes. Si es presentado con posterioridad a esa fecha, se pagará conjuntamente con la remuneración del mes siguiente.

7.14. Bono por obtención de grado académico de magíster o doctor.

La Universidad pagará un bono por obtención de grado académico, por única vez en cada grado, a los académicos que hayan obtenido su grado de magister o doctor. El bono corresponderá a la suma equivalente en pesos a UF 20 y UF 50, respectivamente. Los valores indicados serán imponderables y tributables



Para acceder a este beneficio:

- a) El grado académico deberá ser obtenido sin aportes de la Universidad, ya sea financiando aranceles, becas, transportes, pagos por concepto de sobresueldos, liberación de jornada, u otros gastos que tengan relación directa e indirecta con la obtención del grado, durante toda la duración de los estudios; y
- b) Los estudios para la obtención del grado deben haberse iniciado durante la vigencia de la relación laboral con la Universidad Católica del Maule.

Los académicos deberán presentar el certificado de grado, validado por las entidades correspondientes, ante la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, quien acreditará la validez del mismo y solicitará el pago a la Dirección de Recursos Humanos, quien lo pagará en el mismo mes, si la solicitud es recepcionada por ellos antes del 10 de cada mes. De lo contrario, será pagado conjuntamente con la remuneración del mes siguiente.

Para el cálculo del monto a pagar se utilizará el valor de la UF del último día del mes en que se efectuará el pago.

Cláusula Transitoria: Las pautas de evaluación señaladas en el punto 5.5.2, serán incorporadas en este documento, a más tardar el 30 de noviembre de 2019.

