

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2025-2026

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Y

**SINDICATO NÚMERO UNO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE
CONCEPCIÓN**

En Concepción, a 14 de noviembre de 2024, entre la UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, Corporación de Derecho Privado, representada por el señor Miguel Ángel Quiroga Suazo, doña Cecilia Saavedra Valenzuela y don Carlos Sanhueza Sánchez , en adelante "la Universidad", por una parte; y por la otra, el SINDICATO N°1 DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, representado por sus dirigentes Sr. Erwin Esparza Alarcón, Presidente, Sra. Elena Morales Moya, Secretaria, Sra. Alejandra Sáez Torres, Tesorera, Alvarita Gutiérrez Lerzundi, Luis Esquivel Aburto, Marianela Castillo Fernández y Araceli Rivas Cádiz, Directores Sindicales, en adelante "los Trabajadores"; se ha convenido en el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo, que se extiende en conformidad a las normas de los artículos 327 y siguientes del Código del Trabajo:

CLÁUSULA PRIMERA: ANTECEDENTES Y DEFINICIONES

1. Propósito.

Es la intención y propósito de ambas partes:

- a) Fijar claramente, en un solo documento, los derechos y obligaciones recíprocos en lo que dice relación con remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, y, en general, a las condiciones comunes de trabajo.

- b) Mantener y asegurar sus buenas relaciones durante la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo.
- c) Prevenir conflictos entre las partes, en el sentido que las diferencias de interpretación en la aplicación de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo se plantearán en las reuniones periódicas entre la Empresa y el Sindicato antes de recurrir a otras instancias, con el fin de agotar la búsqueda, directamente entre las partes, de todas las soluciones que sean posibles.
- d) No obstante, lo anterior, todos los aspectos, rubros y materias que no sean objeto de regulación expresa en este instrumento, mantendrán plena vigencia y validez las condiciones pactadas individualmente, sea de manera expresa o tácita, sin variación de ninguna especie, en la medida que sea más beneficioso para el trabajador
- e) La empresa declara su estricto apego a las normas de no discriminación laboral, establecidas en el artículo 2 del Código del Trabajo, las que serán aplicadas para todos quienes se desempeñen en la Universidad sin distinción alguna.
- f) Adicionalmente se modificarán de pleno derecho todos aquellos contratos a plazo fijo a contratos indefinidos en el caso que corresponda según las leyes vigentes, debiendo la Universidad realizar las respectivas modificaciones manteniendo los derechos y beneficios pactados entre las partes.

2. Partes a quienes afecta.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo es aplicable a las trabajadoras y trabajadores que son socios del SINDICATO N°1 DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, quienes se incluyen en la nómina que se

agrega como “**Anexo 1**” de este Contrato Colectivo de Trabajo y que, para todos los efectos legales y contractuales, constituye parte integrante del mismo.

3. Definiciones y reglas generales.

3.1 Empresa, Empleador.

Cada vez que en este Contrato Colectivo de Trabajo se mencione a la Empresa o Empleador, Universidad o Casa de estudios, se entenderá que se alude a la Universidad de Concepción.

3.2. Sindicato.

Cada vez que en este Contrato Colectivo de Trabajo se mencione al Sindicato, se entenderá que corresponde al SINDICATO N°1 DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

3.3 Trabajador, Trabajadora, Trabajadores o Trabajadoras.

Cada vez que en este Contrato Colectivo de Trabajo se mencione al Trabajador, Trabajadora, Trabajadores/as, se entenderá que se alude a aquellas trabajadoras/es que se individualizan en el Anexo 1.

3.4 Sueldo o Sueldo Base.

Cada vez que en este Contrato Colectivo de Trabajo se haga referencia a Sueldo, Sueldo Base o Sueldo Base mensual, se entenderá por tal al estipendio fijo en dinero, pagado mensualmente, que recibe el Trabajador por la prestación de sus servicios y cuyo monto se encuentra señalado en su respectivo contrato individual de trabajo. En caso de que la última liquidación de remuneraciones indique un

mayor Sueldo Base que el establecido en el contrato individual de trabajo o sus anexos, se estará a lo indicado en la liquidación referida.

3.5 Índice de Precios al Consumidor (IPC).

Cada vez que en este Contrato Colectivo de Trabajo se mencione el Índice de Precios al Consumidor o IPC, se entenderá por tal al índice determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el índice u organismo que lo reemplace.

3.6 Cargas familiares.

Son todas aquellas personas que el Trabajador tiene reconocidos como tales por el organismo de seguridad social respectivo.

3.7 Pareja, Conviviente y Conviviente Civil.

Cada vez que en este Contrato Colectivo de Trabajo se mencione a la pareja o conviviente, se entenderá que corresponde a la persona que esté viviendo con el Trabajador(a) en un mismo hogar, como pareja estable y sin vínculo matrimonial durante el último año. Para efectos internos, lo anterior se acreditará mediante informe social a la Empresa, que certificará tal circunstancia.

Por Conviviente Civil se entenderá la persona con quien el Trabajador o Trabajadora ha contratado el acuerdo de unión civil de la Ley 20.830.

3.8 Hija/os o nietas/os.

Cada vez que en este Contrato Colectivo de Trabajo se mencione a Hijos, se entenderán las y los hijos del trabajador, de filiación matrimonial o no matrimonial, siempre que sean cargas familiares o estén a su cuidado en el caso del abuelo o abuela, de igual manera se entenderá a los hijos nonatos.

3.9 Montos brutos.

Todas las remuneraciones y beneficios contenidos en este Contrato Colectivo de Trabajo son brutos, es decir, sus montos o valores están afectos a los descuentos legales, convencionales y judiciales que sean pertinentes, a menos que se mencione expresamente lo contrario.

CLÁUSULA SEGUNDA: SUELDOS BASE.

Para efectos del presente Contrato Colectivo se reconocen como escalas de sueldos base de los trabajadores enunciados en el "Anexo 1", las escalas salariales A y B existentes a la fecha. Cuando corresponda, en el contrato individual de trabajo de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo se indicará el grado de la respectiva escala en que se encuentra encasillado y así se definirá el sueldo base individual, a menos que se haya convenido en un sueldo base distinto al estipulado en la escala, en cuyo caso éste constará en el respectivo contrato individual de trabajo.

De igual manera, en los casos que corresponda, no podrá existir ningún trabajador que no este adscrito a la determinada escala salarial, debiendo señalar en la respectiva liquidación de sueldo en que parte de la escala salarial se encuentra el respectivo trabajador/a.

CLÁUSULA TERCERA: RENTA MÍNIMA, REAJUSTE DE SUELDOS Y NIVELACIÓN.

A) RENTA MÍNIMA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN.

A partir del 1° de enero de 2025, la remuneración mínima de los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo adscritos a la escala de renta de la

Universidad de Concepción será de \$625.000, esto es su equivalente al sueldo base que corresponde al grado B-04 de la escala de remuneraciones vigente.

B) REAJUSTE DE SUELDOS.

A partir del 1° de enero de 2025, los sueldos base de las escalas de remuneración o aquellos estipulados en los contratos individuales de trabajo, se incrementarán, por una sola vez, en un 7% de aumento real por sobre la variación del IPC del año 2024, a los trabajadores del sindicato.

El aumento nominal previsto en la presente cláusula será aplicado sobre los valores vigentes al 31 de diciembre de 2024.

C) NIVELACIÓN DE RENTA.

A partir del primer día de vigencia del contrato, los trabajadores que se encuentren encasillados en el nivel B-04 de la escala de remuneraciones y que tengan una antigüedad mayor o igual a 3 años en la Universidad, serán nivelados al grado B-05 de la citada escala.

De igual manera los trabajadores que se encuentren encasillados en el nivel B-05 de la escala de remuneraciones y que tengan una antigüedad mayor o igual a 3 años en la Universidad, serán nivelados al grado B-06 de la citada escala.

D) NIVELACIÓN GUARDIAS DE SEGURIDAD

A partir del primer día de vigencia del contrato, la Universidad traspasara a los trabajadores y trabajadoras afectos a este instrumento colectivo y que se desempeñen en funciones del servicio de vigilancia, bajo condiciones de exclusividad, con una antigüedad en el cargo mayor o igual a 3 años, al grado B-6 de la escala de remuneraciones.

E) NIVELACIÓN FUNCIONARIOS, TALES COMO AUXILIARES, SECRETARIAS Y OTROS.

El 1ro de enero de cada año de vigencia del contrato, la institución traspasara a los trabajadores y trabajadoras afectos a este instrumento colectivo y que se desempeñen como funcionarios adscritos a la escala salarial "B", tales como auxiliares, secretarias y otros, con una antigüedad en el cargo mayor o igual a 3 años, al grado B-6 de la escala de remuneraciones.

En ningún caso, las nivelaciones en la respectiva escala salarial podrán impedir algún ascenso u otra en función de haberse nivelado su condición en virtud de los párrafos anteriores.

CLÁUSULA CUARTA: REAJUSTABILIDAD FUTURA.

A contar del primer día del segundo año de vigencia del presente contrato colectivo, los sueldos base de los trabajadores y trabajadoras, serán reajustados en un 5% de incremento real por sobre el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año anterior.

Las demás remuneraciones y beneficios expresados en dinero, moneda nacional, que están contemplados en el presente Contrato Colectivo, se reajustarán anualmente, en el mes de enero de cada año de vigencia del presente instrumento, de conformidad a la variación del IPC del año anterior, por todo el período del contrato.

No se aplicarán las variaciones negativas que experimente el índice en el respectivo período anual. Con todo, en la oportunidad que correspondiere aplicar reajuste por ser la variación del índice positiva, se tomará como base el índice vigente al último día del mes inmediatamente anterior a aquél en que se aplicó el último reajuste.

CLÁUSULA QUINTA: REENCASILLAMIENTO Y NIVELACIÓN.

Durante el primer semestre de vigencia del contrato colectivo se revisarán los diversos casos de aquellos trabajadores que a la fecha de celebración del

presente Contrato Colectivo se encuentren cumpliendo funciones o labores distintas de aquéllas para las cuales fueron efectivamente contratados, para efectos de considerar si procede el reencasillamiento en la función que efectivamente estén cumpliendo. En el evento que proceda el reencasillamiento se modificará el contrato y/o la remuneración respectiva.

CLÁUSULA SEXTA: ASCENSOS.

La Universidad garantizará un mínimo de 150 ascensos de un grado de la escala “B” de remuneraciones durante el primer año de vigencia del contrato y de 150 ascensos de un grado de la escala “B” de remuneraciones durante el segundo año de vigencia del contrato. Se concederá prioridad al personal no ascendido por 5 o más años.

Con todo, una vez terminado el proceso de ascensos de cada año, se otorgarán hasta 20 cupos adicionales para ascensos en un grado, los que podrán asignarse a trabajadoras o trabajadores que tengan 10 o más años de antigüedad en el grado y que se encuentren encasillados en el grado B-10, su equivalente o inferior y que, además, cumplan con los requisitos establecidos en el Reglamento de Personal para ser candidatos a ascenso.

Todos los ascensos de esta cláusula serán en base a la nómina entregada anualmente por el Sindicato en el mes de enero.

De igual manera todos los trabajadores y trabajadoras deberán ser ascendidos de forma automática cada 5 años de trabajo continuo en la Universidad.

CLÁUSULA SÉPTIMA: JORNADA DE TRABAJO.

La Universidad velará para que se cumpla la jornada estipulada en los contratos individuales de trabajo. No obstante, previo informe de las jefaturas correspondientes, se analizará, caso a caso la situación de cada trabajador que

eventualmente se encuentre cumpliendo una jornada que no sea la contratada, a objeto de proceder a su corrección, mejorando la condición del trabajador/a

La Universidad tendrá una jornada de trabajo de 40 horas para todos sus trabajadores y trabajadoras a partir del primer mes de vigencia del presente contrato colectivo considerando la hora de almuerzo como parte integrante de la hora de trabajo. Se modificarán los respectivos contratos de trabajo para su correcta adecuación para los trabajadores/as de tiempo completo, parcial o inferior de forma proporcional a dichas 40 horas como jornada completa.

Dichas 40 horas se aplicarán en horarios de lunes a viernes.

De igual manera, la Universidad capacitará a todas y todos los trabajadores que quieran utilizar la modalidad de trabajo a distancia, manteniendo todos y cada uno de los beneficios individuales o colectivos ya sean expresos o tácitos. Solo se podrá utilizar el mecanismo de teletrabajo siempre y cuando el trabajador/a señale de manera expresa su consentimiento en un anexo de trabajo regulando sus condiciones de trabajo o se haga a solicitud del propio trabajador o trabajadora.

La Universidad se compromete a aplicar de manera expresa la Ley 21.645 de conciliación de la vida personal, familiar y laboral informando al sindicato de cada solicitud y autorización correspondiente.

CLÁUSULA OCTAVA: ASIGNACIÓN DE SUPLENCIA.

En caso de que un trabajador afecto al presente instrumento colectivo, deba reemplazar a otro de menor, igual o superior jerarquía, habiendo sido formalmente comisionado para ello, percibirá, desde el primer día, una asignación que se denominará "por reemplazo", lo anterior con el acuerdo de las partes, y cuyo valor se obtendrá de la siguiente forma:

- a. El equivalente al 60% del sueldo base del trabajador reemplazado, cuando éste es de jerarquía superior.

- b. El equivalente al 100% del sueldo base del trabajador reemplazado, cuando éste es de igual jerarquía.
- c. El equivalente al 125% del sueldo base del trabajador reemplazado, cuando éste es de menor jerarquía.

El trabajador percibirá este beneficio por el sólo hecho de realizar las funciones en la forma señalada precedentemente. No obstante, las funciones a desempeñar sólo podrán comenzar una vez formalizado el reemplazo por parte del Decano o Jefe de Organismo respectivo. Este beneficio será liquidado y pagado conjuntamente con la remuneración que le corresponda percibir al trabajador inmediatamente, o la del mes subsiguiente si el reemplazo se produce durante o después del día 20 de cada mes.

El pago se hará de manera proporcional a los días efectivamente reemplazados.

CLÁUSULA NOVENA: BONOS Y BENEFICIOS

A) POR DÍAS ESPECIALES.

Tratándose de los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, que se desempeñen en régimen de turnos, respecto de los cuales la Universidad se encuentra exceptuada de la obligación de otorgar descanso en días domingos y festivos, y que deben trabajar por efectos de dichos turnos cualesquiera de los días festivos correspondientes a los días 1° de enero, 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre de cada año, la Universidad pagará un Bono equivalente al 200% del valor de las horas ordinarias trabajadas en dichos días.

B) LOCOMOCIÓN

La Universidad entrega un monto mensual de \$30.000 con motivo de generar un apoyo de transporte para las y los trabajadores del sindicato.

C) SALUD, TELETRABAJO Y CUIDADOS

La Universidad se compromete a entregar un monto mensual de \$20.000 para ser usados en los gastos y costos de implementos del hogar o para realizar la labor de trabajo presencial con los debidos cuidados.

D) BONO GIFT CARD

La Universidad entregará en marzo de cada año de vigencia del contrato colectivo, una gift card por el monto de \$100.000 de alguna casa comercial o supermercado.

E) BONO NOCTURNO Y TRANSPORTE

La Empresa pagará al Trabajador que se desempeñe en turno nocturno un bono según un recargo de un 75% de la hora extraordinaria. Se entenderá trabajo nocturno el que va desde las 20:00 hrs hasta las 07:00 hrs.

La Universidad dispondrá de transporte gratuito para las y los trabajadores que culminen sus funciones luego de las 21:00hrs.

F) ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD POR DINERO.

La Universidad pagará anualmente a las y los trabajadores que en ejercicio de sus funciones deban manejar dineros, esté o no estipulada dicha situación en sus contratos de trabajo. Estos trabajadores/as, mientras tengan responsabilidad por tales valores, tendrán derecho a una asignación por un monto de \$70.000 (setenta mil) mensual.

G) BONO FIN DE AÑO

La Universidad pagará a los trabajadores y trabajadoras afectos al presente instrumento, con contrato de trabajo vigente a la fecha de pago del beneficio, un bono de \$120.000 brutos. El bono se pagará conjuntamente con la remuneración del mes de diciembre de cada año.

H) BONO EN MESES SIN INCENTIVO

La casa de estudios otorgará a todos los trabajadores y trabajadoras afectos al presente contrato colectivo, un bono ascendente a \$70.000.- en cada uno de los cinco meses en que no correspondan pagos por concepto de otros beneficios, institucionales o pactados en este contrato colectivo.

I) BONO ANUAL POR CUMPLIMIENTO DE META MATRÍCULA.

La Empresa otorgará al Trabajador/a un incentivo variable anual, cuya procedencia y monto dependerá de mantener o superar de la matrícula de un año a otro.

Este incentivo será de un valor de \$200.000 mil, el que se hará en el mes de marzo del año correspondiente en el cumplimiento del 100% y en el evento que sea menor, se pagará proporcional a la misma.

J) LICENCIAS MÉDICAS

Para todas las y los trabajadores afectos a este contrato, serán de cargo de la Universidad de los primeros días de licencias médicas de cada año, iguales o inferiores a 11 (once) días corridos, siempre que no sean pagados por la institución de salud que corresponda.

La Universidad anticipará el monto correspondiente al subsidio por Licencia Médica a que tenga derecho el trabajador. Para todos efectos, todos los trabajadores, cualquiera sea su renta, mantendrá su remuneración líquida mensual. La Universidad percibirá posteriormente el reembolso del subsidio de la entidad pagadora. En caso de no existir contrato de reembolso entre la Universidad y la entidad pagadora del subsidio percibido, lo hará el trabajador de manera interna. Para el caso de rechazo de la licencia, el trabajador deberá reembolsar el total anticipado.

La entrega de los dineros que correspondan se hará a más tardar en el plazo de 10 días hábiles desde que se informa a la Universidad del uso de este beneficio.

K) BONO DE ALIMENTACIÓN

La Universidad otorgará un bono de alimentación de carácter mensual por el valor de \$80.000 mil pesos.

L) ASIGNACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL

La Universidad, a partir de la vigencia del presente Contrato, pagará mensualmente una "Asignación Técnica y profesional" a los/as trabajadores/as sindicalizados/as que para el desempeño de su labor requieren tener título técnico o profesional 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 y universitarios. El valor de esta asignación se calculará como un 5% (cinco por ciento), sobre el sueldo base y se aplicará a partir del 1ro de enero de 2025 en adelante.

CLÁUSULA DÉCIMA: CAMBIOS DE FUNCIÓN, LUGAR DE TRABAJO O REUBICACIÓN.

Cuando la Universidad, en uso de la facultad conferida por el Art. 12° del Código del Trabajo, disponga cambios de funciones del Trabajador, se le otorgará la capacitación necesaria para ejercer las nuevas funciones que se le asignen, toda vez que sea necesaria.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO.

La Universidad pagará a los trabajadores afectos al presente instrumento, que cumplan efectivamente los años de servicio que se indican a continuación, un premio por antigüedad consistente en una cantidad de dinero cuyo monto se detalla en el siguiente cuadro:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	MONTO DEL PREMIO
10 años	\$ 80.000 brutos.
15 y 20 años	\$120.000 brutos
25 años	1 (un) sueldo bruto mensual por una sola vez con un mínimo de \$650.000 brutos.
30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65 o más	\$ 550.000 brutos

El premio se pagará anualmente en la fecha en que se cumple el aniversario de la Universidad, y beneficiará a todos los trabajadores que dentro del año cumplan el número de años exigidos para hacerse acreedor del citado beneficio y que a la fecha de pago se encuentren con contrato de trabajo vigente. No se trata, en consecuencia, de un beneficio de carácter proporcional.

Para el cómputo de la antigüedad, ésta se contará desde la fecha de ingreso del trabajador a la Universidad.

En el transcurso del mes de marzo de cada año la Dirección de Personal de la Universidad comunicará el listado de los trabajadores que durante ese año cumplan requisitos para percibir el beneficio referido en esta cláusula.

Este beneficio es compatible con el Aguinaldo Aniversario que se regula en la cláusula Vigésima segunda de este Contrato Colectivo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: PERMISOS A TRABAJADORES.

1. - Conforme se previene en el artículo 25 del Reglamento del Personal, los trabajadores podrán solicitar permisos con goce de remuneraciones de hasta 7 días hábiles en el año calendario. Estos permisos deberán ser justificados por escrito al jefe inmediato, quien lo someterá a la decisión del Decano o Jefe de Organismo, que calificará la causal. Sólo podrá hacerse uso del permiso cuando haya sido aprobado y no antes.

2. - Con fundamento en la misma disposición reglamentaria, los trabajadores tendrán derecho, además, independientemente de lo señalado, a los siguientes permisos con goce de remuneraciones:

a) Permiso por nacimiento de un hijo

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de siete días hábiles en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto y en este caso será de días continuos, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se le otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva.

b) Por matrimonio o Acuerdo de Unión Civil del trabajador, siete días hábiles.

c) Por fallecimiento de cónyuges, conviviente civil o hijos del trabajador, diez días hábiles.

d) Por fallecimiento de padres del trabajador, 7 días hábiles cuando el desplazamiento sea inferior a 300 kilómetros desde el lugar de trabajo, y 9 días hábiles cuando el desplazamiento sea igual o superior a 300 kilómetros desde el lugar de trabajo.

e) Por fallecimiento de suegros, hermanos o abuelos, 5 días hábiles.

f) Los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo tendrán derecho a solicitar permiso con goce de remuneraciones por motivos particulares distintos de los establecidos en los párrafos anteriores de este artículo. Dichos permisos serán invocados ante la Dirección de Personal, quien procederá a calificarlos previo informe del Decano o Jefe respectivo, y su otorgamiento será resuelto por el Vicerrector que corresponda. Sólo se podrá iniciar el permiso una vez que se haya emitido la resolución correspondiente.

g) Todo lo cual se entenderá sin perjuicio de los beneficios previstos en la ley 21.063 para el acompañamiento, por parte de padres y madres, de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica (Ley Sanna).

- h) Se otorgará un día libre a los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo con motivo de su cumpleaños, siempre que la fecha de celebración coincida con día laboral hábil. No se aplicará en períodos de vacaciones y no tiene carácter retroactivo.
- i) La Universidad otorgará permisos para que los trabajadores afiliados al Sindicato N° 1 que asistan a las actividades de celebración del Día del Trabajo, Día Internacional de la Mujer y a las actividades de aniversario que los Sindicatos realicen, las que, en todo caso, no excederán de una tarde al año por cada actividad.
- j) A partir del primer día de vigencia del contrato, la Universidad otorgará permisos para que los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Contrato Colectivo, que tengan un siniestro o catástrofe personal, tales como incendios, inundaciones o algún accidente, un permiso especial de 6 días para ayudar al trabajador o trabajadora a dar solución a su problemática.

Estos permisos no podrán acumularse ni postergarse para el año siguiente. Para hacer uso de ellos el trabajador deberá informarlo por escrito al jefe inmediato, quien lo comunicará al Decano o Jefe del Organismo correspondiente y, simultáneamente al Jefe Administrativo de la respectiva Repartición.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: LUGAR PARA COLACIÓN.

Durante el primer semestre de vigencia del contrato colectivo, el sindicato y la Universidad implementaran las dependencias y espacios destinados para realizar colación, con la finalidad de tener espacios que sean aptos para este objetivo.

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: CONTRATO INDEFINIDO.

La Universidad de Concepción modificara, cuando corresponda, los contratos individuales de trabajo de los dependientes de la planta universitaria afectos al presente Contrato Colectivo, contratados a plazo fijo y honorarios, que cumplan

con todos los requisitos previstos en el Código del Trabajo y normativa universitaria para que su contrato se transforme en uno de duración indefinida.

De igual forma, la Universidad reconocerá todos los beneficios de la asociación de personal a las y los trabajadores con contrato indefinido.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: VACACIONES Y RECESOS.

Los trabajadores y trabajadoras afectos al presente instrumento gozarán de vacaciones durante 1 semana en durante las vacaciones de invierno en el periodo escolar determinado por el MINEDUC y por 30 días durante los meses de enero y febrero a solicitud del trabajador o trabajadora o en la fecha que este determine a solicitud de parte, propendiendo que sea en época de verano.

La casa de estudios igualmente otorgara recesos universitarios en los meses de que defina anualmente los cuales serán de descanso para las y los trabajadores, entendiéndose trabajados para todos los efectos legales.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: AGUINALDO DE VACACIONES.

Los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo tendrán derecho a percibir los siguientes aguinaldos por el uso de vacaciones:

- a) Un aguinaldo de \$ 400.000 brutos por concepto de uso de vacaciones de verano y;
- b) Un aguinaldo de \$ 80.000 brutos por concepto de uso de vacaciones de invierno.

El pago de este beneficio se hará con anterioridad al uso de las respectivas vacaciones. (fecha) 5 días primeros días del mes correspondiente.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA: APOORTE PARA ANIVERSARIO DEL SINDICATO.

La Universidad aportará al Sindicato N°1, anualmente, en razón de celebrarse el Aniversario de la organización sindical, la suma de \$20.000.000, la cual será pagada en el mes inmediatamente anterior al aniversario Sindical.

El monto antes indicado se pagará con cinco días de anticipación a la fecha del aniversario respectivo.

CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA: PERMISOS Y BENEFICIOS SINDICALES.

Los trabajadores sindicalizados gozarán de permisos para asistir a las Asambleas Sindicales. Estos permisos tendrán las siguientes características y requisitos:

1. Las Asambleas Sindicales deben anunciarse con no menos de 48 horas de anticipación.
2. Los permisos deben ser anunciados con 24 horas de anticipación a la celebración de la Asamblea Sindical respectiva.
3. Los permisos deben ser anunciados a los Jefes Directos respectivos.
4. El tiempo que se use en estos permisos no será descontado de las remuneraciones de los trabajadores.
5. El total de tiempo usado en los permisos no puede exceder de dos horas hábiles mensuales.
6. Estos permisos igualmente se otorgarán para las respectivas reuniones de delegados sindicales para sus reuniones mensuales.
7. De igual forma, la Universidad por medio de su centro de rehabilitación avanzada e implantología (CRAI) o reparticiones internas de iguales condiciones, donde se darán 100 cupos gratuitos semestrales para tratamientos dentales costeados por la Universidad y un descuento permanente de un 50% para todos los tratamientos dentales.
8. La Universidad financiará obsequios y regalos para los hijos (as) de todos los Trabajadores que forman parte del presente contrato, hasta 12 (doce) años, los

que serán distribuidos en al sindicato para que este los entregue a los respectivos socios y socias.

9. La Universidad otorgará 20 horas sindicales semanales a los directores sindicales los que estarán excluidos del cumplimiento de sus funciones laborales durante la jornada convenida. Las remuneraciones y pago de las cotizaciones previsionales de los directores sindicales durante los períodos de horas de trabajo sindical serán de cargo de la Empresa. La Universidad declara que ningún dirigente sindical será perjudicado en su carrera funcionaria y condiciones laborales de toda especie en el contexto de realizar sus funciones sindicales.

10. La Empresa entregará en comodato un vehículo al Sindicato, para el cumplimiento de las finalidades sindicales y que sea apropiado para transitar en las diferentes sedes de la Universidad. Será responsabilidad del Sindicato mantener este vehículo en condiciones adecuadas de funcionamiento y con sus permisos al día. Este vehículo será puesto a disposición de la dirigencia sindical, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha del presente instrumento.

11. La Universidad mejorará la sede sindical de Concepción refaccionándola de manera completa, acondicionándola de tal forma que cumpla con las condiciones necesarias para albergar a la cantidad de socios y socias del sindicato. Dichas mejoras se realizarán durante el primer año del contrato colectivo en conjunto con el sindicato.

CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA: SEGURIDAD E HIGIENE AMBIENTAL.

La Universidad continuará desarrollando su plan de trabajo en conjunto con el organismo administrador de seguros de accidentes del trabajo y los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, para propender al mejoramiento del sistema de prevención de riesgos, en especial en aquellas reparticiones en que los trabajadores se desempeñen en ambientes adversos, tales como tóxicos o expuestos a radiación o residuos biológicos peligrosos. Para ello, la Universidad realizará un levantamiento de los puestos de trabajo que lo ameriten, dada la

exposición a elementos peligrosos e incorporará al equipo de trabajo dos representantes de los trabajadores con la sola condición de tener calificación profesional sobre el tema.

En forma complementaria y según las atribuciones conferidas en los números 3 y 8 del artículo 220 del Código del Trabajo, la directiva sindical podrá coordinar reuniones informativas y de análisis con los Comités Paritarios y el Departamento de Prevención de Riesgos de la Universidad. Dentro de sus objetivos estarán, entre otros: la fiscalización de la entrega oportuna y adecuada de implementos de seguridad y ropa de trabajo, actividades de información y sensibilización en el área de higiene y seguridad laboral, y la incorporación de exámenes preventivos, toxicológicos y atención médica básica orientada a la prevención.

La ocasión y número de estas prestaciones se establecerá, de común acuerdo, con las partes señaladas en el inciso anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, la Universidad hará entrega de los implementos de seguridad y ropa de trabajo adecuada a la actividad, a la temporada y exposición ambiental, en los meses de abril y septiembre respectivamente, durante la vigencia del Contrato Colectivo.

La Universidad gestionará, en convenio con el organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se encuentre adherido, la disponibilidad de la vacuna para la gripe estacional, a la que podrán acceder los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Contrato Colectivo. Por tratarse de una decisión voluntaria y personal de cada trabajador o trabajadora, la inoculación se hará al personal que manifieste su deseo de vacunarse, lo cual se expresará a través de la inscripción que se programa anualmente para estos efectos, a través de la Unidad de Desarrollo Social de la Dirección de Personal.

Sin perjuicio de lo anterior, y de manera complementaria, la Universidad de Concepción financiará, para trabajadores afiliados al Sindicato, la participación de seis trabajadores pertenecientes a la Organización Sindical e integrante de algún comité paritario de esta Universidad en el Encuentro Nacional de Comités Paritarios de las Universidades chilenas y que se realizan una vez al año.

CLÁUSULA VIGÉSIMA: IMPLEMENTOS DE TRABAJO.

Durante el primer semestre de vigencia del contrato colectivo, la Universidad y el Sindicato en conjunto, revisarán y pondrán a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras, los implementos de trabajo que se entreguen a los trabajadores con mayor exposición a las condiciones climáticas, tales como, Hogares Estudiantiles, Jardines, Aseo, Talleres, Servicio de Vigilancia y otros.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA: BECAS PARA JARDÍN INFANTIL Y PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

A) Tratándose de trabajadores afiliados al sindicato N°1 afectos al presente Contrato Colectivo, la Universidad mantendrá un total de 50 (cincuenta) becas anuales para el primer año de vigencia del contrato colectivo y 50 (cincuenta) para el segundo año de contrato colectivo, correspondientes al 100% del arancel (con tope arancel CEDIN), de las cuales 8 corresponden al Campus Chillán y 8 al Campus Los Ángeles. El resto corresponden al Campus Concepción.

Respecto a los criterios de asignación, la Universidad formará una comisión en conjunto con los representantes del Sindicato para la revisión de los mismos, respecto de las becas que se asignan a miembros de este sindicato. No obstante, los criterios de decisión siempre serán estrictamente técnicos, tomándose en cuenta la renta del grupo familiar como criterio principal. Las becas aludidas deberán asignarse dentro del primer trimestre de cada año, según corresponda.

Asimismo, se podrán establecer contratos con otros jardines infantiles, en la medida que cumplan las exigencias de calidad establecidas por la JUNJI, y siempre que la ubicación geográfica de ellos permita el acceso a un número importante de infantes beneficiados con becas.

Por último, la Universidad pagara a las trabajadoras/os que no puedan enviar a sus hijas/os a la sala cuna un bono compensatorio de \$250.000 mil pesos líquidos, hasta que el menor cumpla los 2 años de edad. Esto en especial según las

condiciones sanitarias y de cuidado que requieren un cuidado familiar mas desgastante de lo habitual.

B) Derechos respecto al descanso de la madre trabajadora:

Las trabajadoras durante sus descansos de maternidad (pre y post natal) tendrán derecho a todos los beneficios correspondientes indicados en el presente contrato como si estuvieran realizando sus labores de forma cotidiana.

C) Resguardo por alimentación:

Las madres trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día para dar alimento a sus hijos(as) de hasta 2 (dos) años, acordando con el Empleador la forma de ejercer este derecho. Derecho que podrá ser ejercido tanto en la Sala Cuna como en el lugar en que se encuentre el menor. Dicho periodo de tiempo se ampliará al necesario para el viaje de ida y de regreso de la madre para dar alimento a su (s) hijos(as). En este caso se pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse según la Ley. Con todo, el tiempo utilizado se considerará efectivamente trabajado para los efectos del pago de remuneraciones y demás beneficios de este contrato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: AGUINALDO APOORTE INSTITUCIONAL PERMANENTE.

Los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Contrato Colectivo, recibirán, un aguinaldo como reconocimiento al aporte institucional permanente a la Universidad de Concepción. Tendrán derecho a recibir este beneficio las trabajadoras y trabajadores con contrato vigente en la fecha de aniversario indicada.

El aguinaldo se pagará en los primeros 5 días de los meses de mayo y octubre por un monto de \$80.000 mil pesos cada uno.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA: AGUINALDOS FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD.

La Universidad pagará anualmente a los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo un aguinaldo de Fiestas Patrias y de Navidad, en los meses de septiembre y diciembre de cada año respectivamente. Tendrán derecho a percibir este beneficio los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que corresponde hacer el pago.

Los aguinaldos serán pagados dentro de los cinco días hábiles precedentes a las fechas que los motivan.

El monto de cada uno de los aguinaldos antes expresados será de \$150.000 brutos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA: BONO DE ESCOLARIDAD.

Los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo tendrán derecho a un bono de escolaridad equivalente a \$120.000. Las características del bono serán las siguientes: a) El bono se otorgará por cada hijo y/o cónyuge o conviviente que sea carga familiar reconocida de un trabajador afecto a este contrato y que, además, esté cursando los niveles desde medio menor, medio mayor, pre-Kinder, Kinder, Enseñanza Básica, Media y enseñanza superior, comprendiendo, en este último concepto, sólo a la que se imparte en Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales y Universidades reconocidas por el Ministerio de Educación. El cumplimiento de los requisitos de procedencia debe acreditarse con los certificados correspondientes.

b) Tendrán también derecho a este beneficio los trabajadores que cumplan con los requisitos de estar cursando estudios medios o de enseñanza superior en alguna de las instituciones antes mencionadas.

c) Será compatible con beneficios similares a los que el trabajador pudiere percibir de otras instituciones de cualquier naturaleza, pero incompatible con los que pueda percibir de la Universidad.

d) El bono se pagará junto a la remuneración del mes de febrero, o la de marzo, o la de abril, o la de mayo.

Sin perjuicio de lo anterior, y con el sólo objeto de dar celeridad al pago de este bono, respecto de aquellos trabajadores cuyos datos necesarios, para hacer efectivo este beneficio, se encuentren en poder de la Universidad, no se requerirá de documentación alguna para impetrar este beneficio. Será, sin embargo, obligación del trabajador informar cualquier cambio en el estado del estudiante respecto del cual se esté recibiendo el beneficio. Sin embargo, la Universidad tendrá derecho a exigir la presentación de certificado cada vez que lo estime conveniente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: BECAS DE ESTUDIO, BONO DE RENDIMIENTO, BONIFICACIÓN. CUOTA BÁSICA E INGRESO ESPECIAL.

a) Becas de arancel en el Instituto Profesional Virginio Gómez: La Universidad mantendrá un total de 60 (sesenta) becas para el primer año de vigencia del presente instrumento colectivo y 60 (sesenta) para el segundo año de vigencia del contrato, que comprenden la exención de pago del 100% (cien por ciento) del arancel a estudiantes que sean hijos, cónyuges o conviviente civil de trabajadores sindicalizados afectos al presente instrumento colectivo, afiliados al sindicato número uno, así como en favor de estos mismos trabajadores, en todos los casos previa evaluación socioeconómica de la Dirección de Personal. La concesión, mantención o pérdida del beneficio se regulará por el reglamento vigente.

En la medida que se vayan liberando becas, se irán otorgando nuevamente, de manera que se mantengan siempre anualmente el número de ellas señaladas en el primer párrafo de esta cláusula. Así, cada año estarán vigentes un máximo de 60 becas, independiente del nivel que estén cursando los becarios.

Queda establecido que serán requisitos para la concesión, mantención o pérdida de la beca, la evaluación socioeconómica y el rendimiento académico

del estudiante. Este beneficio será extensible en el caso de continuar estudio dentro de la misma área de formación y en la misma institución.

- b) Bonificación de Cuota Básica: La Universidad pagará el valor de la cuota básica, a partir del primer integrante del grupo familiar matriculado, a los trabajadores de la Universidad de Concepción afectos a este contrato colectivo, previa evaluación socioeconómica de la Dirección de Personal, que lo soliciten y que curse estudios en el Instituto Profesional Virginio Gómez o en la Universidad de Concepción.

Se hace presente que, para los efectos de la presente cláusula, quien curse una Carrera Técnica en el Instituto Profesional Virginio Gómez podrá optar a mantener el beneficio previsto en la presente cláusula con el objeto de continuar estudios en la misma institución.

- c) Bono rendimiento académico por trabajador(a), su cónyuge, conviviente, hijo(a) y/o cargas familiares que realicen estudios de pregrado en la Universidad de \$ 100.000 anuales.

Se extenderá una beca de carácter anual por rendimiento académico a los funcionarios, cónyuges, conviviente, hijos y/o cargas familiares que cursen como alumnos regulares una carrera de pregrado en la Universidad, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- a. Tener un promedio ponderado acumulado (PPA) de notas igual o superior a 5,0.- (cinco coma cero), según los registros emanados de la institución.
- b. Haber cursado a lo menos 2 (dos) semestres académicos para carreras de pregrado.
- c. El beneficio se otorgará como máximo hasta 2 (dos) semestres después del tiempo de duración nominal de la respectiva carrera, conforme su plan de estudios.
- e) Por último, la Universidad dará 10 cupos gratuitos anuales para ingreso directo a hijos/as o nietas/os de los trabajadores del Sindicato para ingresar a la Universidad de Concepción. De igual manera, se darán 10 cupos anuales para

ingresar a estudiar a trabajadores/as del Sindicato, dando las debidas facilidades para su estudio.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: BECAS DE ALIMENTACIÓN.

La Universidad de Concepción mantendrá un máximo de 70 becas de alimentación respecto de los hijos de trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, que estudian una carrera en la Universidad de Concepción, previa evaluación socioeconómica de la Dirección de Personal. En el caso que el número de postulantes excediere de 70, y todos ellos reunieren los requisitos correspondientes, se revisará caso a caso la posibilidad de admitir más becados, en exceso al límite indicado.

Asimismo, la Universidad permitirá la realización de actividades tendientes a informar de los procesos de postulación para las nuevas becas que deban asignarse, actividades que serán efectuadas por los sindicatos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA: BECAS HOGAR.

La Universidad mantendrá un total de 30 becas completas para hijos de los trabajadores del sindicato uno afectos al presente instrumento colectivo, que cursen estudios en los campus de Concepción, Chillán o Los Ángeles, siempre que ésta no sea la ciudad de residencia familiar, y siempre que cumplan, además, con los requisitos académicos y su grupo familiar previa evaluación socioeconómica de la Dirección de Personal. Cada beca comprende un cupo en el hogar universitario, con desayuno incluido, a contar de la fecha de inicio de clases de cada año. En la medida que se vayan liberando becas se irán otorgando nuevamente, de manera que se mantengan siempre vigentes el número de ellas señalado en el primer párrafo de esta cláusula.

En el caso que no proceda el beneficio de beca hogar por tratarse de un alumno de primer año, salvo la Universidad modifique la normativa al respecto, a éste se le podrá otorgar el beneficio establecido en la cláusula 31 del presente instrumento.

El pago se deberá ser realizado desde marzo del año correspondiente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OCTAVA: BECAS DE POSTGRADO.

La Universidad mantendrá 30 becas anuales para estudios de Postgrado en la misma Universidad de Concepción, considerando doctorado, magister y diplomado, a estudiantes que sean hijos, cónyuge o conviviente de trabajadores afiliados al Sindicato número uno y trabajadores socios del Sindicato uno, que se encuentren afectos al presente instrumento. En la medida que se vayan liberando becas se irán otorgando nuevamente, de manera que se mantengan siempre vigentes 30 becas anuales. Cada beca consistirá en la exención del pago de arancel correspondiente al respectivo postgrado. Los postulantes deberán ser alumnos regulares de los programas de postgrado y cumplir con todos los requisitos académicos exigidos por las becas de postgrado.

La nómina de trabajadores para esta cláusula será entregada anualmente por el sindicato en el mes de enero.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.

La Universidad financiará anualmente, durante la vigencia de este Contrato Colectivo, la participación de los dirigentes del Sindicato N°1 para que asistan hasta 12 seminarios, encuentros o similares, de interés de los sindicatos.

Adicionalmente a lo anterior, la Universidad dispondrá de 20 cupos por año de vigencia del presente Contrato Colectivo para la asistencia al Congreso de Secretarías de Universidades del Consejo de Rectores. Dichos cupos consideran la inscripción al congreso, pasajes y el viático.

Del total de cupos previstos en esta cláusula, el sindicato determinará como se repartirán internamente.

Eventualmente la Universidad permitirá para los casos en que se tengan reuniones de la CONATUCH, 5 cupos anuales para asistir a los delegados que el sindicato determine para asistir en dichos eventos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA: CAPACITACIÓN SOBRE RELACIONES LABORALES.

El Sindicato con la Universidad organizará anualmente seminarios sobre "Relaciones Laborales", aprovechando para ello los subsidios y demás beneficios de carácter legal, tal y como se ha venido efectuando en los años anteriores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA: FONDO DE APOYO A RESIDENCIA.

La Universidad mantendrá, un fondo de apoyo en beneficio de hijos de trabajadores de la Universidad de Concepción afectos al presente instrumento, que sean estudiantes de pregrado de esta Universidad y que estudien una carrera en uno de los tres Campus, distinto del que desempeña sus funciones el trabajador que origina el beneficio, con el fin de ayudarlos a solventar la estadía mientras estudian.

Este fondo comprenderá un pago de \$ 200.000 por alumno, por cada mes en que efectivamente esté cursando sus estudios y mantenga la condición indicada en el párrafo anterior y se pagará a contar de marzo de cada año hasta diciembre del mismo año.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: SEGUROS Y CONTINGENCIAS.

La Universidad pagará la prima de cada uno de los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, incorporados al Seguro Colectivo de Vida y Enfermedades Catastróficas vigentes.

El Sindicato y la Dirección de Personal, en conjunto, evaluarán las propuestas que se obtengan de parte de las aseguradoras para la renovación anual de este seguro, en el mes de agosto de cada año de forma conjunta.

Las partes asumen el compromiso de explorar la contratación y el otorgamiento de un seguro para siniestros catastróficos.

De igual manera la Universidad otorgará al sindicato un fondo de ayuda de \$ 7.000.000 (siete millones de pesos) anuales, a disposición de los trabajadores

afectos a este instrumento colectivo, que se vean afectados por algún evento catastrófico y/o enfermedad grave de alto costo.

El monto señalado en el párrafo anterior será acumulable, total o parcialmente, de un año a otro y será entregado en enero de cada año calendario al sindicato.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA: CONSEJO DE BIENESTAR.

Las partes de este Contrato Colectivo asumen el compromiso de hacer operar en forma regular y periódica, el Consejo de Bienestar que se establece en el artículo 136 del Reglamento Orgánico de la Universidad de Concepción.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA CUARTA: USO DE INSTALACIONES DEPORTIVAS DE LA UNIVERSIDAD.

Se constituirá una Comisión integrada por el Director de Servicios Estudiantiles, el Director de Personal y un representante de cada sindicato constituido en la Universidad, que tendrá como función calificar las actividades que se desarrollen en las instalaciones deportivas de aquella, por parte de sus trabajadores. En función de ello, tendrá también la atribución de evitar el uso indebido de dichas instalaciones.

Las partes acuerdan que los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo podrán hacer uso de las instalaciones deportivas de la Institución, en la forma y en los horarios que se acuerden entre las directivas sindicales y las autoridades de la misma Universidad, los cuales deben ser visados por la Comisión antes señalada. Este beneficio incluirá todas las instalaciones deportivas (gimnasio, cancha de fútbol, piscina y similares) en una jornada de 6 horas por semana - sujeto a la estructura horaria de cada instalación - para el sindicato, en total. Asimismo, se extenderá a los hijos de los trabajadores de la Universidad de Concepción por los meses de diciembre, enero y marzo de cada año y en el período de vacaciones de invierno para el desarrollo de actividades organizadas en conjunto con la Universidad, según lo disponga la Comisión antes mencionada. La hora de uso de

estas instalaciones, será de preferencia entre las 19 y 21 horas, siempre sujeto a la coordinación y aprobación antes expresadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA: BONO INCENTIVO AL RETIRO Y PROGRAMA DE RETIRO PROGRAMADO POR EDAD O ENFERMEDAD.

a) BONO INCENTIVO AL RETIRO Las trabajadoras y trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, que hayan cumplido 20 o más años de servicios en la Universidad de Concepción, que al momento de cumplir la edad de jubilación y teniendo derecho a la renta vitalicia complemento de la pensión de jubilación establecida en el artículo 91 del Reglamento del Personal, se acojan a dicho beneficio en los plazos establecidos y que, además, hagan efectivo su retiro antes del 1º de marzo del año siguiente a aquel en que cumplan la edad indicada anteriormente, tendrán derecho a recibir, adicionalmente y por una sola vez, un bono equivalente a ocho remuneraciones líquidas. Para este efecto se entenderá por “remuneración líquida” el sueldo base, bonos y asignaciones, todo esto devengado en el mes precedente a aquel en que se formula el cobro del beneficio. Este bono se pagará al suscribirse el finiquito que dé cuenta del retiro efectivo y definitivo de la trabajadora o trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, a más tardar al término del primer semestre de cada año de vigencia del contrato colectivo, la Universidad presentará una propuesta de bono de incentivo al retiro, para las trabajadoras y trabajadores afectos al presente contrato colectivo, que cumplan con las condiciones a establecer en dicha propuesta.

Dicho incentivo aplicará con los mismos requisitos mencionados previamente para las y los trabajadores que tengan entre 18 a 20 años de servicios en la Universidad de Concepción, en cuyo caso el bono será equivalente a seis remuneraciones líquidas. Para las y los trabajadores que tengan entre 15 a 18 años de servicios en la Universidad de Concepción, el bono será equivalente a cuatro remuneraciones líquidas.

Esto se orientará en promover la renovación de la planta funcionaria de la Universidad, en consecuencia, con las materias asociadas a la carrera funcionaria, y dentro de las posibilidades presupuestarias de la Universidad.

De igual manera, la Universidad incrementará el porcentaje de la renta líquida a recibir por cada tramo señalado en el artículo 91 del Reglamento del Personal a las y los trabajadores del sindicato, quedando de la siguiente manera:

Años de Antigüedad	% de Renta Líquida
30 o más	30%
25 - 29	25%
20 - 24	21%
19	19%
18	18%
17	17%
16	16%
15	15%

Por último, la Universidad presentará una propuesta de bono de incentivo al retiro, para las trabajadoras y trabajadores afectos al presente contrato colectivo, que no tengan el beneficio de renta vitalicia el que deberá ser entregado en las mismas fechas que los párrafos anteriores.

Los trabajadores y trabajadoras que renuncien o pacten su retiro de la Universidad, teniendo 15 años o más de servicios prestados a la Universidad, cuya remuneración sea inferior al grado B-18 de la escala de remuneraciones, o su equivalente, serán encasillados en el grado B-18 de la citada escala en el último mes de vigencia de su contrato de trabajo.

El aumento de grado a que se refiere la presente cláusula se verá reflejado al momento de otorgarse el respectivo finiquito de contrato de trabajo en que conste el mutuo acuerdo o la renuncia respectiva, oportunidad en que se pagará al trabajador o trabajadora, la remuneración por el último mes de prestación de servicios, así como el beneficio que corresponda pagar en virtud del artículo 90 del Reglamento de Personal, tomando como base la remuneración correspondiente al mayor grado de la escala correspondiente.

De igual manera se le otorgara una asignación de una remuneración adicional en el caso anterior que se incorporara en el pago de los respectivos beneficios.

B) PROGRAMA DE RETIRO PROGRAMADO POR EDAD O ENFERMEDAD.

Podrán acogerse a este retiro programado diez (10) Trabajadores por cada año de vigencia del Contrato Colectivo, que cumplan, copulativamente, los siguientes requisitos: estén contratados en forma indefinida en la Compañía, tengan 60 o más años de edad y tengan 15 o más años de antigüedad ininterrumpida en la Empresa.

Asimismo, podrán acogerse al retiro programado Trabajadores a los cuales se les haya declarado su invalidez por resolución del organismo previsional respectivo y que cuenten con al menos 10 años de antigüedad en la Empresa.

Este retiro programado contempla el pago de una indemnización convencional por años de servicio que será calculada según la base contemplada en el artículo 172 del Código del Trabajo, en ambos casos sin los límites ni topes legales señalados en el mismo artículo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA: DÍA DEL FUNCIONARIO DE SERVICIO Y LABORANTE.

La Universidad fijará un día para celebrar al funcionario de servicio asociado al Sindicato 1, otorgando un día libre por cada año de vigencia del presente instrumento, al personal que se desempeñe como auxiliar y quienes se desempeñen en laboratorio en la Universidad.

La fecha de celebración será fijada de común acuerdo con el Sindicato.

La Universidad entregara al sindicato un monto por cada sede de un total de \$500.000 a Chillan y Los Ángeles y al campus de Concepción un monto de \$1.000.000 en la fecha que corresponda para la debida celebración.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉPTIMA: CONMEMORACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJADOR Y TRABAJADORA Y DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER.

El Sindicato N° 1 presentará, dentro del mes de enero de cada año de vigencia del contrato colectivo respectivamente, a la Universidad, un proyecto que abarcará todas las actividades relacionadas con el Día Internacional del Trabajador y Trabajadora y Día Internacional de la Mujer, el cual será financiado por ésta, hasta por un monto de \$6.000.000 por actividad por cada año de vigencia del Contrato Colectivo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OCTAVA: APORTES ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS.

La Universidad otorgará un aporte anual de \$ 8.000.000 al Sindicato N° 1, por cada año de vigencia de este Contrato Colectivo, con el propósito de financiar en parte las actividades deportivas, culturales y recreativas que organicen los mismos.

Dicho aporte se pagará dentro del primer trimestre de cada año de vigencia de este Contrato Colectivo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NOVENA: ESTABILIDAD LABORAL Y CUIDADO DE LAS PERSONAS.

La Universidad manifiesta explícitamente su compromiso con la estabilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras durante la vigencia del presente contrato colectivo, motivo por el cual, haciendo uso de los mecanismos de movilidad interna, evaluación de competencias, detección y superación de brechas, capacitación u otros existentes en el marco de los procedimientos universitarios, cuando la situación del trabajador lo amerite, promoverá dicha estabilidad, con la sola excepción de las eventuales situaciones derivadas de la aplicación de la normativa laboral.

De igual manera la Universidad informara a la dirigencia sindical de los despidos que va a realizar con 24 horas de anticipación y los motivos, además de los esfuerzos desarrollados por parte de la Universidad en virtud de lo señalado previamente.

La Universidad mantendrá y aumentará la actual dotación de la planta de trabajadores/as fortaleciendo una carrera profesional interna, salvo la ocurrencia de causales de término o caducidad de contratos de trabajo, conforme a la legislación laboral.

La Universidad manifiesta su voluntad de no externalización ni subcontratación de servicios y del mejoramiento de la planta funcionaria y docente de forma permanente.

La dignidad de cada persona se reconoce como un valor intrínseco y supremo, fundamental para asegurar que todos los individuos reciban el máximo respeto, sin discriminación y con pleno reconocimiento de sus derechos fundamentales. En línea con este principio, se establece un compromiso decidido para crear un ambiente de trabajo que respete y fomente la igualdad, valore la diversidad y promueva activamente la inclusión, asegurando así un espacio donde cada persona pueda desarrollarse plenamente.

Siguiendo con el espíritu de la ley N°21.643 (Ley Karin), la Universidad deberá garantizar la adecuada implementación de todos los aspectos de la normativa legal, en cuanto a prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo dando garantía de la correcta aplicación de la norma.

El Sindicato en conjunto con la Universidad analizarán en la comisión de relaciones laborales las políticas permanentes de la Institución destinadas a la prevención del acoso y violencia en el trabajo, las consecuencias e impactos de dichas políticas, así como, las oportunidades de mejora que se podrán proponer de forma semestral.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA: COMISIÓN DE CARRERA FUNCIONARIA, ESTABILIDAD LABORAL Y TRIESTAMENTALIDAD.

El Sindicato y la Universidad continuaran en el trabajo de la Comisión de Carrera Funcionaria, con el objetivo de implementar una Carrera Funcionaria efectiva, compartida, transparente y adecuada. Esta carrera estará orientada a reconocer, nivelar y desarrollar las competencias laborales de las personas, así como a realizar los ajustes necesarios en el entorno laboral y en el ámbito de la educación superior.

La comisión, impulsada por el Sindicato, quien ha señalado y promovido la urgencia de modernizar la gestión de personas e implementar una Carrera Funcionaria, deberá lograr que los resultados estén implementados al inicio del segundo año de vigencia del contrato colectivo. Las competencias se definirán en concordancia con los procesos universitarios, favoreciendo la adquisición de competencias en las personas y considerando las compensaciones y mejoras salariales, siempre alineadas con el objetivo de optimizar los servicios necesarios para el desarrollo y acreditación de la Institución. A partir de la vigencia del presente Contrato Colectivo, la Universidad se compromete a aplicar una política de igualdad y no discriminación en el acceso a todos los cargos y funciones dentro de su estructura organizacional.

En este sentido, se acuerda abordar los siguientes temas:

- a) Provisión y contratación de personal.
- b) Descripción de cargos y funciones.
- c) Mutación de los cargos.
- d) Desvinculación por jubilación y vacancia de cargos.
- e) Aspectos psicosociales y climas laborales.
- f) Análisis de las políticas de remuneraciones.
- g) Situación laboral de los/as trabajadores/as artículos 22, proyectos y similares.
- h) Política de externalización y subcontratación de servicios de aseo, vigilancia, alimentación y mantención menor. La Universidad manifiesta su voluntad de no aumentar la externalización de estos servicios.

- i) Jornada Laboral y Feriado
- j) Promoción y Concursos

Además, se conformará una comisión entre el Sindicato y la Universidad durante el primer semestre del primer año de vigencia del instrumento colectivo, para implementar un modelo de triestamentalidad que incorpore la participación activa en los consejos de carrera, facultades, consejo universitario y demás instancias de votación en la elección de autoridades universitarias. Los acuerdos se implementarán de forma inmediata en el segundo semestre del primer año de vigencia del contrato colectivo, tras informar a la comunidad educativa.

Finalmente, se establece que todos los miembros del sindicato tendrán pleno derecho a voto y participación en todas las elecciones, ya sea para cargos unipersonales o colegiados, tales como las elecciones de rector, decanos, jefes de carreras u otros. Se fomentará la participación de toda la comunidad educativa, permitiendo también que el sindicato capacite a sus socios y socias para participar en dichas instancias. Todo esto entrará en vigor a partir de marzo de 2025. Los reglamentos y decretos institucionales se modificarán para que todos los miembros del sindicato puedan postular a los distintos cargos conforme a los criterios y objetivos establecidos por las comisiones mencionadas.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA PRIMERA: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

La selección y contratación del personal en la Universidad será realizada a través de procedimientos coherentes con la declaración de principios y estatutos de la Universidad. Para ello deberá considerar las planificaciones estratégicas de las unidades y de la institución, las necesidades operacionales y el correspondiente respaldo presupuestario. La Universidad declara que siempre dará prioridad a las y los trabajadores del Sindicato de manera interna en las vacancias que puedan existir, informando de todo esto al sindicato de forma oportuna, tanto de las vacantes, postulaciones, selección y resultado final.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SEGUNDA: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.

Las partes dejan expreso testimonio que el presente Contrato Colectivo y sus prestaciones y beneficios, se extenderán de manera total a todos los trabajadores y trabajadoras que ingresen al sindicato.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA TERCERA: GRATUIDAD ACTIVIDADES DE VERANO Y VERANO ENTRETENIDO FAMILIAR.

A partir del 1° de enero de cada año de vigencia del contrato colectivo, la Universidad de Concepción ofrecerá a los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Contrato Colectivo hasta 25 cupos para que sus hijos participen en las actividades impartidas durante la temporada de verano por la misma Universidad, tales como escuelas de natación, escuelas de fútbol y otras similares.

Asimismo, la Universidad, comprendiendo la importancia y el compromiso de las y los trabajadores que tienen hijos o, en el caso de los abuelos y abuelas, están a cargo de ellos, para que puedan desarrollar sus labores con la excelencia que esta casa de estudios requiere, se compromete a implementar y llevar a cabo actividades complementarias de carácter recreativo para todos los niños y niñas menores de 14 años durante el mes de enero de cada año, cubriendo todos los costos de las actividades y sus respectivas colaciones. La planificación de dichas actividades se coordinará conjuntamente entre la empresa y el sindicato en el mes de diciembre de cada año.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA CUARTA: IMPLEMENTACIÓN PREUNIVERSITARIO UDEC.

La Universidad implementara, por vía física y digital un preuniversitario abierto a la a la comunidad y/o programa de nivelación, dirigido en particular a los hijos/as y/o nietas/os de los Trabajadores del sindicato, con el fin de ayudarlos a rendir una buena prueba de Selección Universitaria.

Esto comenzara a regir desde el primer semestre del primer año de vigencia del contrato colectivo.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA QUINTA: SEDE SINDICAL CAMPUS LOS ÁNGELES.

La Universidad otorgará un inmueble que sirva de sede para el Sindicato N°1 en el Campus Los Ángeles. De igual manera dicho inmueble estará acondicionado para su funcionamiento cotidiano a costo de la Universidad.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SEXTA: CONTRATO DE PLANTA A LA SECRETARIA DEL SINDICATO.

La Universidad proveerá una secretaria al Sindicato, la cual será destinada exclusivamente a la realización de labores vinculadas a la actividad sindical y bienestar de sus afiliados.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SÉPTIMA: REGULARIZACIÓN DE INSTALACIONES PREDIO SINDICATO.

Durante el primer semestre del año de vigencia del presente contrato colectivo, la Universidad, junto con el Sindicato, realizará sus máximos esfuerzos en orden a identificar alternativas que permitan habilitar el Predio “La Rinconada”.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA OCTAVA: HORAS EXTRAORDINARIAS.

La Universidad pagará la remuneración correspondiente a las horas extraordinarias en conformidad a la ley. La Dirección de Personal velará por el debido cumplimiento de la actual normativa con un formulario que, firmado por el trabajador y el jefe o supervisor inmediato, asegure el pago de las horas extraordinarias en los plazos establecidos.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA NOVENA: APORTE SINDICAL CONTRATO COLECTIVO

Con motivo de la firma del presente contrato colectivo y con el objeto de colaborar a la consecución de los fines propios del Sindicato, la Universidad otorgará un beneficio equivalente a la suma total de \$1.264.000.000 por concepto de aporte

sindical. Desde ya, y en atención a la autonomía de la Organización Sindical, la Universidad se exime de toda responsabilidad originada en la inversión o utilización de los montos antes referidos, en la medida que carece de toda injerencia en aquellas gestiones y/o operaciones.

El aporte sindical único a que alude la presente cláusula será pagado a la Organización Sindical a más tardar el día 25 de enero del primer año de vigencia del contrato colectivo.

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA: VIGENCIA.

El presente Contrato Colectivo tendrá una vigencia de 2 años y, por lo tanto, empezará a regir desde del día primero de enero de 2025 hasta el día treinta y uno de diciembre de 2026, ambas fechas inclusive.

El presente Contrato Colectivo se suscribe en tres ejemplares de igual tenor y extensión quedando uno de ellos en poder de la Universidad de Concepción, otro en poder del Sindicato N°1 y el último en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA PRIMERA: CONDONACIÓN DE DEUDAS Y APORTES EXTRAORDINARIOS

La Universidad condonará las deudas de el o los trabajadores que fallezcan y que correspondan a cualquier préstamo otorgado por la Institución, al igual que cualquiera que derive de la desvinculación por necesidades de la empresa del artículo 161 del Código del Trabajo.

Por otra parte, si durante la vigencia del Contrato Colectivo, el Estado otorgara aportes extraordinarios a la Universidad, relacionados con remuneraciones de trabajadores/ as, la Universidad lo destinará a bonificaciones especiales a todos los/as trabajadores/as sindicalizados/as involucrados en el Contrato Colectivo.

La UDEC valora las gestiones nacionales efectuadas por el Sindicato, en su calidad de integrante de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación Superior Chilena (CONATUCH), con la finalidad de obtener un

reconocimiento económico desde el Presupuesto Público en beneficio de sus socios/as y en general para el mejoramiento de la Educación en Chile.

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA: SUPERVISIÓN DEL INSTRUMENTO

La Universidad facilitará al Sindicato la información necesaria, cuando lo requiera, sobre la evolución que tengan las cláusulas insertas en este instrumento, de manera detallada y específica tanto de cada persona como cláusula en particular para saber el cómo se está implementando el presente instrumento colectivo.

BORRADOR

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Miguel Ángel Quiroga Suazo

Cecilia Saavedra Valenzuela

Carlos Sanhueza Sánchez

**SINDICATO N° 1 DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE
CONCEPCIÓN**

Erwin Esparza Alarcón

Elena Morales Moya

Alejandra Sáez Torres

Alvarita Gutiérrez Lerzundi

Luis Esquivel Aburto

Marianela Castillo Fernández

Araceli Rivas Cádiz