



Dirección de Personal
Universidad de Concepción

Manual de Beneficios Para el Personal Universitario

Enero 2023

Dirección de Personal Universidad de Concepción



En nuestro esfuerzo permanente por generar instancias efectivas de comunicación al personal universitario presentamos este manual de beneficios , de forma didáctica y sintética, donde se informan los beneficios del personal universitario en las áreas de salud, educación, conciliación y retiro.

Esperamos que este manual sea un lugar de visita permanente, para conocer y utilizar los que procedan en cada etapa del ciclo laboral, información que sin lugar a dudas contribuirá al bienestar del personal universitario y por ende a una mejor calidad de vida.



Dirección de Personal
Universidad de Concepción



Dirección de Personal
Universidad de Concepción

EDUCACIONALES

**Dirección de Personal
Universidad de Concepción**

1. Beca Estudio hijos/as de trabajadores/as

Consiste en la posibilidad de optar a una rebaja del arancel universitario que deben pagar los hijos/as y cónyuges de trabajadores/as, que estudien carreras de pregrado en la Universidad de Concepción, equivalente al valor de la carrera de menor arancel, calculado en forma proporcional a la jornada de trabajo.

2. Beca Jardín Infantil

Consiste en una rebaja total o parcial del pago de arancel mensual que la familia debe efectuar al Jardín Infantil, con tope arancel CEDIN.

3. Beca de Estudios Instituto Profesional Virginio Gómez

Consiste en la rebaja del 50% del arancel, proporcional a la jornada laboral, a los hijos/as cónyuges y convivientes civiles, del personal universitario con contrato indefinido, que se encuentren matriculados/as en el Instituto Virginio Gómez.

4. Beca de Estudio de trabajadoras y trabajadores

Beca que permite a los trabajadores y trabajadoras estudiar una carrera de pregrado en la Universidad de Concepción, con acceso a una rebaja del arancel universitario, equivalente al valor de la carrera de menor arancel, calculado en forma proporcional a la jornada de trabajo que cumplan. Como requisitos para acceder a la beca, se exige: contar con un contrato de trabajo indefinido e ingresar a la Universidad por las vías de selección formal.

Con respecto al Instituto Profesional Virginio Gómez, la Beca consiste en optar a un 50% de rebaja en el arancel, en proporción a la jornada de trabajo contratada, cumpliendo con los requisitos estipulados, tales como contrato indefinido y antigüedad universitaria de 5 años.

5. Sistema Especial de admisión para hijos y/o hijas del personal

Quienes sean hijo/a de un/a funcionario/a de la Universidad de Concepción, siempre que éste/a disponga de un año o más de antigüedad en la institución, tenga un contrato de trabajo indefinido en un cargo de media jornada o más en la Universidad y no preste servicios en otra



institución de educación superior, podrán solicitar su ingreso a primer año de una carrera de pregrado mediante este sistema especial de admisión. Para ver los requisitos y obtener mayor información diríjase al link: <http://admision.udec.cl>

6. Beca Universidad De Concepción

Las trabajadoras y trabajadores universitarios tendrán la posibilidad de hacer uso de un permiso, con o sin goce de remuneraciones, por una parte o por la totalidad de su jornada de trabajo, con el objeto de realizar actividades de perfeccionamiento, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones exigidos por la normativa universitaria para tal efecto. [[Ir al Reglamento del Personal](#)]

7. Beca de Alimentación

Es un beneficio para los trabajadores afectos a los contratos colectivos de los Sindicatos 1 y 3, que consiste en que sus hijos e hijas, que sean estudiantes de la Universidad de Concepción y que cumplan los requisitos estipulados en cada contrato, pueden acceder a una ración alimenticia diaria proporcionada por la Universidad de Concepción, en sus casinos. Es de carácter personal y gratuito por el año académico

8. Beca Postgrado

El personal universitario adscrito a un contrato colectivo vigente, que cumpla con los requisitos estipulados al contrato respectivo, puede postular a una beca anual para estudios de Postgrado en la misma Universidad de Concepción.

9. Beca Hogar

Se trata de un beneficio establecido en los contratos colectivos de los Sindicatos 1 y 3, para el personal afecto a aquellos, consistente en la liberación del pago de derechos de residencia en hogares de la Universidad de Concepción, en cualquiera de sus campus, para los hijos e hijas de los trabajadores, que sean estudiantes de pregrado de esta Universidad y que estudien una carrera en uno de los tres Campus, distinto de aquel en que desempeña sus funciones el trabajador/a que origina el beneficio.



10. Apoyo Fondo Residencia

Se trata de un beneficio establecido en los contratos colectivos, para el personal afecto a aquellos, consistente en un fondo de apoyo a la estadía de hijos e hijas de trabajadores/as, que estudien una carrera en uno de los tres Campus, distinto del que desempeña sus funciones el trabajador/a que origina el beneficio. Este beneficio es incompatible con la beca hogar. Puede postular el personal universitario adscrito al respectivo contrato colectivo vigente, que cumpla los requisitos estipulados en cada contrato.

11. Bono de Escolaridad

Se trata de un bono, a pagar en forma proporcional a la jornada de trabajo, por cada carga familiar acreditada que esté cursando los niveles de Pre-Kinder, Kinder, Enseñanza Básica, Media y Superior incluyendo Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales y Universidades reconocidas por el Ministerio de Educación. Tendrán también derecho a este beneficio, los trabajadores/as que cumplan con los requisitos de estar cursando estudios medios o de enseñanza superior en alguna de las instituciones antes mencionadas. El bono se pagará junto a la remuneración del mes de febrero, marzo, abril, o mayo, de acuerdo a la fecha de presentación de la documentación de respaldo.

12. Bonificación Cuota Básica

Es un beneficio al que puede postular el personal adscrito a contratos colectivos vigentes, que cumpla los requisitos estipulados en cada contrato, consistente en una bonificación del 50% del valor de la cuota básica, a partir del primer integrante del grupo familiar matriculado, en el Instituto Profesional Virginio Gómez o en la Universidad de Concepción.

13. Permisos para Perfeccionamiento: Se otorgarán y regirán por las disposiciones siguientes:

a) Se otorgarán por los Decanos o jefes de Organismos, previo informe fundado del director de departamento o jefe inmediato, cuando no excedan de 30 días hábiles. Si exceden dicho plazo éstos se otorgarán por el Vicerrector que corresponda, previo informe fundado de las autoridades antes citadas de cada Facultad u Organismo.

En el caso del personal académico, previo a su otorgamiento, deberá asegurarse la normal



continuidad de la docencia comprometida.

b) Por Becas

Para los fines de los permisos para perfeccionamiento, se entenderá por:

a) Perfeccionamiento: Los estudios que se realizan después de haber obtenido un Grado Académico o Título Profesional, que conduzcan a especialización o a profundización de conocimientos o habilidades y que, generalmente, se adquieren a través de estudios sistemáticos.

Adicionalmente, se asimilan a esta categoría, para efectos de tramitación, aquellas actividades de interés institucional, tales como asistencia a congresos, pasantías, visitas a instituciones y todas aquellas actividades conducentes a un logro de especialización o mejoramiento en el desarrollo de habilidades para el desempeño de cargos, las que deberán ser calificadas por el Decano o Jefe de Organismo respectivo.

b) Beca: cualquier beneficio otorgado por la Universidad de Concepción o por alguna Institución nacional o extranjera a un académico o no-académico, con el fin de que éste realice un perfeccionamiento en el área de su desempeño.

c) Permiso para postular a Beca y/o Perfeccionamiento: la autorización expresa de la Universidad de Concepción para que un académico o no-académico opte a una beca y/o perfeccionamiento dentro o fuera de la Universidad;

- 1. Patrocinio de la Universidad:** el respaldo institucional que la Universidad otorga a quien postula a una beca de una institución ajena a la Corporación;
- 2. Postulante:** es el académico o no-académico que está optando a una beca y/o perfeccionamiento; y
- 3. Becario:** es el académico o no-académico que, de acuerdo a las disposiciones de este párrafo, haya obtenido una beca de la Universidad y esté haciendo uso de ella.



SALUD

**Dirección de Personal
Universidad de Concepción**

1. Operativos de salud preventivos en dependencias de la Universidad

En los tres Campus se desarrollan a lo largo del año, diversos operativos preventivos de salud dirigidos al personal universitario, en alianza con la Caja de Compensación, facultades y reparticiones universitarias, entre los que destacan, operativos oftalmológicos, Examen Médico Preventivo EMP, cardiovascular, campañas preventivas del mes del cáncer y mes del corazón.

2. Campaña Preventiva Vacuna Anti Influenza

Anualmente se ofrece esta vacuna gratis al personal que se inscriba para este proceso.

3. Convenio de Pago Subsidio Licencias Médicas

La Universidad de Concepción mantiene convenios con Fonasa y las ISAPRES Cruz Blanca, Nueva Masvida y Consalud, para el anticipo del Subsidio de Incapacidad Laboral (SIL) a trabajadores y trabajadoras afiliadas a estas Instituciones que presenten licencia médica.

4. Pago los tres primeros días de licencia

La Universidad pagará la proporción diaria del sueldo por los tres primeros días a los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de 6 meses, que hagan uso de licencias reguladas por las disposiciones legales sobre incapacidad laboral cuando estas sean inferiores a 11 días. El beneficio de pagar los 3 primeros días será aplicable con un tope de licencias al año, las cuales no superarán las tres.

5. Seguro Colectivo de vida y salud

La Universidad de Concepción mantiene un seguro de vida y salud familiar para el personal universitario, al que es factible incorporar a las cargas familiares. Este Seguro contempla planes de vida de 100 UF, 500 UF y 1000 UF, además de una cobertura de salud de 500 y 750 UF para patologías innominadas. Este seguro ofrece también el servicio de consulta médica online denominado Metlife Orienta, sin costo para el trabajador y su familia asegurada.

Entre los servicios se ofrece: Consulta médica, nutricional, psicológica, deportiva, paciente crónico, clínica del sueño, asesoría psicológica en salud sexual, programa de orientación psicológica LGBT,



entre otras.

Nuestra Universidad realiza un aporte por cada trabajador/a para contribuir al pago de la prima mensual.

6. Convenio Colectivo Isapre Consalud

La Universidad mantiene un convenio colectivo con la Isapre Consalud, para optar a un plan financiado con el 7% de la cotización del trabajador o trabajadora, más, el valor del GES.

7. Convenio con centros clínicos y de salud universitarios

La Universidad mantiene Convenios de atención preferencial y coordinación de exámenes preventivos para el personal con Centro de Docencia Clínica; Centro Vida Saludable, CAPSI, CRAI; Servicios Estudiantiles.

8. Convenio Fundación Arturo López Pérez

Cobertura 100% del afiliado y su grupo familiar **sin topes, copagos o deducibles en prestaciones oncológicas** y 10% de descuento para el afiliado y su grupo familiar en prestaciones de hospitalización no oncológicas en el Centro Clínico. La forma de pago es a través de descuento en la remuneración del trabajador/a.

9. Unidad de Apoyo Psicosocial al trabajador/a

Su propósito se orienta a la promoción y apoyo del bienestar y salud mental del personal de la Universidad y facilitar el correcto funcionamiento de los equipos de trabajo. La Unidad ofrece atención psicológica al personal universitario y talleres a las distintas reparticiones que lo requieran. Entre los talleres ofrecidos están: Herramientas de apoyo para la comunicación, comunicación empática y asertivas, manejo del estrés en contextos de crisis, apoyo emocional para afrontar situaciones de estrés en aulas, entre otros.



10. Servicio Médico de la Asociación del Personal

Tiene por objetivo complementar los beneficios que otorgan las Instituciones de Salud Pública o Privadas, las Compañías de Seguros u otras, mediante bonificaciones sobre las prestaciones de salud convenidas para el personal universitario adscrito y sus cargas familiares.

Campaña de Medicina Preventiva:

Con el objeto de prevenir o detectar precozmente tiene, anualmente, las siguientes campañas.

CÁNCER CERVICO UTERINO

- Consulta médica ISAPRES o FONASA bonificación 100% del copago
- Consulta privada, bonificación copago hasta \$ 27.720
- Examen papanicolau, bonificación 100% del copago ISAPRES o FONASA
- Exámenes particulares preventivos, se reembolsarán según código arancel FONASA nivel 3

CÁNCER A LA PROSTATA

- Consulta médica ISAPRES o FONASA bonificación 100% del copago
- Consulta médica particular, bonificación copago hasta \$ 27.720
- Examen Antígeno prostático específico (APE, PSA), bonificación 100% del copago ISAPRES o FONASA
- Exámenes particulares preventivos, se reembolsarán según código arancel FONASA nivel 3

CÁNCER DE MAMAS

- Consulta médica ISAPRES O FONASA bonificación 100% del copago.
- Consulta médica particular, bonificación copago hasta \$ 27.720
- Examen mamografía, bonificación 100% del copago ISAPRES o FONASA.
- Exámenes particulares preventivos, se reembolsarán según código arancel FONASA nivel.

CÁNCER GASTRICO Y DE COLON

- Consulta médica ISAPRES O FONASA bonificación 100% del copago.
- Consulta médica particular, bonificación copago hasta \$ 27.720



- Examen de endoscopia alta y colonoscopia, bonificación 100% del copago ISAPRES o FONASA.
- Exámenes particulares preventivos, se reembolsarán según código arancel FONASA nivel 3.

PREVENCIÓN DE LA OBESIDAD Y SOBREPESO

- Programa preventivo obesidad y sobrepeso: Gimnasios a libre elección, Con bonificación 50% y tope anual de \$ 150.000. - para todo el grupo familiar.
- Se debe presentar orden médica (que indique prescripción de actividad física) Contrato con el gimnasio adherido.

SOLICITUDES ESPECIALES:

- **Bonificación por enfermedades catastróficas:** Permite a las socias y socios solicitar autorización para bonificaciones de enfermedades catastróficas, (cáncer insuficiencia renal con diálisis) por un período de dos años. Se debe solicitar autorización.
- **Bonificación no contemplada en el servicio médico:** Permite a los socios y socias solicitar bonificaciones no contempladas en el Reglamento del Servicio Médico.
- **Bonificación de medicamentos crónicos:** Permite a los socios y socias solicitar la autorización de la bonificación del 50% en los medicamentos de las enfermedades reconocidas como crónicas por el SM, por un período de dos años.

También establece convenio con distintas instituciones con el propósito de beneficiar a sus socios y cargas. Los convenios ofrecidos están informados en la página de la APDA <http://www2.udec.cl/asociacion/>

CENTRO DE VIDA SALUDABLE:

Cuenta con convenio en todas las prestaciones que el Centro realiza. La bonificación es de un 50% para prestaciones en las áreas de:

- Kinesiología
- Psicología
- Nutrición
- Medicina
- Actividad Física



CLÍNICA ANDES

• Hospitalización

- 20% para ISAPRES y 10% para FONASA, de descuento en el copago del Día Cama de hospitalización Libre Elección (quedan excluidos los días de cama de programas GES, CAEC, Paquetes quirúrgicos. PAD)
- 10% Descuento en Fármacos e insumos hospitalarios
- 20% Descuento para Isapre y Fonasa, en copago del Derecho a Pabellón

• Ambulatorio

- 15% De descuento en las compras de Farmacia CUC
- Copago 0 en exámenes de Laboratorio Clínico tomados en modalidad ambulatoria (no incluye los efectuados durante una hospitalización)
- 20% Descuento exámenes de Imagenología tomados en modalidad ambulatoria (no incluye los efectuados durante una hospitalización)

SANATORIO ALEMÁN

- 10% Descuento en Farmacia venta público
- 20% Descuento en copago exámenes de laboratorio
- 10% Descuento en copago exámenes de imágenes ambulatorios incluye Scanner y Resonancia.
- 20% Descuento en copago de consulta de urgencia con médico residente en turno para Isapre o Fonasa (No aplica a insumos y medicamentos).
- Hospitalizaciones la respaldan con carta por el montor.

OPTICAS Y CLINICAS DENTALES

- Libre elección del trabajador/ universitario

**CONCILIACIÓN
TRABAJO – FAMILIA**

**Dirección de Personal
Universidad de Concepción**

1. Aguinaldos y Bonos

- Bono Aniversario Universidad (mayo)
- Aguinaldo Fiestas Patrias (septiembre)
- Bono Navidad (diciembre)
- Bono Vacaciones invierno y verano (julio-enero)

2. Celebraciones Universitarias

- Día del Trabajador/a Universitario/a
- Fiesta de Navidad, dirigida a los hijos e hijas del personal acreditado como carga familiar menor de 11 años.

3. Premios por años de Servicio

La Universidad otorgara premios de antigüedad consistente en dinero, a todas aquellas personas que cumplan 25, 30, 35, 40, 45, 50 y 55 años de servicios.

4. Sala Cuna

Los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. El derecho a sala cuna termina cuando tu hijo cumple dos años. Para solicitar sala cuna, la trabajadora debe recurrir a las Asistentes Sociales del campus donde se desempeña.

5. Permisos

- **Cumpleaños:** Para los trabajadores y trabajadoras afectos a los contratos colectivos, se otorgará medio día libre a los trabajadores/as 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.
- **Permiso para exámenes preventivo:** Se establece que las trabajadoras mayores de 40 años y los trabajadores mayores de 50 años cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a

treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda.

- **Permiso de alimentación:** Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

- **Permiso con goce de remuneraciones por motivos particulares:** El trabajador o trabajadora tendrá la posibilidad de hacer uso de permiso con goce de remuneraciones, que no podrá exceder de cinco días hábiles dentro de cada año calendario y el solicitante deberá justificarlo por escrito al jefe inmediato, el que lo someterá a la decisión del decano o jefe del organismo.
- **Permiso sin goce de remuneraciones por motivos particulares:** Los permisos sin goce de remuneraciones por motivos particulares, se regirán por las disposiciones siguientes:

a) Sólo los trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo indefinido tendrán derecho a solicitar este tipo de permisos;

b) Para los permisos que no excedan de 30 días hábiles en un año calendario, los interesados deberán solicitarlo por escrito al jefe inmediato, quien lo elevará con informe fundado al decano o jefe del Organismo, y sólo podrá hacerse efectivo, previa aprobación de éste.

Los permisos que conceda el Decano o jefe del Organismo deberán ser comunicados dentro de dos días hábiles siguientes a la Dirección de Personal, para los fines que procedan.

c) Los permisos superiores a 30 días hábiles, serán autorizados por resolución de la Vicerrectoría



que corresponda. Para tal efecto, la solicitud se presentará por escrito al jefe inmediato, el que los enviará al Decano o jefe del Organismo, para que lo informe al respectivo Vicerrector para su resolución y eventual tramitación. En caso de renovación, deberá seguirse el mismo procedimiento. Sólo podrá hacerse efectivo el permiso, una vez resuelto por el Vicerrector que proceda.

- **Permiso por nacimiento de un hijo/a:** El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco 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. Este beneficio es incompatible con el establecido actualmente en la legislación laboral (Art. 195 del C. del T.) así como con los permisos que por el mismo concepto se establezcan en cualquier modificación futura de la legislación en este sentido. En estos casos, el trabajador deberá optar por el beneficio que más le convenga.
- **Por matrimonio o Acuerdo de Unión Civil** del trabajador, cinco días hábiles.
- **Por fallecimiento de cónyuges, conviviente civil o hijos** del trabajador, siete días corrido.
- **Por fallecimiento de padres del trabajador/a** , cuatro días hábiles cuando el desplazamiento sea inferior a 300 kilómetros desde el lugar de trabajo, y 5 días hábiles cuando el desplazamiento sea igual o superior a 300 kilómetros desde el lugar de trabajo.
- **Por fallecimiento de hermanos:** 4 días hábiles.
- **Por fallecimiento de suegros o abuelo:** dos días hábiles para personal afecto a los contratos colectivos.

Los permisos antes expresados son incompatibles con los que se establecen en el Código del Trabajo, los trabajadores deberán optar por los permisos que les resulten más convenientes.

- **Fallecimiento:** En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora de planta, los beneficiarios indicados en el artículo 90 inciso segundo, tendrán derecho a percibir lo siguiente:



- a) La remuneración completa del mes en que falleció el trabajador o trabajadora, cualquiera que sea el día de su fallecimiento;
- b) Una ayuda equivalente al monto de la última remuneración mensual bruta del trabajador o trabajadora.

- **Préstamo:** Tiene como propósito central ofrecer asistencia financiera al personal universitario, ante un imprevisto.
- **Gift card Navidad:** Vale con un valor monetario que el trabajador y trabajadora puede canjear por productos en una red de comercios asociados.
- **Regalo Navidad hijos/as del personal universitario:** Se otorga a los hijos e hijas de 0 a 10 años 11 meses, acreditados como carga, cuyo padre o madre tiene una antigüedad de 6 meses en la Universidad.
- **Uniformes corporativos:** Vestuario que identifica al personal como un equipo y que contribuye a la imagen institucional, facilitando a los usuarios distinguir el rol fácil y rápidamente. Se otorga al personal de secretariado y oficiales de biblioteca.

6. Vacaciones

- Los trabajadores y trabajadoras de la Universidad de Concepción, con un año de servicio en ella, tendrán derecho a un feriado anual con remuneración íntegra, que implicaría un total de cinco semanas de descanso en el año calendario.
- Para hacer efectivo el feriado colectivo a que se refiere el inciso anterior, podrá decretarse receso de actividades por períodos determinados.
- Estos recesos tendrán una duración de cuatro semanas en verano y una semana en invierno, conforme al calendario que fije el Consejo Académico.
- Los trabajadores y trabajadoras deberán hacer uso del feriado anual, en fechas y por períodos distintos a los comprendidos por el cierre colectivo de la Universidad, cuando el funcionamiento de esta así lo requiera.

7. FIUC Asociación del Personal Docente y Administrativo

Fondo de Indemnización creado con aportes de la Universidad de Concepción y de sus



imponentes tiene como finalidad principal otorgar a dichos imponentes una indemnización por años de imposiciones, de conformidad al reglamento establecido. El imponente que deja de prestar servicios rentados en la Universidad de Concepción, por cualquier causa, tiene derecho al cobro de una indemnización por años de imposiciones en el FIUC.

Esta indemnización corresponde a 1.2 rentas imponibles FIUC por cada año completo de imposiciones al Fondo y la parte proporcional que corresponda a la fracción de año por los meses que no excedan de un año y que se refieran a una misma jornada y no se haya producido modificación de grado en el escalafón correspondiente. La indemnización máxima corresponde a 30 años de imposiciones.

8. Asociación del Personal Docente y Administrativo

Pueden incorporarse los nuevos trabajadores/as, de planta, con contrato indefinido, quienes deben aportar el 7% de su renta, igual porcentaje aportará la Universidad. El asociado y asociada podrá acceder al fondo de indemnización por años de imposiciones y al Servicio Médico.

También accederá a convenios y otros beneficios establecidos por la Asociación orientados al socio y sus cargas, entre éstos:

Beneficios:

- Termas de Catillo
- Préstamo de auxilio
- Préstamo de Libre disposición
- Préstamo hipotecario

9. Convenios para el personal con diferentes Instituciones

Banco, hoteles, seguros etc. [<http://dirper.udec.cl/?q=convenios>]

10. Caja de Compensación y Asignación Familiar Los Andes

Caja Los Andes trabaja en la entrega de beneficios y productos sociales a todos los trabajadores y pensionados para mejorar su calidad de vida y protegerlos de contingencias sociales y económicas. Algunas de sus principales funciones son: acreditación de cargas familiares, pagar



los beneficios de Asignación Familiar, pago subsidio de licencias médicas a los afiliados a Fonasa, Crédito Familiar, Prestaciones Adicionales y Complementarias, entre otras.

Beneficios de Salud

- Descuentos en Farmacia: Salcobrand, Cruz Verde, Ahumada, Knop
- Mutual CCHC: Accede hasta un 15% de descuento en copago de Laboratorio clínico e imagenología.
- Convenio con prestadores dentales: Ofrece descuentos en tratamientos dentales para afiliados y sus cargas.
- Fono de contención psicológica gratuita: Contactar al +56228203032 Agendamiento 24/7. Atención de 09:00 a 17:00 horas de lunes a viernes, según disponibilidad del afiliado y el profesional.
- Telemedicina Es un servicio en línea entregado por RedSalud.

Beneficios Familia y recreación

- Centros Turísticos
- Butterfly
- Convenios Preunic- Abastible
- Mi Primera Caja
- Reembolso Cuenta Parto
- Bono Natalidad
- Descuentos en distintos comercios y diversas instituciones de educación superior para realizar Diplomados y Magister.

Beneficios Ahorro y Seguros

- Seguro de Vida
- Seguro Oncológico
- Seguro Hogar
- Seguro de auto
- Libreta de ahorro
- APV y Fondos mutuos



Créditos

- **Crédito Social:** Préstamo de dinero que otorgamos como Caja de Compensación a nuestros afiliados, y cuyo objetivo es cubrir necesidades del trabajador o del pensionado afiliado, y de sus causantes de asignación familiar.
- **Crédito de Salud:** Crédito para financiar cualquier producto o prestación médica (a través del bono I-MED) en las farmacias, centros de salud y ópticas asociadas.



RETIRO LABORAL

**Dirección de Personal
Universidad de Concepción**

1.- Retiro-jubilación:

El trabajador o trabajadora que teniendo treinta o más años de servicios prestados a la Universidad, en cualquier condición de contrato y jornada, y que se acoja a jubilación, renuncie o pacte su retiro de la Universidad, tendrá derecho a percibir un monto equivalente a tres meses de su última remuneración mensual bruta, como reconocimiento a los servicios prestados a la Institución, siempre que no opte por alguno de los beneficios establecidos en el artículo siguiente, con los cuales es incompatible. Este derecho corresponderá a los siguientes beneficiarios del trabajador o trabajadora que fallezca teniendo treinta o más años de servicios: cónyuge sobreviviente, y a falta comprobada de ésta, los hijos. Para proceder al pago a los beneficiarios, se deberá acreditar el estado civil respectivo o la condición de hijo mediante documento original auténtico.

2.- Renta Vitalicia Universitaria

Los trabajadores y las trabajadoras con 15 o más años de servicios en la Universidad, que cumplan 60 años de edad y hasta los 65 años, que reúnan los requisitos para acogerse a jubilación y que hayan sido contratados en forma indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2002, gozarán de una renta vitalicia que complementa la pensión de jubilación, siempre que renuncien a su cargo hasta el 31 de diciembre del año en que enteren dicha edad, renuncia que deberá hacerse efectiva a más tardar el último día del mes de febrero inmediatamente siguiente.



Mas información en:

- <http://dirper.udec.cl/>
- <http://www2.udec.cl/asociacion/>
- https://www.cajalosandes.cl/home_personas
- <http://www.udec.cl/dirper/sites/default/files/REGLAMENTO%20PERSONAL%20y%20Asociados%20Impresa%20ver%202018.pdf>

