

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2021-2022

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Y

SINDICATO NÚMERO UNO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

En Concepción, a 31 diciembre de 2020, entre la UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, Corporación de Derecho Privado, representada por los señores Miguel Ángel Quiroga Suazo, Patricia Echeverría Carrillo y Alejandro Tudela Román, 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. Espedio Ibáñez Parra, Presidente; Sra. Angélica Pino Riquelme, Secretaria, Sra. Eliana Figueroa Cabrera, Tesorera; Enrique Villarroel Villarroel, Oscar Jara Muñoz, Esteban Otárola López y Pedro Mariñan Maril, 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: A) PARTES A QUIENES AFECTA.

El presente Contrato Colectivo afecta, por una parte, a la Universidad de Concepción en su calidad de empleador y, por la otra, exclusivamente a los trabajadores socios del Sindicato N°1 de Trabajadores de la Universidad de Concepción. Los nombres de todos/as los trabajadores/as que están afectos al presente Contrato Colectivo se indican en la nómina que, debidamente firmada por las partes, se agrega al final del presente instrumento, individualizado como "ANEXO A", entendiéndose que forma parte integrante del mismo para todo efecto legal. Todo lo cual se entenderá sin perjuicio de lo previsto en la cláusula cuadragésima tercera del presente instrumento.

B) OBJETO E INTENCIÓN DEL CONTRATO.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto la aplicación y establecimiento de relaciones laborales que permitan estructurar condiciones comunes de trabajo, de remuneraciones, de beneficios y prestaciones destinadas a procurar el bienestar de los trabajadores afectos a este instrumento. Las estipulaciones que se establecen regirán entre la Universidad y los trabajadores del Sindicato consignados en nóminas anexas, de conformidad al Código del Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes.

El presente Contrato Colectivo será el único vigente entre las partes otorgantes del presente acuerdo, declarándose definitivamente terminada la vigencia y aplicación de cualquier otro instrumento Colectivo suscrito entre las mismas partes con anterioridad a este acto e instrumento.

Asimismo, las partes acuerdan que la celebración del presente Contrato Colectivo, se basa en el principio de la buena fe y, por ende, no puede entenderse que alguna estipulación o acuerdo del presente Contrato importe disminución de ninguno de los beneficios a los que actualmente tenga

derecho cualquiera de los trabajadores afectos a él como consecuencia de las estipulaciones de sus contratos individuales de trabajo, las cuales se entenderán subsistentes en las mismas condiciones a las actuales, aun cuando no se encuentren expresamente reguladas en el presente instrumento colectivo.

CLÁUSULA SEGUNDA: SUELDOS BASE.

Para efectos del presente Contrato Colectivo se reconocen como escalas de sueldos base de los trabajadores enunciados en la cláusula primera, las actualmente vigentes, los cuales se indican - segmentados según escala vigente de remuneraciones- en el documento singularizado como "ANEXO B", el cual ha sido firmado por los otorgantes y se entenderá formar parte de este instrumento para todo efecto legal. 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. Los valores indicados en el ANEXO B citado no incluyen los reajustes que se expresan en la CLÁUSULA TERCERA de este mismo contrato.

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

A) RENTA MÍNIMA UNIVERSIDAD DE CONCEPCION.

A partir del 1° de enero de 2021, la remuneración mínima de los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo adscritos a la escala de renta de la Universidad de Concepción será el equivalente al sueldo base que corresponde al grado B-01 de la escala de remuneraciones vigente.

B) REAJUSTE DE SUELDOS.

A partir del 1° de enero de 2021, 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 3,3% de aumento nominal tratándose de trabajadores afectos al presente contrato colectivo adscritos hasta inclusive el grado B-17 de la escala de remuneraciones. Este aumento nominal será de un 0,5% tratándose de trabajadores afectos al presente contrato colectivo adscritos por sobre el aludido grado B-17.

El aumento nominal previsto en la presente cláusula será aplicado sobre los valores vigentes al 31 de diciembre de 2020. Los demás beneficios estipulados en dinero, cuando corresponda, se reajustarán según lo indicado en cada cláusula.

C) NIVELACIÓN DE RENTA.

A partir del 1° de enero de 2021, los trabajadores afectos al presente instrumento contratados en forma indefinida, que se encuentren encasillados en el nivel B-01 de la escala de remuneraciones y que tengan una antigüedad mayor o igual a 3 años en el mismo grado, serán nivelados al grado B-

02 de la citada escala.

A partir del 1° de enero de 2021, los trabajadores afectos al presente instrumento contratados en forma indefinida, que se encuentren encasillados en el nivel B-02 de la escala de remuneraciones y que tengan una antigüedad mayor o igual a 3 años en el mismo grado, serán nivelados al grado B-03 de la citada escala.

D) NIVELACIÓN GUARDIAS DE SEGURIDAD

A partir del 1° de enero del 2021, la Universidad traspasará a los trabajadores y trabajadoras afectos a este instrumento colectivo y que se desempeñen en funciones servicio de vigilancia, bajo condiciones de exclusividad, con una antigüedad en el cargo mayor o igual a 3 años, al grado B-5 de la escala de remuneraciones.

CLÁUSULA CUARTA: REAJUSTABILIDAD FUTURA.

A contar del 1° de enero de 2022, y exclusivamente durante aquel año, los sueldos base correspondientes a las escalas de rentas A y B, o su equivalente en jornada completa, se reajustarán, por una sola vez, en un 3,8% de aumento nominal tratándose de trabajadores afectos al presente contrato colectivo adscritos hasta inclusive el grado B-17 de la escala de remuneraciones. Este aumento nominal será de un 2% tratándose de trabajadores afectos al presente contrato colectivo adscritos por sobre el aludido grado B-17.

El aumento nominal previsto en la presente cláusula será aplicado sobre los valores vigentes al 31 de diciembre del año 2021.

CLÁUSULA QUINTA: REENCASILLAMIENTO Y NIVELACION.

Durante el primer semestre de cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo, se revisarán los diversos casos de aquéllos trabajadores que a la fecha de celebración del presente Contrato Colectivo o durante su vigencia, 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.

De acuerdo a lo establecido en el Reglamento del Personal, se asignarán los recursos correspondientes para ascensos del personal no académico que regirán a partir del mes de enero de cada año. La asignación de estos ascensos será determinada en base a lo que resuelvan las Comisiones de Promociones, Ascenso y Contrataciones del Personal No Académico de cada facultad y repartición universitaria, de acuerdo a lo señalado en el reglamento correspondiente, este Contrato Colectivo y conforme a los lineamientos y criterios definidos por la Universidad. La Universidad garantizará un mínimo de 80 ascensos de un grado de la escala "B" de

remuneraciones, para cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo. Se concederá prioridad al personal no ascendido por 10 o más años.

Sin perjuicio de lo anterior, la Universidad propondrá una modificación al Reglamento de Personal con el objeto que los recursos destinados a financiar ascensos en los términos antes descritos se encuentren disponibles en el mes de mayo de cada año.

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.

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 20% del sueldo base del trabajador reemplazado, cuando éste es de jerarquía superior.
- b. El equivalente al 25% del sueldo base del trabajador reemplazado, cuando éste es de igual jerarquía.
- c. El equivalente al 50% 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: BONO PROCESO DE MATRÍCULA

La Universidad pagará un bono único, en el mes de mayo del año 2022, de \$150.000 brutos a los trabajadores y trabajadoras afectos al presente contrato colectivo adscritos hasta inclusive el grado B-17 de la escala de remuneraciones, y de \$75.000 brutos a los trabajadores y trabajadoras afectos al presente contrato colectivo sobre el grado B-17 de la escala de remuneraciones, que tengan contrato de trabajo vigente a la fecha de pago, con motivo de la

mantención o aumento del número de estudiantes inscritos al finalizar el proceso de matrícula de pregrado del primer semestre del año 2022, respecto del número de estudiantes inscritos al finalizar el proceso de matrícula de pregrado del primer semestre del año 2021.

El bono de que trata esta cláusula se pagará conjuntamente con la remuneración del mes de mayo de cada año.

CLÁUSULA DÉCIMA: BONO 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 130% del valor de las horas ordinarias trabajadas en dichos días.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: BONO FIN DE AÑO

Con motivo del término del año calendario, la Universidad pagará, en el mes de diciembre de cada año de vigencia del presente contrato colectivo, a los trabajadores y trabajadoras afecto al presente instrumento, con contrato de trabajo vigente a la fecha de pago del beneficio, un bono único de \$90.000 brutos. El bono se pagará conjuntamente con la remuneración del mes de diciembre del año respectivo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: CAMBIOS DE FUNCIÓN, LUGAR DE TRABAJO O REUBICACION.

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 TERCERA: 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	\$ 59.086 brutos.
25 años	1 (un) sueldo bruto mensual por una sola vez con un mínimo de \$500.000 brutos, proporcional a la jornada.

30, 35, 40, 45, 50 y 55 años	\$ 312.634 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.

El monto que le corresponderá a cada trabajador guardará estricta relación con la jornada de trabajo contratada en la fecha en que se cumpla el requisito de antigüedad. De tal forma que el personal con jornada contratada de 45, 44 y 33 horas semanales, tendrá derecho a recibir el 100% del beneficio. El personal con jornada contratada de 22 horas semanales, tendrá derecho a recibir el 50% del beneficio y el personal que tenga una jornada contratada inferior a las anteriormente indicadas, sólo tendrá derecho a recibir un 25% del citado beneficio.

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, con excepción del premio por 10 años de servicios, es el mismo establecido en el artículo 94, del Reglamento del Personal de la Universidad de Concepción, de manera que el trabajador sólo podrá cobrarlo una sola vez, entendiéndose que al pagarse se extinguen ambas obligaciones.

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

A contar del 1° de enero de 2021, los montos previstos en la presente cláusula se reajustarán por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2020.

A contar del 1° de enero de 2022, los montos correspondientes al beneficio regulado en la presente cláusula se reajustarán por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2021.

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: 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 5 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 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.

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

c) Por fallecimiento de cónyuges, conviviente civil o hijos del trabajador, siete días corridos.

d) Por fallecimiento de padres del trabajador, tres 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.

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

Los permisos antes expresados son incompatibles con los que se establecen en las leyes, en especial en el artículo 195 del Código del Trabajo, de manera que, en estos casos, los trabajadores deberán optar por los permisos que les resulten más convenientes.

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 medio 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 1° de enero de 2021, 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 5 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.

Los permisos que se establecen en esta cláusula son incompatibles con los que señala el citado artículo 66 del Código del Trabajo.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: LUGAR PARA COLACIÓN.

La Universidad, a través de la Dirección de Personal, en conjunto con la Organización Sindical, revisará anualmente que las dependencias y espacios destinados para realizar colación, de acuerdo al estudio realizado conjuntamente en el marco del contrato colectivo anterior, mantengan condiciones óptimas de uso y utilidad.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: CONTRATO INDEFINIDO.

La Universidad de Concepción se compromete a realizar sus máximos esfuerzos en orden a analizar, y normalizar, cuando corresponda, los contratos individuales de trabajo de los dependientes de la planta universitaria afectos al presente Contrato Colectivo, contratados a plazo fijo, 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA: VACACIONES.

Los trabajadores afectos al presente instrumento gozarán de vacaciones en la forma establecida en el artículo 54 del Reglamento del Personal de la Universidad de Concepción.

La Universidad se compromete a avanzar en la modificación del párrafo primero del artículo 55 del Reglamento de Personal (Texto fijado por Decreto U. de C. N° 2011-110 de 03 de noviembre de 2011) el sentido que la frase, luego del punto seguido "en las fechas que fije el jefe respectivo" sea sustituida por la siguiente "en las fechas que el trabajador o trabajadora proponga por escrito, con a lo menos 30 días de anticipación a la jefatura directa. Las vacaciones serán concedidas preferentemente en primavera o verano, de acuerdo sean las necesidades del servicio o funcionamiento".

CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA: 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 \$ 305.771 brutos por concepto de uso de vacaciones de verano y;

b) Un aguinaldo de \$ 48.923 brutos por concepto de uso de vacaciones de invierno.

El monto que le corresponderá a cada trabajador guardará estricta relación con la jornada de trabajo contratada. Así, el personal con jornada contratada de 45, 44 y 33 horas semanales tendrá derecho a recibir el 100% del beneficio. El personal con jornada contratada de 22 horas semanales tendrá derecho a recibir el 50% del beneficio y el personal que tenga una jornada contratada inferior a las anteriormente indicadas, sólo tendrá derecho a recibir un 25% del citado beneficio. Este beneficio se pagará en proporción a los meses trabajados en la Universidad durante el año inmediatamente precedente al pago, pero sólo tendrán derecho a percibirlo los trabajadores que tengan contrato de trabajo vigente a la fecha de hacerse efectivo el beneficio.

El pago de este beneficio se hará con anterioridad al uso de las respectivas vacaciones.

A contar del 1° de enero de 2021, los montos previstos en la presente cláusula se reajustarán por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2020.

A contar del 1° de enero de 2022, los montos correspondientes al beneficio regulado en la presente cláusula se reajustarán por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2021.

CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA: 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 única de \$8.000.000, la cual será pagada en el mes inmediatamente anterior al aniversario Sindical.

Los montos antes indicados se pagarán con cinco días de anticipación a la fecha del aniversario respectivo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA: 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.

En relación con los permisos de los Dirigentes Sindicales, se acuerda que serán de cargo de la Universidad las remuneraciones, imposiciones previsionales y beneficios, pero sólo respecto de aquellos permisos ordinarios a que se refiere el artículo 249 del Código del Trabajo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA: 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.

Sin perjuicio de lo anterior, y de manera complementaria, la Universidad de Concepción financiará, para trabajadores afiliados al sindicato uno, la participación de tres 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.

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.

La Dirección de Personal, a través de la Unidad de Desarrollo Social, difundirá en los meses de abril y octubre de cada año, a través de correo masivo y de la página web de la Dirección de Personal, información relativa a exámenes asociados a medicina preventiva y los permisos legales asociados a exámenes de mamografía y próstata, de manera de promover la realización de dichos

exámenes a través de los permisos expresamente contemplados en el artículo 66 bis del Código del Trabajo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: IMPLEMENTOS DE TRABAJO.

Durante el primer semestre de cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo, la Universidad y el Sindicato revisarán, en conjunto, 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 TERCERA: BECAS PARA JARDÍN INFANTIL.

Tratándose de trabajadores afiliados al sindicato N°1 afectos al presente Contrato Colectivo, la Universidad mantendrá un total de 30 (treinta) becas anuales, para cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo, correspondientes al 100% del arancel (con tope arancel CEDIN), de las cuales 4 corresponden al Campus Chillán y 4 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 N°1 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 del año respectivo.

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA: AGUINALDO ANIVERSARIO UNIVERSIDAD.

Los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Contrato Colectivo, recibirán, por una sola vez cada año, un aguinaldo para conmemorar el Aniversario de 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 dentro los 5 días anteriores a la fecha que lo motiva, pero se liquidará conjuntamente con las remuneraciones del mes de mayo de cada año.

El monto bruto del Aguinaldo será de \$100.000 bruto.

Este beneficio es incompatible con el mencionado en el artículo 98 del Reglamento del Personal de la Universidad de Concepción, de manera que el trabajador sólo podrá cobrar una vez el beneficio, entendiéndose que, al pagarse se extinguen ambas obligaciones.

A contar del 1° de enero de 2022, el monto correspondiente al beneficio regulado en la presente cláusula se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2021.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: 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 \$100.416 brutos.

Este beneficio es el mismo establecido en el artículo 98 del Reglamento del Personal de la Universidad de Concepción, de manera que el trabajador sólo podrá cobrar una vez el beneficio, entendiéndose que al pagarse se extinguen ambas obligaciones.

A contar del 1° de enero de 2021, el monto previsto en la presente cláusula se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2020.

A contar del 1° de enero de 2022, el monto correspondiente al beneficio regulado en la presente cláusula se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2021.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: BONO DE ESCOLARIDAD.

Los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo tendrán derecho a un bono de escolaridad equivalente a \$82.743 brutos en los términos previstos en el Decreto U. de C. N° 96-85. Las características del bono, además de las que se indican en el Decreto aludido, serán las siguientes:

- a) El bono se otorgará por cada hijo y/o cónyuge que sea carga familiar reconocida de un trabajador afecto a este contrato y que, además, esté cursando los niveles desde 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 pudiese 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. El monto que le corresponderá a cada trabajador guardará estricta relación con la jornada de trabajo contratada. Así, el personal con jornada contratada de 45, 44 y 33 horas semanales tendrá derecho a recibir el 100% del beneficio. El personal con jornada contratada de 22 horas semanales tendrá derecho a recibir el 50% del beneficio, y el personal que tenga una jornada contratada inferior

a las anteriormente indicadas, sólo tendrá derecho a recibir un 25% del citado beneficio.

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.

A contar del 1° de enero de 2021, el monto previsto en la presente cláusula se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2020.

A contar del 1° de enero de 2022, el monto correspondiente al beneficio regulado en la presente cláusula se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2021.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA: BECAS DE ESTUDIO Y BONIFICACIÓN. CUOTA BÁSICA.

a) Becas de arancel en el Instituto Profesional Virginio Gómez: La Universidad mantendrá un total de 43 (cuarenta y tres) becas anuales, para cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo, 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 43 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 una bonificación del 50% del 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. El saldo de la cuota básica podrá ser pagado hasta en diez cuotas mensuales a contar del mes de marzo de cada año.

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 de ingenierías en ejecución en la misma institución.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OCTAVA: BECAS DE ALIMENTACIÓN.

La Universidad de Concepción mantendrá un máximo de 50 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 50, 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 NOVENA: BECAS HOGAR.

La Universidad mantendrá, para cada uno de los años de vigencia del presente Contrato Colectivo, un total de 20 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA: BECAS DE POSTGRADO.

La Universidad mantendrá 15 becas anuales para estudios de Postgrado en la misma Universidad de Concepción, considerando doctorado, magister y diplomado, para cada uno de los años de vigencia del presente Contrato Colectivo, a estudiantes que sean hijos 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 15 becas anuales. Cada beca consistirá en la exención del pago de arancel en proporción directa a la jornada del trabajador beneficiado. Los postulantes deberán ser alumnos regulares de los programas de postgrado y cumplir con todos los requisitos académicos

exigidos por las becas de postgrado. Para el caso de Programas descentralizados, el monto de la beca no superará el arancel más alto de los Programas centralizados. En caso de existir una diferencia, se analizará caso a caso y se otorgará un préstamo, si procede, de acuerdo a reglamento. Queda establecido, que este beneficio es otorgable para sólo un programa realizado por cada beneficiario o beneficiaria.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA: 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 a no más de 8 encuentro de trabajadores de interés de los sindicatos.

Adicionalmente a lo anterior, la Universidad dispondrá de 10 cupos por año de vigencia del presente Contrato Colectivo para la asistencia al Congreso de Secretarias 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, dos corresponden al Campus Chillán y dos al Campus Los Ángeles. El resto corresponden al Campus Concepción.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: CAPACITACIÓN SOBRE RELACIONES LABORALES.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA: FONDO DE APOYO A RESIDENCIA.

La Universidad mantendrá, durante cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo, 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 \$ 103.000 bruto 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. Este beneficio es incompatible con la Beca Hogar contemplada en la cláusula vigésima novena de este Contrato.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA CUARTA: SEGUROS.

La Universidad aportará \$3.090 mensuales, como copago de 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.

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

A contar del 1° de enero de 2021, el monto previsto en la presente cláusula se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2020.

A contar del 1° de enero de 2022, el monto correspondiente al beneficio regulado en la presente cláusula se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2021.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA: 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.

La Universidad de Concepción se compromete a impulsar un proyecto orientado a promover actividades que resguarden la salud biopsicosocial de los trabajadores/as, teniendo como base los pilares estratégicos establecidos en la Guía para Universidades Saludables, esto es, la alimentación, actividad física, prevención del consumo de alcohol, drogas y tabaco y los factores psicosociales y ambientales que inciden en la salud.

El Proyecto Universidad Saludable será presentado a las organizaciones sindicales en el mes de marzo del año 2021 y considera las siguientes etapas:

1. Conformación del equipo Coordinador; constituido por representantes de Sindicatos, Asociación de Personal, Centro Vida Saludable, UAPPU, Programa Interdisciplinarios de Drogas, Promosalud, Programa de Autocuidado en Sexualidad, Dirección de Servicios Estudiantiles, Dirección de Personal (bienestar, salud mental y ocupacional), Comité Paritario, ACHS y otros que se estime necesario incorporar.
2. Diagnóstico
 1. Diagnóstico de estilo de vida saludable
 2. Catastro de actividades existentes
3. Resultados y análisis del diagnóstico
4. Diseño e implementación de los programas establecidos, teniendo como base los resultados del diagnóstico.
5. Monitoreo y evaluación, fase orientada a la creación o rediseño de los programas en cada pilar estratégico definido
6. Estrategia comunicacional cuyo propósito es sensibilizar y mantener informada a la comunidad universitaria de las distintas fases del proyecto, generando la participación de todos los integrantes.

Durante el primer semestre del año 2021 se desarrollarán e implementarán las etapas 1, 2 y 3 del proyecto; y durante el segundo semestre de 2021 las etapas 4 y 5 antes singularizadas. La estrategia comunicacional se ejecutará durante todas las fases del proyecto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA: 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 4 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 SÉPTIMA: INCENTIVO AL RETIRO.

Las trabajadoras y trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, que hayan cumplido 30 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 cinco remuneraciones líquidas. Para este efecto se entenderá por “remuneración líquida” el sueldo base devengado en el mes precedente a aquel en que se formula el cobro del beneficio, más la asignación de antigüedad, menos los descuentos legales. 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 31 de marzo de 2021, la Universidad presentará una propuesta de plan de incentivo al retiro para las trabajadoras y trabajadores universitarios, al que podrán acceder los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Contrato Colectivo, que cumplan

con las condiciones a establecer en dicha propuesta.

Esta propuesta se orientará a 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.

Este beneficio se entregará únicamente en el plazo a definir en la propuesta, que no podrá exceder el año 2022.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OCTAVA: DÍA DEL FUNCIONARIO DE SERVICIO.

La Universidad fijará un día para celebrar al funcionario de servicio asociado al Sindicato 1, otorgando una tarde libre, por cada año de vigencia del presente instrumento, al personal que se desempeñe como auxiliar, lo que en ningún caso podrá impedir u obstaculizar el normal desarrollo de las actividades universitarias. La fecha de celebración será fijada de común acuerdo con el Sindicato.

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

El Sindicato N°1 presentará a la Universidad, dentro del mes de enero de cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo, 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 \$4.000.000 por actividad por cada año de vigencia del Contrato Colectivo.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA: APORTES ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS.

La Universidad otorgará un aporte anual de \$ 6.331.000 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 CUADRAGÉSIMA PRIMERA: ESTABILIDAD LABORAL.

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.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SEGUNDA: COMISIÓN DE CARRERA FUNCIONARIA Y ESTABILIDAD LABORAL.

La Universidad está de acuerdo con dar continuidad y potenciar el trabajo de la Comisión de Carrera Funcionaria, para así seguir desarrollando el Proyecto de Gestión Integrada de Personas basado en Competencias, que permita la implementación de una Carrera Funcionaria efectiva, compartida, transparente y adecuada para reconocer, nivelar y desarrollar las Competencias Laborales en las personas, ajustes necesarios en el entorno del trabajo y la Educación Superior.

Este Proyecto será desarrollado conjuntamente con los Sindicatos, quienes han evidenciado y promovido la urgencia de modernizar la gestión de personas e implementar una Carrera Funcionaria. Las competencias se definirán consecuentes con los procesos universitarios, orientando la instalación de competencias en las personas, con la pertinencia de las compensaciones y el mejoramiento de los salarios, siempre en consonancia con la mejora continua de los servicios necesarios para el desarrollo y acreditación de la Institución. La Universidad se compromete a partir de la vigencia del presente Contrato Colectivo a aplicar la política de igualdad y no discriminación de las personas en el acceso a todos los cargos y funciones de la estructura organizacional de la Universidad de Concepción.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA TERCERA: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.

Las partes dejan expreso testimonio que el presente Contrato Colectivo y sus prestaciones y beneficios, son consecuencia de la negociación colectiva, directa y reglada iniciada por las partes de conformidad a lo previsto en el artículo 327 del Código del Trabajo. Ello, sin perjuicio que, algunas prestaciones previstas en el presente instrumento colectivo pudieran encontrar su origen en beneficios históricos actualmente previstos en instrumentos individuales de trabajo, otorgados a trabajadores sin afiliación sindical desde una fecha anterior al inicio del proceso de negociación colectiva en cuestión.

Las partes declaran expresamente que el empleador no podrá, sin previo acuerdo expreso y por escrito con la Organización Sindical, hacer extensivos la totalidad o parte de los beneficios previstos en el presente instrumento colectivo a algún trabajador con relación laboral vigente con la Universidad de Concepción sin afiliación sindical.

Asimismo, se deja constancia que los trabajadores parte del presente Contrato Colectivo y objeto de sus beneficios, son única y exclusivamente los que se individualizan en la nómina anexa, denominada "Anexo A", la que es parte integrante de este Contrato para todos los efectos que sean pertinentes.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA CUARTA: GRATUIDAD ACTIVIDADES DE VERANO.

A partir del 1° de enero de 2021, la Universidad de Concepción ofrecerá a los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Contrato Colectivo hasta 10 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.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA QUINTA: FACTIBILIDAD CREACIÓN PREUNIVERSITARIO UDEC.

Durante el año 2021, la Universidad de Concepción estudiará la factibilidad de crear un preuniversitario abierto a la comunidad o programa de nivelación, dirigido en particular a los hijos e hijas de los Trabajadores de la Universidad, con el fin de ayudarlos a rendir una buena prueba de Selección Universitaria.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SEXTA: SEDE SINDICAL CAMPUS LOS ÁNGELES.

La Universidad se compromete a estudiar la factibilidad para el otorgamiento de un espacio físico que sirva de sede para el Sindicato N°1 en el Campus Los Ángeles.

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

La Universidad de Concepción se compromete a mantener la provisión de 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 OCTAVA: REGULARIZACIÓN DE INSTALACIONES PREDIO SINDICATO.

Durante el primer semestre del año 2021, la Universidad, junto con el Sindicato, realizará sus máximos esfuerzos en orden a identificar alternativas que permitan habilitar el Predio “La Rinconada”.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA NOVENA: 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 QUINCUAGÉSIMA: APOORTE SINDICAL ÚNICO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL 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 de Concepción concederá un beneficio único equivalente a la suma total de \$499.800.000 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 año 2021.

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA PRIMERA: VIGENCIA.

El presente Contrato Colectivo tendrá una vigencia de 2 años y, por lo tanto, empezará a regir a las 00.00 horas del día primero de enero de 2021, y durará hasta las 24.00 horas del día treinta y uno de diciembre de 2022.

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 SEGUNDA: NATURALEZA Y ORIGEN DE LOS BENEFICIOS CONCEDIDOS.

La concesión de los beneficios que se pactan en el presente Contrato Colectivo queda sujeta al cumplimiento de las normas contenidas en el artículo 217 del Reglamento del Personal de la Universidad de Concepción.

CLÁUSULA QUINCUAGÉSIMA TERCERA: DECLARACIÓN.

Las partes dejan expreso testimonio que el presente Contrato Colectivo y sus prestaciones son consecuencia de la negociación colectiva, directa y reglada iniciada por las partes de conformidad a lo previsto en el artículo 327 del Código del Trabajo. Ello, sin perjuicio, que algunas prestaciones previstas en el presente instrumento colectivo pudieran encontrar su origen en beneficios históricos actualmente previstos en instrumentos individuales de trabajo, otorgados a trabajadores sin afiliación sindical desde una fecha anterior al inicio del proceso de negociación colectiva en cuestión.

Asimismo, se deja constancia que los trabajadores parte del presente Contrato Colectivo, son exclusivamente los que se individualizan en la nómina denominada "Anexo A", que es parte integrante de este Contrato, sin perjuicio de lo previsto en la cláusula cuadragésima primera precedente.

Las partes formal y expresamente declaran que el presente Contrato Colectivo constituye el único instrumento que rige las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y beneficios entre La Universidad de Concepción y su Sindicato de Trabajadores número 1, y los trabajadores individualizados en la nómina que se menciona en el encabezamiento o comparecencia de este instrumento.

En consecuencia, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, no se podrá formular a la Universidad otro proyecto de Contrato Colectivo.

Igualmente, las partes dejan expreso testimonio que es su pleno acuerdo e intención que por ningún motivo existe duplicación de beneficios, en términos que comprendan los contractualmente

estipulados en este Contrato o los que una ley u otra norma obligatoria otorguen actualmente o en el futuro. En consecuencia, las estipulaciones, prestaciones y beneficios previstos en el presente instrumento, y por acuerdo expreso de las partes, sustituyen íntegramente y a cabalidad cualquier estipulación, prestación o beneficio, de similar causa, nombre, denominación o naturaleza, pactado o previsto en el respectivo contrato individual de trabajo, otros reglamentos, instrumentos o convenios o contratos colectivos pasados o sus modificaciones posteriores respecto de trabajadores afectos al presente instrumento. Las partes, en consecuencia, excluyen expresamente el otorgamiento de un doble beneficio originado en una misma causa, hecho o circunstancia.

En todo caso, si por cualquier circunstancia, algún beneficio o prestación legal o de otro orden dispuesto por la autoridad, pudiera llegar a ser aplicable a la Universidad o a todo o a algunos de sus trabajadores que son parte del presente proceso de negociación colectiva, aquel beneficio será aplicado en los términos, con los requisitos y en las circunstancias dispuestos por la ley o por la autoridad para cada caso en particular.

Las partes dejan expreso testimonio que todas las sumas de dinero previstas en el presente instrumento colectivo son de montos brutos, salvo se establezca expresamente lo contrario.

En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley N°20.393 la Corporación Universidad de Concepción y sus instituciones relacionadas han adoptado e implementado un Modelo de Prevención de Delitos.

La organización sindical beneficiaria de los aportes que se regulan en el presente contrato colectivo declara conocer y a su vez se obliga a cumplir con el Modelo de Prevención de Delitos implementado por la Universidad de Concepción con el objeto de prevenir, evitar y detectar la comisión de los delitos de Receptación, Cohecho-Soborno, Corrupción entre particulares, Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Asociación Ilícita, Apropiación Indevida, Negociación Incompatible, Administración Desleal, Contaminación de Aguas, Veda de Productos, Pesca Ilegal de Recursos del Fondo Marino y Procesamiento, Almacenamiento de Productos Escasos.

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Miguel Ángel Quiroga

Alejandro Tudela Román

Patricia Echeverría Carrillo

SINDICATO N° 1 DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Espedio Ibañez Parra

Angélica Pino Riquelme

Eliana Figueroa Cabrera

Enrique Villarroel Villarroel

Oscar Jara Muñoz

Esteban Otárola López

Pedro Mariñan Maril