

**CONTRATO COLECTIVO
2021 – 2022**

De la

Universidad de Concepción

a

**Sindicato N°3 de Trabajadores de
la Universidad de Concepción**

CONTRATO COLECTIVO 2021-2022
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
A
SINDICATO N°3 DE TRABAJADORES
DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

En Concepción, a 31 diciembre de dos mil veinte, 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 el *SINDICATO N°3 DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN*, en adelante “el Sindicato”, representado por sus dirigentes Claudio Alveal Peña, Presidente, Jacqueline Arrau Beltrán, Valeria Medina Díaz, Guillermo Jiménez Medina, Jorge Parra Grollmus, Ricardo Pino Vallejos, Edgardo Espinoza Antipil en adelante “los Trabajadores”, se ha convenido el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo, que se extiende en conformidad a las normas de los artículos 327 y siguientes del Código del Trabajo:

L PARTES A QUIENES AFECTA E INTENCION DEL CONTRATO

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, a todos los trabajadores socios del Sindicato N°3 de Trabajadores de la Empresa Universidad de Concepción. Los nombres de todos/as los trabajadores/as que están afectados 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 letra B) de la presente cláusula.

B) 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 que dio origen al presente instrumento colectivo.

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.

C) 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 el Sindicato 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 de cualquier y todo instrumento Colectivo entre las mismas partes.

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 actuales, aun cuando no se encuentren expresamente reguladas en el presente instrumento colectivo.

II. DEFINICIONES. REAJUSTES. ASIGNACIONES. BONOS. APORTES Y PREMIOS.

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, las cuales se indican – segmentados según escala vigente de remuneraciones- en el documento individualizado como “ANEXO B” el cual ha sido firmado por las partes y se entenderá forma 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 está 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 consta en el respectivo contrato individual. 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 MINIMA UdeC, REAJUSTE DE SUELDOS y NIVELACION DE RENTA.

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, será la renta equivalente al Grado B1 de la Escala de remuneraciones, por jornada completa.

B) REAJUSTE DE SUELDOS BASE

A partir del 1° de enero de 2021, los sueldos base de las escalas de remuneración de los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo encasillados desde el grado B1 al grado B17, se reajustarán por una sola vez en un 3.3 % nominal. Respecto de los trabajadores encasillados desde el grado B18 al grado A17 se reajustarán por una sola vez en un 0,5 % nominal. Este reajuste se aplicará sobre el sueldo base vigente al 31 de diciembre de 2020.

C) REAJUSTABILIDAD FUTURA

A partir del 1° de enero de 2022, los sueldos base de las escalas de remuneración de los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo encasillados desde el grado B1 al grado B17, se reajustarán por una sola vez en un 3,8 % nominal. Respecto de los trabajadores encasillados desde el grado B18 al grado A17 se reajustarán por una sola vez en un 2% nominal. Este reajuste se aplicará sobre el sueldo base vigente al 31 de diciembre de 2021.

D) NIVELACIÓN DE RENTA

A partir del 1° de enero de 2021 y del 1° de enero de 2022 los trabajadores que tengan una antigüedad igual o mayor a 5 años en la Universidad y que se encuentren encasillados en la Escala “B” de remuneraciones, serán nivelados del grado B-01 al grado B-02 de la citada escala.

A partir del 1° de enero de 2021 y del 1° de enero de 2022, los trabajadores que tengan una antigüedad igual o mayor a 5 años en la Universidad y que se encuentren encasillados en la Escala “B” de remuneraciones, serán nivelados del grado B-02 al grado B-03 de la citada escala.

A partir del 1° de enero del 2021 y del 1° de enero de 2022, la Universidad traspasará a los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, y que se desempeñen en funciones servicio de vigilancia, con una antigüedad en el cargo mayor a 5 años, al grado B-5 de la escala de remuneraciones.

Para efectos de la nivelación de renta regulada en la presente cláusula, las partes acuerdan la siguiente programación:

- Al término de cada semestre de vigencia del presente Contrato Colectivo se revisará la situación de los trabajadores y trabajadoras afectos al mismo que, en razón de la presente cláusula, hubieren alcanzado la antigüedad en el grado o en el cargo, según corresponda, para acceder a la nivelación de renta regulada en esta cláusula, procediéndose a la misma.
- La remuneración del trabajador o trabajadora que acceda a la nivelación con motivo de las normas de la presente cláusula se reflejará actualizada a partir del mes de julio del año en que se hubiere realizado la nivelación en el caso de quienes hubieren alcanzado la antigüedad en el grado o en el cargo exigida durante el primer semestre; y en enero del año siguiente respecto de quienes hubieren alcanzado la antigüedad en el grado o en el cargo exigida durante el segundo semestre.

CLÁUSULA CUARTA: AGUINALDO DE VACACIONES

Los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo tendrán derecho a percibir los siguientes bonos por el uso de vacaciones como se indica a continuación:

- a) **Vacaciones de Verano:** Un bono de \$ 305.771 (Trescientos cinco mil setecientos setenta y un pesos) brutos.
- b) **Vacaciones de Invierno:** Un bono de \$ 48.923 (Cuarenta y ocho mil novecientos veinte y tres pesos) brutos.

El monto que le corresponderá a cada trabajador guardará estricta relación con la jornada de trabajo contratada. 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. 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.

Estos valores serán reajustados por una sola vez, a contar del 1° de enero de 2021, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2020.

Estos valores serán reajustados por una sola vez, a contar del 1° de enero de 2022, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2021.

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

CLÁUSULA QUINTA: AGUINALDO ANIVERSARIO, FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD.

Se pagará anualmente a los trabajadores afectos a este CONTRATO y por una sola vez cada año, los aguinaldos que se indican por concepto de Aniversario de la Universidad de Concepción, Fiestas Patrias y Navidad. Tendrán derecho a percibir este beneficio todos los trabajadores con contrato de trabajo vigente en la fecha de aniversario indicada.

Los bonos se pagarán dentro de los 5 días anteriores a la festividad que los motiva pero se liquidará conjuntamente con las remuneraciones del mes respectivo

- a. **Bono Aniversario:** El monto será de \$97.681.- brutos.
- b. **Bono Fiestas Patrias:** El monto será de \$100.221.- brutos.
- c. **Bono Navidad:** El monto será de \$100.221.- brutos.

Estos valores serán reajustados por una sola vez, a contar del 1° de enero de 2021, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2020.

Estos valores serán reajustados por una sola vez, a contar del 1° de enero de 2022, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2021.

Este beneficio es incompatible con el 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.

CLÁUSULA SEXTA: BONO DE ESCOLARIDAD

Los trabajadores afectos a este Contrato, tendrán derecho a un bono de escolaridad equivalente a \$ 80.489 (ochenta mil cuatrocientos ochenta y nueve pesos) brutos en los términos previstos en el Decreto U. de C. N° 96-85. Las características del bono, serán las siguientes:

- a) El bono se otorgará por cada trabajador, hijo y/o cónyuge de los trabajadores, que sean carga familiar reconocida y que esté cursando los niveles desde pre-Kinder, Kinder, Enseñanza Básica, Media o enseñanza superior, comprendiendo en este último concepto sólo a la que se imparte en Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales, Escuelas Matrices de las FFAA y Universidades reconocidas por el Ministerio de Educación. El cumplimiento de los requisitos de procedencia debe acreditarse con los certificados correspondientes.
- b) Este bono será pagado junto a las remuneraciones del mes de febrero para el periodo ordinario y hasta el 30 de mayo de cada año para los rezagados, previa acreditación de la condición de estudiante.
- c) El monto que le corresponderá a cada trabajador guardará estricta relación con la jornada de trabajo contratada. 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.

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 (sistema computacional), no se requerirá de documentación alguna para impetrar este beneficio. Será, sin embargo, obligación del trabajador informar cualquier cambio en el estado de 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.

Estos valores serán reajustados por una sola vez, a contar del 1° de enero de 2021, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2020.

Estos valores serán reajustados por una sola vez, a contar del 1° de enero de 2022, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2021.

CLÁUSULA SÉPTIMA: BONO ESPECIAL SINDICATO TRES

Los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo tendrán derecho a percibir un Bono Especial Sindicato Tres por la suma de \$210.000 para el primer año de vigencia de este instrumento colectivo, y de \$225.000 para el segundo año de vigencia del contrato colectivo, que se pagará en cinco (5) cuotas iguales respectivamente según el año de vigencia. El pago de este bono se realizará conjuntamente con las remuneraciones de los meses de abril, junio, agosto, octubre y noviembre de cada año.

CLÁUSULA OCTAVA: BONO PROCESO DE MATRÍCULA

La Universidad pagará un bono único, en el mes de mayo del año 2022, de \$135.000 brutos a cada trabajador y trabajadora afecto al presente contrato colectivo y con contrato de trabajo vigente a la fecha de pago del beneficio, 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.

CLÁUSULA NOVENA: BONO POR DÍAS ESPECIALES.

La Universidad pagará a los trabajadores que se desempeñen en régimen de turnos, respecto de los cuales la Universidad está 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 01 de enero, 01 de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre de cada año, un Bono equivalente al 130% del valor de las horas ordinarias trabajadas en dichos días.

CLÁUSULA DÉCIMA: APORTES SINDICATO

- a. **Aniversario Sindical:** La Universidad pagará un aporte anual durante la vigencia de este Contrato de \$6.215.020.- (seis millones doscientos quince mil veinte pesos) líquidos con motivo del aniversario de la organización sindical.

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

Estos valores serán reajustados por una sola vez, a contar del 1° de enero de 2021, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2020.

Estos valores serán reajustados por una sola vez, a contar del 1° de enero de 2022, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2021.

- b. **Día Internacional de la Mujer:** El Sindicato N°3 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 de la Mujer, el cual será financiado por ésta, hasta por un monto total de \$3.000.000 por cada año de vigencia del Contrato Colectivo.

Los montos antes indicados se pagarán con diez días de anticipación a la fecha de la Conmemoración respectiva.

Estos valores serán reajustados por una sola vez, a contar del 1° de enero de 2021, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2020.

Estos valores serán reajustados por una sola vez, a contar del 1° de enero de 2022, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2021.

- c. **Día Internacional del Trabajo:** El Sindicato N°3 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 Trabajo, el cual será financiado por ésta, hasta por un monto total de \$4.177.040.- (cuatro millones ciento setenta y siete mil cuarenta pesos) líquidos.

Los montos antes indicados se pagarán con diez días de anticipación a la fecha de la Conmemoración respectiva.

Estos valores serán reajustados por una sola vez, a contar del 1° de enero de 2021, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2020.

Estos valores serán reajustados por una sola vez, a contar del 1° de enero de 2022, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2021.

- d. **Actividades Deportivas y Recreativas:** La Universidad pagará un aporte anual durante la vigencia de este Contrato de \$6.215.020.- (seis millones doscientos quince mil veinte pesos) líquidos con el objetivo de financiar en parte las actividades deportivas y recreativas que el Sindicato organice para sus afiliados y grupo familiar.

Los montos antes indicados se pagarán dentro del primer trimestre de cada año de vigencia de este Contrato Colectivo, en todo caso, no más allá del 30 de marzo de cada año.

Estos valores serán reajustados por una sola vez, a contar del 1° de enero de 2021, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2020.

Estos valores serán reajustados por una sola vez, a contar del 1° de enero de 2022, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2021.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: BONO 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 1° 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 la Universidad presentará una propuesta de Plan Incentivo al Retiro, distinta a la formulada en esta Cláusula, a más tardar el 31 de marzo de 2021 al que podrán acceder los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Contrato Colectivo, que cumplan con las condiciones a establecer en dicha propuesta.

Las condiciones de dicha propuesta deberán ser conocidas por el Sindicato al menos con quince días de anticipación a su implementación con el objeto de generar los consensos necesarios para una mejor aplicación y efectividad de la misma.

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 DÉCIMA SEGUNDA: FONDO DE APOYO A RESIDENCIA

La Universidad mantendrá, durante los años 2021 y 2022, un fondo de apoyo en beneficio de hijos de trabajadores, afectos a este Contrato, que sean estudiantes de pregrado y/o postgrado de la 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 aportar con los gastos de residencia durante sus estudios. Será requisito para acceder a este fondo ser alumno regular.

Este fondo comprenderá un pago de \$79.488.- (setenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y ocho pesos) brutos por alumno, por cada mes en que efectivamente esté cursando sus estudios y mantenga residencia fuera de su hogar, con un máximo de 10 meses. Este beneficio es incompatible con las Beca Hogar contemplado en la cláusula vigésima de este Contrato.

Estos valores serán reajustados por una sola vez, a contar del 1° de enero de 2021, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2020.

Estos valores serán reajustados por una sola vez, a contar del 1° de enero de 2022, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2021

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: ASIGNACIÓN DE REEMPLAZO

En caso 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 una asignación que se denominará “por reemplazo”, y cuyo valor se obtendrá de la siguiente forma:

- a. El equivalente al 20% del sueldo base del trabajador reemplazado, cuando este es de jerarquía superior.
- b. El equivalente al 25% del sueldo base del trabajador reemplazado, cuando este es de igual jerarquía.
- c. El equivalente al 50% del sueldo base del trabajador reemplazado, cuando este 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 y será otorgado desde el primer día del reemplazo. 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. Para una mejor implementación de este Bono se generará por parte de la Universidad un Formulario de Asignación de Reemplazo que deberá estar a disposición de las jefaturas correspondientes en el mes de enero de 2021.

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

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: 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 la implementación de un formulario único de pacto de horas extraordinarias y que, firmado por el trabajador y el jefe o supervisor inmediato, asegura el pago de las horas extraordinarias en los plazos establecidos.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: APOORTE PRIMA SEGURO COLECTIVO

La Universidad aportará \$ 3.090 mensuales, por concepto de ayuda al pago, que cada uno de los trabajadores afectos a este Contrato, incorporados al Seguro Colectivo de Vida y Enfermedades Catastróficas vigente, debe asumir por concepto de cancelación de la prima del referido seguro.

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, a lo menos cuatro meses antes del vencimiento de la póliza. Con todo, las partes asumen el compromiso de evaluar la suscripción de un seguro catastrófico, a más tardar al 30 de mayo de 2021.

Estos valores serán reajustados por una sola vez, a contar del 1° de enero de 2021, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2020.

Estos valores serán reajustados por una sola vez, a contar del 1° de enero de 2022, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2021.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: PREMIOS 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 señala:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	MONTO DEL PREMIO
10 años	\$59.086 brutos.
25 años	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 se considerarán todos los períodos continuos o discontinuos en que el trabajador haya prestado servicios a la Universidad mediante contrato de trabajo.

En el caso de los trabajadores con jornadas parciales, tendrán derecho a recibir sólo la parte proporcional del premio, para lo cual se tendrá presente la jornada efectivamente contratada en la fecha en que se cumpla el requisito de antigüedad. El personal con jornada contratada de 45, 44, 40 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 tendrán derecho a recibir un 25% del citado beneficio.

A más tardar al 30 de marzo de cada año de vigencia de este Contrato la Universidad comunicará al Sindicato la nómina de trabajadores que durante el respectivo año les corresponda percibir este premio.

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 letra “a” de la Cláusula 6ª de este contrato.

Estos valores, con excepción del Premio por 25 años, serán reajustados por una sola vez, a contar del 1° de enero de 2021, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2020.

Estos valores, con excepción del Premio por 25 años, serán reajustados por una sola vez, a contar del 1° de enero de 2022, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2021.

III. BECAS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA: BECAS DE COLACIÓN

La Universidad de Concepción financiará 25 becas de alimentación en los casinos de la Universidad, respecto de los hijos de trabajadores afectos a este Contrato, que estudian una carrera en la Universidad de Concepción, siempre y cuando la renta base del trabajador sea inferior o igual al grado B-17 de la escala de remuneraciones vigente o equivalente en jornada completa.

La beca se entregará por un máximo de 22 días al mes, por 10 meses máximos anuales.

En el caso que el número de postulantes excediere de 25 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 DÉCIMA OCTAVA: BECAS DE POSTGRADO, DIPLOMADO Y POSTÍTULO.

La Universidad mantendrá 8 (ocho) becas anuales durante la vigencia de este Contrato, para trabajadores o hijos de trabajadores afectos a este Contrato, que cursen estudios de Magíster y/o Doctorado en la Universidad de Concepción.

De igual forma, la Universidad mantendrá en el mismo período, 5(cinco) becas para estudios de Diplomado, Postítulo o Cursos de Perfeccionamiento en la Universidad de Concepción, para trabajadores o hijos de trabajadores socios del Sindicato. En el caso de las becas para trabajadores de la Universidad de Concepción y respecto de cursos de perfeccionamiento, el respectivo curso debe vincularse con la función desempeñada y el desarrollo de carrera.

En la medida que se vayan liberando becas se irán otorgando nuevamente, de manera que se mantengan siempre ocho de postgrado y cinco de diplomados, postítulos o perfeccionamiento vigentes. 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 diplomado, Postítulo o Curso de Perfeccionamiento y cumplir con todos los requisitos académicos exigidos.

Para el caso de Programas descentralizados, el monto de la beca no superará el arancel más alto de los Programas centralizados.

Queda establecido, que este beneficio es otorgable para sólo un programa realizado por cada beneficiario o beneficiaria.

Queda establecido que será una comisión integrada de manera proporcional por directivos del Sindicato N°3 y representantes de la Dirección de Personal, la que evaluará los requisitos para la concesión, mantención o pérdida de la beca.

CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA: BECAS DE ESTUDIO

- a) **Beca IP Virginio Gómez:** La Universidad mantendrá durante la vigencia de este Contrato un total de 32 (treinta y dos) becas que comprenden la exención de pago del 100% (cien por ciento) del arancel a estudiantes que sean hijos o cónyuges de trabajadores sindicalizados o para trabajadores que pertenezcan al Sindicato.

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 treinta y cuatro de ellas vigentes. Así, cada año estarán vigentes un máximo de 34 becas, independientemente del nivel que estén cursando los becarios. Las partes acuerdan también que estas becas podrán ser utilizadas para una segunda carrera. Queda establecido que será una comisión integrada de manera proporcional por directivos del Sindicato N° 3 y representantes de la Dirección de Personal, la que evaluará los requisitos para la concesión, mantención o pérdida de la beca.

- b) **Bonificación de Cuota Básica:** La Universidad otorgará 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, que perciban una renta inferior o igual a la equivalente en jornada completa al grado B-17 de la escala de remuneraciones vigente afectos al presente contrato, que lo soliciten y que curse estudios en el Instituto Profesional Virginio Gómez o en la Universidad de Concepción. En el caso de trabajadores afectos al presente contrato que perciban una renta superior a la señalada, el beneficio solicitado podrá ser efectivo a partir del segundo integrante del grupo familiar matriculado.

El saldo de la cuota básica podrá ser pagado hasta en diez cuotas mensuales, a contar del mes de marzo de cada año.

CLÁUSULA VIGÉSIMA: BECAS PARA JARDÍN INFANTIL

La Universidad mantendrá un total de 16 (dieciséis) becas anuales correspondientes al 100% del arancel (con tope de arancel CEDIN) durante el año 2021, para los miembros del Sindicato, aumentándose dichas becas en 2 (dos) para el año 2022.

Respecto a los criterios de asignación, se formará una comisión integrada de manera proporcional por directivos del Sindicato N°3 y representantes de la Dirección de Personal, la que evaluará los requisitos para la concesión, mantención o pérdida de la beca.

Las becas correspondientes a cada año deberán asignarse dentro del primer trimestre del año 2021 y 2022 respectivamente.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA: BECAS HOGAR

La Universidad mantendrá, para cada uno de los años de vigencia del presente Contrato Colectivo un total de 5 (cinco) becas completas para hijos de los trabajadores del sindicato 3 afectos al presente instrumento, 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 respectivo cuente con un ingreso igual o inferior a un B-17. 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.

Queda establecido que será una comisión integrada de manera proporcional por directivos del Sindicato N°3 y representantes de la Dirección de Personal, la que evaluará los requisitos para la concesión, mantención o pérdida de la beca.

IV. CARRERA FUNCIONARIA Y ESTABILIDAD LABORAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: CARRERA FUNCIONARIA, ESTABILIDAD LABORAL Y RELACIONES LABORALES

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 forma, las partes de este Contrato Colectivo, acuerdan establecer la Comisión de Carrera Funcionaria y Relaciones Laborales, como continuación del trabajo desarrollado por la Comisión de Carrera Funcionaria y Estabilidad Laboral vigente hasta esta fecha, con el objeto que evalúe el desarrollo del empleo en todos sus ámbitos, para responder a las demandas ocupacionales y entregar orientación y propuestas a la Administración Superior de la Universidad.

La Comisión estará integrada por representantes de la Universidad y representantes del Sindicato de manera igualitaria.

Esta Comisión se constituirá en el primer trimestre de 2021 y definirá dentro del primer semestre de 2021 una agenda de trabajo consistente con el Plan Estratégico Institucional, en los temas que se definen a continuación:

- a) Tomar conocimiento de la orientación y tendencia de los cambios organizacionales, tecnológicos y de gestión que operan en el sistema de Educación Superior del país.
- b) Estudiar y proponer políticas que generen un ambiente institucional que permita mejorar la eficiencia, flexibilidad y coordinación en aquellas áreas del quehacer organizacional de mayor complejidad y prioridad.
- c) Continuar con el estudio y análisis de las familias de cargos, funciones genéricas y específicas por cargo y dar a conocer los rangos de remuneración asociados a los escalafones respectivos. De igual modo, este estudio, deberá proponer la creación de un manual de competencias orientado a mejorar descriptores de cargo para todos los estamentos, complementando las familias de cargos ya estudiadas, y favorecer su aplicación a nivel universitario.

- d) Monitorear, revisar y evaluar la implementación del nuevo Sistema de Evaluación de Desempeño para el personal administrativo.
- e) Proponer un manual que garantice 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.
- f) Conocer los procedimientos a implementar por la Universidad para regularizar la situación contractual de los colaboradores académicos.
- g) Evaluar el funcionamiento de las Comisiones de Contrataciones, Ascensos y Promociones Administrativos y de Servicios. Proponer modificaciones al respectivo Manual de Funcionamiento de la CCAA.
- h) Revisar e identificar las situaciones contractuales de trabajadores afectos a este Contrato que estén contratados en puestos vacantes de la planta de puestos y que se mantienen a Plazo Fijo, para su modificación a Contrato Indefinido, considerando para ello los resguardos legales correspondientes.
- i) Realizar un análisis de la situación del personal que se encuentra cumpliendo su función de manera remota y de la factibilidad de jornadas de trabajo flexibles.
- l) Y toda otra materia relacionada con Carrera Funcionaria y Relaciones Laborales que las partes acuerden.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA: REENCASILLAMIENTO Y NIVELACION

Todos aquellos casos de trabajadores, registrados en nómina y debidamente documentados por el Sindicato, que se encuentren ejerciendo funciones distintas a las contratadas, serán debidamente evaluados por la Unidad de Recursos Humanos en conjunto con la Directiva Sindical. La resolución se informará en un plazo no superior a 90 días al trabajador.

Cuando la resolución indique que procede el reencasillamiento y promoción se documentará el respectivo anexo de contrato individual y la modificación en la remuneración con ascenso de al menos un grado en la respectiva escala.

Al término de cada semestre de vigencia del presente contrato colectivo se emitirá un informe respecto de los casos de reencasillamiento presentados durante el respectivo semestre, procediéndose a la modificación del respectivo contrato de trabajo y remuneración a partir del primer día del siguiente semestre.

CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA: ASCENSOS Y PROMOCIONES

De acuerdo a lo establecido en el Reglamento del Personal, se asignarán los recursos correspondientes para ascensos del personal no académico a partir del mes de enero de cada año. La Universidad, con los recursos asignados, garantizará un mínimo de 55 ascensos de un grado de la escala "B" de remuneraciones durante el año 2021 y de 55 ascensos de un grado de la escala "B" de remuneraciones durante el año 2022, para los trabajadores adscritos al Sindicato.

Los ascensos mencionados se asignarán mediante los procesos ejecutados por las Comisiones de Ascensos y Contrataciones Administrativos y de Servicios.

Si una vez terminado el proceso de ascensos de cada año estas personas no hubieren logrado un ascenso, se generarán hasta 5 cupos adicionales anuales para que estas personas asciendan en un grado. En este proceso se considerará especialmente a aquellos trabajadores que se hayan mantenido en el mismo grado, sin ascensos, por un tiempo de 10 años o más y que, además, cumplan con los requisitos establecidos en el Reglamento de Personal, no tengan observaciones negativas en su desempeño o que hayan renunciado al beneficio de renta vitalicia establecido en el artículo 91 del Reglamento del Personal.

V. SISTEMA DE PERMISOS, BIENESTAR Y CONCILIACIÓN TRABAJO FAMILIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: 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 solicitados formalmente mediante el Formulario respectivo.

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 5 (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 resolución.

Este beneficio compatibiliza 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.

- b) **Por matrimonio o acuerdo de unión civil del trabajador**, 5 (cinco) días hábiles.
- c) **Por fallecimiento de cónyuges, convivientes civiles o hijos del trabajador**, 7 (siete) días corridos. Este permiso podrá utilizarse de manera adicional al feriado anual. Igual permiso se aplicará por tres días hábiles por muerte de un hijo en período de gestación.
- d) **Por fallecimiento de padres del trabajador**, 3 (tres) días hábiles cuando el desplazamiento sea inferior a 300 kilómetros desde el lugar de trabajo y 5 (cinco) 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**, 2 (dos) días hábiles.
- f) **Por urgencias familiares, que sean acreditables**, la cantidad de días a consensuar entre el trabajador y su jefatura inmediata. En todo caso, este permiso no podrá exceder de siete días hábiles. 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)
- g) **Se otorgará la tarde libre** a los trabajadores afectos a este Contrato 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.
- h) Los trabajadores afectos al presente CONTRATO 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.

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 Código del Trabajo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: PERMISOS Y BENEFICIOS SINDICALES.

Los trabajadores afiliados al Sindicato tendrán derecho a los siguientes permisos que tendrán las siguientes características y requisitos:

- 1.- Las asambleas 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 la Dirección de Personal.
- 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 veinticuatro horas hábiles anuales. 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.
6. Permisos de una tarde libre en ocasión de la celebración del Aniversario sindical, Día del Trabajo y Día de la Mujer. Este permiso se otorgará sólo a los trabajadores que confirmen su asistencia con los mecanismos que el Sindicato determine.
7. Las partes acuerdan que, desde la fecha de suscripción de este Contrato, la Universidad asumirá la responsabilidad contractual de la Secretaria de la oficina sindical en jornada completa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA: BIENESTAR

Las partes acuerdan dar continuidad al trabajo de la Comisión de Bienestar, integrada por representantes del Sindicato y de la Dirección de Personal. Su objetivo será definir las políticas orientadoras y efectivas para atender las temáticas relacionadas con el bienestar de las personas, entregando propuestas de mejoramiento respecto a las siguientes áreas de trabajo:

- a. Acceso a la vivienda.
- b. Salud en todas las áreas.
- c. Sistemas de Previsión social
- d. Convenios de atención profesional, con participación de las diferentes Facultades de la Universidad.
- e. Recreación, cultura, educación y deporte.
- f. Calidad de vida y equilibrio laboral – familiar.
- g. Asistencia financiera en casos de emergencia o situaciones catastróficas
- h. Establecer los mecanismos para instalar jornadas de apoyo y reforzamiento escolar para los hijos e hijas de trabajadores. Estas acciones se ejecutarán en jornadas a acordar y con los apoyos logísticos de la Universidad.

Esta comisión se reunirá regularmente a contar de Marzo de 2021 y la Universidad garantizará los recursos para su funcionamiento. El trabajo de esta Comisión será complementario a lo que desarrolle dentro de sus funciones el Consejo de Bienestar regulado por el Reglamento Orgánico de la Universidad.

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 VIGÉSIMA OCTAVA: USO DE INSTALACIONES DEPORTIVAS DE LA UNIVERSIDAD.

Se constituirá una Comisión tripartita 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 otras) en una jornada de 3 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, y en la medida que no afecten la actividad académica, si las condiciones contractuales así lo exigen.

VI. PREVENCIÓN DE RIESGOS, HIGIENE, SEGURIDAD LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA: COMISIÓN DE PREVENCIÓN Y SEGURIDAD LABORAL

Las partes acuerdan dar continuidad a la Comisión de Prevención de Riesgos y Seguridad Laboral integrada de manera tripartita por representantes de la Unidad de Prevención de Riesgos, de los Comités Paritarios y del Sindicato.

Esta Comisión debe estar conformada en el mes de Marzo de 2021 y sesionara regularmente una vez al mes.

Dentro de las funciones a desarrollar por la Comisión serán:

- a. Fiscalizar y promover la entrega oportuna de los implementos de seguridad y protección personal considerando las normativas vigentes en periodicidad y calidad de los implementos a entregar.
- b. Proponer acciones de Capacitación y Difusión en conjunto con la Mutualidad, utilizando para ello lo mandatado por la Ley respectiva.
- c. Acordar calendario con la mutualidad para realizar de manera periódica los exámenes preventivos para todo el personal afecto a este Contrato.
- d. Actualizar el reglamento que regula la entrega de implementos de seguridad y protección personal.
- e. 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA: SALUD OCUPACIONAL

Las partes acuerdan establecer los mecanismos para generar de manera oportuna y eficiente las acciones tendientes a detectar y atender lo siguiente:

- a. Riesgos psicosociales presentes en el lugar de trabajo.
- b. Detectar casos de trabajadores expuestos a riesgos sanitarios y de exposición a elementos peligrosos que puedan afectar su salud y ejecutar las acciones para su debida corrección.
- c. Generar las acciones que permitan monitorear las denuncias de Acoso Laboral que se presenten en la Universidad. Implementar los mecanismos que permitan resolver cada una de las situaciones que se puedan detectar.
- d. Coordinar la aplicación de los protocolos de Vigilancia de Riesgos Psicosociales cuando corresponda en coordinación con la mutualidad.
- e. La Universidad se obliga a aplicar los protocolos de Seguridad y Salud en el trabajo, establecidos por la Autoridad Competente.

VII. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

- a. La Universidad financiará anualmente, durante la vigencia de este Contrato Colectivo, la participación de los dirigentes del sindicato, para que asistan a no más de 10 actividades de interés para los directivos sindicales, como por ejemplo: Seminarios, Congresos, Plenarios, Etc.
- b. La Universidad dispondrá de 8 (ocho) 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.
- c. La Universidad organizará anualmente seminarios con el sindicato, aprovechando para ello los subsidios y demás beneficios de carácter legal.
- d. La Universidad financiará hasta con un aporte único de \$2.000.000 por cada año de vigencia de este Contrato, la realización del Congreso de Mujeres organizado por Sindicato.
- e. El Comité Bipartito de Capacitación deberá propender a la información y difusión de los aspectos legales que tengan relación con la Capacitación Laboral.
- f. La Universidad garantizará los espacios físicos para la realización de cursos, charlas, seminarios u otro tipo de actividad de capacitación propuesta por el Sindicato, sin costo para la organización sindical.
- g. La capacitación asociada al desarrollo de la carrera funcionaria de los trabajadores tendrá el carácter de obligatoria, en particular a los planes asociados al fortalecimiento de sus competencias.

VIII. CLÁUSULAS ESPECIALES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: JORNADA DE TRABAJO

La Universidad velará que se cumpla y se respete 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. Las partes acuerdan evaluar durante el año 2021, con plazo al 31 de julio, la factibilidad de instalar una jornada única de 40 hrs. semanales para todo el personal afecto a este Contrato.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA: UNIFORMES SECRETARIAS

La Universidad se compromete a seguir entregando, en la forma que se ha realizado hasta ahora, el uniforme a las Secretarias de planta Universitaria, siendo su uso de carácter obligatorio. De lo contrario, la trabajadora deberá proceder a la devolución del dinero invertido en el gasto de rigor. Esta obligación será incorporada en Reglamento de Personal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA CUARTA: FONDOS CONCURSABLES

Sin afectar el desarrollo de las funciones propias de cada cargo, la Universidad promoverá la participación de los trabajadores en fondos concursables, tanto internos como externos, para realizar proyectos orientados al desarrollo y mejoramiento interno de la Universidad.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA: SEDE SINDICAL

La Universidad mantiene su compromiso de proveer a la organización sindical un lugar para su utilización como sede sindical.

IX. OTRAS CLÁUSULAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA: 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 TRIGÉSIMA SÉPTIMA: 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 los que se individualizan en la nómina anexa "Anexo A", que es parte integrante de este Contrato, sin perjuicio de lo previsto en la cláusula cuadragésima 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 3, 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, los trabajadores afiliados al Sindicato Número Tres de la Universidad de Concepción no podrán formular a la Universidad otro proyecto de Contrato Colectivo que, directa o indirectamente puedan dar lugar a una negociación colectiva o de ninguna otra especie, sea en materia económica, social, modalidad de trabajo, o de cualquier otra índole o naturaleza.

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, reglamentos u otros 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.

Las partes acuerdan que, en caso de identificarse una desviación superior a un 1% del valor per cápita definido con motivo de la presente negociación colectiva, en relación al valor per cápita del contrato colectivo suscrito con el Sindicato N°1, y un 5% del valor per cápita del contrato colectivo suscrito con el Sindicato N°2, se corregirán dichas desviaciones, realizándose la correspondiente compensación al Sindicato N°3, a través de un aporte directo a la organización sindical.

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 Indebida, Negociación Incompatible, Administración Desleal, Contaminación de Aguas, Veda de Productos, Pesca Ilegal de Recursos del Fondo Marino y Procesamiento, Almacenamiento de Productos Escasos.

X. VIGENCIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OCTAVA: 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.

XI. BONO DE TÉRMINO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NOVENA: BONO DE ARMONÍA

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 \$264.300.000 por concepto de aporte sindical de “armonía”. 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.

EJEMPLARES:

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, uno en poder del Sindicato y uno en poder de la Inspección del Trabajo.

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Miguel Ángel Quiroga Suazo

Alejandro Tudela Román

Patricia Echeverría Carrillo

**SINDICATO N° 3 DE TRABAJADORES DE LA
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN**

Claudio Alveal Peña

Jacqueline Arrau Beltrán

Valeria Medina Díaz

Guillermo Jiménez Medina

Jorge Parra Grollmus

Ricardo Pino Vallejos

Edgardo Espinoza Antipil

“ANEXO A”

NÓMINA DE TRABAJADORES

“ANEXO B”

ESCALA DE REMUNERACIONES