

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

UNIVERSIDAD CATOLICA DE LA SANTISIMA CONCEPCION

Y

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE LA
SANTISIMA CONCEPCION

En Concepción, a 23 de octubre de 2024, comparece, por una parte, la **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN**, representada por doña Ana Narvéez Dinamarca, Prorectora; don Carlos Sobarzo Caamaño, Vicerrector de Administración y Finanzas, y; don Fernando Macaya Melo, Director de Gestión de Personal, todos con domicilio físico en Alonso de Ribera N°2850, Concepción, correo electrónico: fmacaya@ucsc.cl, en adelante "la Universidad", "la Institución", "el Empleador" o "la UCSC" y, por otra parte, el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD**, representado legalmente por su presidente don Javier Alejandro Martínez Ortiz, y con la comparecencia de los miembros de su directorio, la tesorera, doña Claudia Pamela Villa Zapata, la secretaria, doña Gloria Pilar Soto Almonacid y don Ángel Flavio Jara Carvajal, en calidad de Director; todos con domicilio físico en avenida Alonso de Ribera N°2850, Concepción, correos electrónicos: sindicato@ucsc.cl los que actúan en nombre y representación de los socios del Sindicato, según nómina anexa que se entiende formar parte de este instrumento.

I. ÁMBITO Y VIGENCIA

CLÁUSULA 1: DETERMINACIÓN DE LAS PARTES A QUIENES AFECTA

El presente instrumento Colectivo de Trabajo afecta y obliga, por una parte, a la Universidad Católica de la Santísima Concepción, en adelante "la Universidad", "la Institución", "el Empleador" o "la UCSC", y por la otra a todos los trabajadores asociados al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, cuya individualización se consigna en nómina adjunta (Anexo N°1), en adelante "el Sindicato", "el(los) Trabajador(es)", "el(los) Funcionario(os)" o "el Personal".

Lo anterior, sin perjuicio del pacto contemplado en la cláusula 37.2 del presente contrato colectivo que permite aplicar algunas de sus estipulaciones a los trabajadores sin afiliación sindical.

El presente contrato colectivo regirá tal cual como ha sido aplicado hasta el presente, esto es para todos los trabajadores con contrato indefinido.

No obstante, si por alguna razón se advirtiese cualquier omisión en este instrumento que afecte el modo en que se denominan las partes (Universidad o Sindicato), esto no alterará los efectos de las cláusulas acordadas y que dan origen al Instrumento Colectivo que se suscribe.

El presente Contrato Colectivo es el único estatuto jurídico que rige las condiciones de remuneración y beneficios entre las partes, salvo que alguna ley disponga expresamente la prevalencia de sus normas sobre las estipulaciones de este Contrato.

La UCSC valora las gestiones nacionales efectuadas por el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la UCSC, en su calidad de integrante de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación Superior Chilena (CONATUCH), con la finalidad de obtener un reconocimiento económico desde el Presupuesto Público en beneficio de sus socios y socias.

La Universidad propenderá que el pago de bonos que emanen de la Ley de Presupuesto Anual del Estado se realice conjuntamente con las bonificaciones que le corresponden a la institución para dicho período, siempre de acuerdo a las condiciones financieras de la institución.

CLÁUSULA 2: DURACIÓN Y VIGENCIA

Este Contrato Colectivo de Trabajo tendrá una duración de 2 (dos) años, a contar del 01 de noviembre de 2024 y hasta el 31 de octubre del año 2026 (ambas fechas inclusive).

II. DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CLÁUSULA 3: OBJETIVO E INTENCIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

El presente Instrumento Colectivo de Trabajo tiene por objeto la aplicación y establecimiento de las relaciones laborales entre las partes, que permitan, estructurar

condiciones comunes de trabajo, remuneraciones, beneficios, regalías y prestaciones destinadas a procurar bienestar a los trabajadores sindicalizados. Por ende, las estipulaciones indicadas en este contrato y durante su vigencia, regirán la relación contractual, entre la Universidad y el Sindicato y sus asociados, todas en conformidad a las normas del Código del Trabajo actualmente vigente y demás disposiciones pertinentes a la materia.

III. REMUNERACIONES Y BENEFICIOS EN DINERO

CLÁUSULA 4: REAJUSTE DE SUELDOS

4.1 Reajustes de sueldo:

La Universidad reajustará los sueldos base mensuales de los trabajadores individualizados en el Anexo 1 en las liquidaciones de remuneraciones de los meses de noviembre de 2024 y noviembre de 2025, para el primer y segundo año de vigencia del presente instrumento colectivo, respectivamente, en el porcentaje que se indica en la siguiente tabla:

Escala académica 1 a 21	5%
Escala académica 22 a 36	6%
Escala administrativa 1 a 10	5%
Escala administrativa 11 a 21	6%
Escala administrativa 22 a 34	8%

Se incluye en estos porcentajes, el total de la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) acumulado entre los meses de noviembre 2023 y octubre 2024, para el primer año y entre noviembre 2024 y octubre 2025, para el segundo año.

Con todo, para el caso que dicha variación en las anualidades acumuladas correspondientes exceda los porcentajes señalados en la Tabla anterior, el reajuste se limitará a ellos.

4.2 Valores:

Todos los valores consignados en el presente instrumento colectivo son brutos.

Tratándose de los bonos de vacaciones de invierno, fiestas patrias, Navidad y vacaciones de verano, descritos en la cláusula 5 siguiente, los trabajadores que no tengan un año de antigüedad los recibirán en forma proporcional a los meses de trabajo en la institución.

Así también, todos los bonos y beneficios serán compatibles con cualquier otra asignación que por igual o similar concepto financie el Estado.

4.3 IPC Negativos:

En el evento que cualquiera de los periodos anuales de reajustabilidad referidos precedentemente, el resultado del cálculo de la variación del Índice de Precios al Consumidor fuere negativo, ésta se considerará como un 0% (cero por ciento) del Índice de Precios al Consumidor, por lo que no se aplicará el valor negativo a las remuneraciones.

Con todo, el empleador mantendrá el reajuste señalado en los porcentajes establecidos en la cláusula 4.1.

4.4 Compensación Voluntaria:

La Universidad pagará los reajustes de remuneraciones que correspondan a los trabajadores que estén haciendo uso de su feriado legal, acogidos a licencia médica o afectados por un accidente del trabajo, como si estuvieren prestando servicios.

CLÁUSULA 5: PREMIOS, ASIGNACIONES, BONOS Y AGUINALDOS

5.1 Antigüedad:

La Universidad, a contar de la fecha de vigencia de este contrato, otorgará un premio por años de trabajo continuo cumplidos en la Universidad, a los trabajadores sindicalizados, de acuerdo a la tabla siguiente:

Años de trabajos continuos cumplidos	Premio
45 años	\$1.003.607
40 años	\$1.003.607
35 años	\$1.003.607
30 años	110% del sueldo base
25 años	110% del sueldo base

20 años	80% del sueldo base
15 años	60% del sueldo base
10 años	30% del sueldo base
5 años	5% del sueldo base

Lo establecido precedentemente, se pagará en el mes en que se enteren los años de servicio indicados, exclusivamente por el periodo de antigüedad que corresponda, sin que proceda la acumulación de periodos. Se considerará el último sueldo base devengado.

5.2 Premio a la Trayectoria:

Para cada trabajador que cumpla 35 años y 40 años de servicios ininterrumpidos en la Universidad, a contar de la vigencia de este contrato, se le otorgará, por una sola vez, de miércoles a domingo o de sábado a miércoles, una estadía completa para dos personas con pasajes y traslados incluidos, en alguno de los centros vacacionales que se encuentren fuera de la Región del Biobío, pertenecientes a la Caja de Compensación de Asignación Familiar (CCAF) a que esté afiliada la Universidad. Los destinos deberán estar comprendidos entre las ciudades de Arica y Puerto Montt, inclusive. Dicho beneficio será nominativo y no podrá ser cedido a terceros, además, estará sujeto a la disponibilidad de los centros vacacionales de la correspondiente CCAF.

El trabajador que cumpla 45 años ininterrumpidos de antigüedad laboral en la Universidad, se le pagará, para dos personas, por una sola vez, un viaje con todo incluido, por 3 días y 2 noches, a la ciudad de Buenos Aires o Lima u otro destino con costo equivalente, a elección del trabajador.

El trabajador que quiera hacer uso de este derecho deberá requerirlo por escrito con 6 meses de anticipación, señalando el destino elegido y el nombre del acompañante, dirigido a la Dirección de Gestión de Personal. Enviada la carta, el trabajador no podrá modificar la fecha o la ciudad elegida. En el caso que no viaje por cualquier motivo se entiende que renuncia a este derecho, no pudiendo ejercerlo nuevamente, salvo que concurra caso fortuito o fuerza mayor.

La Universidad podrá unilateralmente modificar la fecha o la ciudad cuando circunstancias fundadas lo justifiquen, debiendo informar por escrito al trabajador.

5.3 Movilización:

La Universidad, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, otorgará al trabajador que cumpla jornada máxima legal, una asignación mensual de Movilización ascendente a \$44.815 (cuarenta y cuatro mil ochocientos quince pesos). Para el trabajador con jornada menor a 33 horas su pago será proporcional a ésta. También tendrán derecho a la asignación de \$44.815 (cuarenta y cuatro mil ochocientos quince pesos) los trabajadores que cumplan jornada de 33 horas o más, siempre que su sueldo base sea igual o menor al contemplado en la Escala Administrativa Grado 9 o Escala Académica Grado 20.

Al trabajador que cumpla jornada máxima legal, que requiera 2 (dos) pasajes diarios para concurrir a su trabajo, utilizando transporte público, se le pagará una asignación extra equivalente a la fijada en el párrafo anterior. Para tal efecto, en el mes de enero de cada año, el trabajador deberá acreditarlo ante la Dirección de Gestión de Personal, mediante certificado de residencia emitido conforme a la ley o, en su defecto, una boleta de servicios inscrita a su nombre; así también deberá adjuntar declaración jurada notarial acreditando el uso de transporte público. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que durante el año calendario cambien su domicilio particular, podrán acreditarlo en la Dirección de Gestión de Personal para acceder al beneficio desde el momento en que ocurra el evento.

Aquellos funcionarios beneficiarios de esta cláusula en su inciso segundo, que por razones justificadas no hagan uso de transporte público en forma temporal y transitoria podrán solicitar a la Dirección de Gestión de Personal que mantenga el pago de la asignación extra de movilización por un período determinado. Para acceder a este derecho el funcionario deberá tener un sueldo base igual o inferior a la Escala Administrativa Grado 9 o Escala Académica Grado 20.

La asignación de movilización consignada en esta cláusula se pagará en proporción a los días efectivamente trabajados.

5.4 Vacaciones de Invierno:

La Universidad otorgará a los trabajadores que cumplan jornada igual o mayor a 33 horas, un bono de invierno de \$ 44.388 (cuarenta y cuatro mil trescientos ochenta y ocho pesos), a ser pagado a más tardar el día 15 de julio o día hábil siguiente.

Los trabajadores con jornadas menores a 33 horas percibirán este bono calculado proporcionalmente.

5.5 Fiestas Patrias:

La Universidad, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, otorgará al trabajador que cumpla jornada máxima legal un Bono de Fiestas Patrias ascendente a \$185.131 (ciento ochenta y cinco mil ciento treinta y un pesos). Este bono será compatible con cualquier otra asignación que por igual o similar concepto financie el Estado. También tendrán derecho al mismo bono y por el mismo monto los trabajadores que cumplan jornada de 33 horas o más, siempre que su sueldo base sea igual o menor al contemplado en la Escala Administrativa Grado 11 o Escala Académica Grado 22.

Los trabajadores con contrato indefinido que tengan jornadas parciales de trabajo percibirán este bono calculado proporcionalmente en relación con su jornada ordinaria de trabajo.

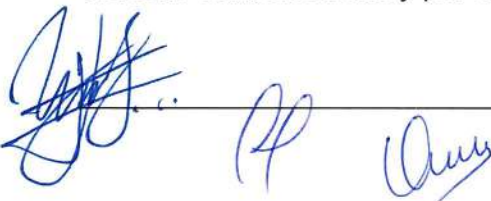
5.6 Navidad:

La Universidad, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, otorgará al trabajador que cumpla jornada máxima legal un Bono de Navidad ascendente a \$211.115 (doscientos once mil ciento quince pesos). Este Bono será compatible con cualquier otra asignación que por igual o similar concepto financie el Estado. También tendrán derecho al mismo bono y por el mismo monto los trabajadores que cumplan jornada de 33 horas o más, siempre que su sueldo base sea igual o menor al contemplado en la Escala Administrativa Grado 11 o Escala Académica Grado 22.

Los trabajadores con contrato indefinido que tengan jornadas parciales de trabajo percibirán este bono calculado proporcionalmente en relación con su jornada ordinaria de trabajo.

5.7 Vacaciones de verano:

La Universidad, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, otorgará al trabajador que cumpla jornada máxima legal un Bono anual de vacaciones, ascendente a \$313.966 (trescientos trece mil novecientos sesenta y seis pesos). También tendrán derecho al mismo bono y por el mismo monto los trabajadores que cumplan jornada de 33



horas o más, siempre que su sueldo base sea igual o menor al contemplado en la Escala Administrativa Grado 11 o Escala Académica Grado 22.

Los trabajadores con contrato indefinido que tengan jornadas parciales de trabajo percibirán este bono calculado proporcionalmente en relación con su jornada ordinaria de trabajo.

5.8 Alimentación:

La Universidad otorgará un bono de alimentación por cada jornada efectivamente trabajada equivalente a \$3.843 (tres mil ochocientos cuarenta y tres pesos), para todos los trabajadores con contrato indefinido cuya jornada de trabajo sea la máxima legal, y los trabajadores que cumplan jornada de 33 horas o más, siempre que su sueldo base se encuentre en la Escala Administrativa entre los Grado 16 al 34.

Seguirán percibiendo el beneficio aquellos trabajadores a los que actualmente se les otorga, a pesar de tener una remuneración superior a la Escala indicada.

A los trabajadores con jornadas inferiores a 33 horas se les pagará este bono en proporción a su respectiva jornada efectivamente trabajada.

CLÁUSULA 6: CONDONACIÓN DE DEUDAS

La Universidad condonará las deudas de el o los trabajadores que fallezcan y que correspondan a cualquier préstamo otorgado por la Institución.

IV. FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA 7: PRÁCTICAS LABORALES

La Universidad fomentará las buenas prácticas laborales. De común acuerdo, las partes se comprometen a mantener la Comisión de Relaciones Laborales.

Esta comisión definirá una agenda de trabajo con reuniones mensuales centrada en:

- a) Tomar conocimiento frente a las tendencias de los cambios organizacionales que operen en la Institución.
- b) Generar propuestas que propendan a mantener un buen clima y desarrollo laboral del personal, y todos aquellos aspectos que promuevan un mejoramiento de la cultura laboral.
- c) La Universidad generará un informe mensual sobre la evolución y cumplimiento de las cláusulas del presente instrumento colectivo.

En cada sesión, las partes levantarán la correspondiente acta que dé cuenta de lo tratado, donde se plasmarán los acuerdos a que se pueda arribar entre las partes.

CLÁUSULA 8: BONO POR TURNOS ESPECIALES

La Universidad pagará un bono por turno especial de \$54.132 (cincuenta y cuatro mil ciento treinta y dos pesos), al personal de seguridad que por disposición de la propia Universidad deba cumplir funciones el 01 de mayo, 18 y/o 19 de septiembre, 24 y/o 31 de diciembre. Los turnos de estos días que van desde las 23:00 horas hasta las 07:00 horas, se pagarán con un recargo del 60% del valor de la hora ordinaria.

CLÁUSULA 9: BONO DE REEMPLAZO

Se pagará un bono de 35% de su sueldo base mensual a la persona que realice funciones de reemplazo de su superior directo, de acuerdo a la estructura organizacional oficial de la Universidad, en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Será requisito para acceder al beneficio que el reemplazo abarque un período superior a 11 días y que exista autorización previa del superior jerárquico del reemplazado, conforme al procedimiento establecido por la Dirección de Gestión de Personal.

En el caso que el reemplazo corresponda a un interinato con asignación de responsabilidad conforme a la Resolución de Vicerrectoría de Administración y Finanzas (VRAF) 05/2024 o sus modificaciones posteriores, y que ésta sea diferente al bono de reemplazo, se pagará la prestación de mayor valor.

CLÁUSULA 10: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Conforme a la política establecida por el Consejo Superior de la Universidad, la selección y contratación de personal en la Universidad será realizada a través de procedimientos claros, transparentes y conocidos, basados en criterios técnicos, de excelencia, y coherentes con la declaración de principios y estatutos de la Universidad. Para ello deberá considerar las planificaciones estratégicas de las unidades y de la Universidad, las necesidades operacionales y el correspondiente respaldo presupuestario.

CLÁUSULA 11: ACCIONES DE CAPACITACIÓN

La Universidad, a través de la Dirección de Gestión de Personal, generará y administrará el Plan de Capacitación Institucional. Además, en conjunto con la Directiva Sindical identificarán las necesidades de capacitación y elaborarán un plan, independiente de

otras necesidades que defina la Universidad. Igualmente, lo anterior se aplicará en aquellas sedes de la Universidad que se encuentren fuera de la ciudad de Concepción.

La Universidad, a través de la Dirección de Gestión de Personal, en conjunto con la Directiva Sindical, estudiará la factibilidad de implementación de un programa de acompañamiento que buscará beneficiar, mediante franquicia SENCE y/o un organismo competente, a aquellos trabajadores que se encuentren en el rango de edad de cinco años previos a su jubilación y retiro voluntario, y que deseen participar de esta instancia.

CLÁUSULA 12: CONGRESO DE SECRETARIAS

La Universidad manifiesta su voluntad de estudiar la factibilidad económica y operativa de participación de 6 secretarias afectas a este instrumento colectivo en el Congreso Anual de Secretarias de Universidades del Consejo de Rectores, recepcionando solicitudes para ello.

CLÁUSULA 13: ESCOLARIDAD POR ESTUDIOS BÁSICOS Y MEDIOS

La Universidad, a través de la Dirección de Gestión de Personal, actualizará el catastro de información con el propósito de detectar los niveles de escolaridad de la planta administrativa. Bajo esta medida se identificarán las posibles carencias en materia de educación obligatoria, junto con emprender acciones de carácter remedial de acuerdo a la normativa legal, para financiar los costos de matrícula y mensualidad a aquellos trabajadores que requieran completar su Enseñanza Básica o Media.

CLÁUSULA 14: ESTUDIOS PREUNIVERSITARIOS

La Universidad otorgará a cada trabajador, hijo, cónyuge y/o carga familiar, que realice estudios preuniversitarios debidamente acreditados ante la Dirección de Gestión de Personal, una bonificación, por una vez al año, equivalente al costo del arancel de dicho Preuniversitario, con un tope de \$237.748 (doscientos treinta y siete mil setecientos cuarenta y ocho pesos).

Para hacer efectivo este beneficio, el trabajador deberá acompañar el respectivo comprobante de pago.

A los trabajadores con jornadas inferiores a la jornada completa, se les pagará la bonificación en proporción a su respectiva jornada.



CLÁUSULA 15: REBAJA DE ARANCELES POR ESTUDIOS EN LA UCSC

Para la aplicación de cualquiera de los puntos de la presente cláusula, respecto de quienes pueden optar a los beneficios otorgados por el Estado, será requisito que el beneficiario hubiere postulado a ellos y fuere rechazado su otorgamiento, lo cual el interesado deberá acreditar debidamente.

15.1 Descuento de arancel y matrícula:

La Universidad otorgará un 60% (sesenta por ciento) de descuento de arancel de la carrera y un 60% (sesenta por ciento) de descuento del valor de la matrícula a cada trabajador con contrato indefinido que sea parte de este instrumento colectivo, que siga una carrera regular en la Universidad Católica de la Santísima Concepción. Igual beneficio se otorgará a los hijos y cónyuge de los mismos trabajadores, cuando estudien en esta Universidad.

En la eventualidad que falleciera el trabajador parte de este Contrato Colectivo, mientras su hijo o cónyuge estén estudiando en la UCSC, se mantendrá el beneficio de rebaja de arancel y matrícula por los semestres restantes para su egreso.

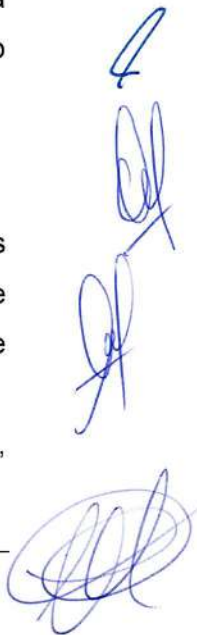
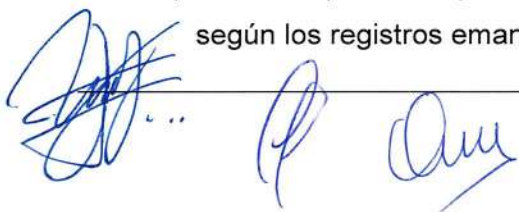
15.2 Descuento de arancel y matrícula por buen desempeño:

El trabajador con contrato indefinido, que sea parte de este instrumento colectivo, sus hijos y cónyuge, que ingresen a una carrera regular en la Universidad Católica de la Santísima Concepción con nota de enseñanza media (NEM), igual o superior a 6.0, tendrán derecho a un descuento en el arancel de la carrera del 70% (setenta por ciento). Será requisito para que se mantenga este descuento la aprobación de todos los cursos o asignaturas que se inscriban en cada semestre. En caso de ingresar a la carrera sin la nota antes indicada o de reprobado algún curso o asignatura, sólo se aplicará el beneficio del párrafo 15.1, el cual no se podrá incrementar.

15.3 Beca de arancel por rendimiento académico:

Se otorgará una beca de carácter anual por buen rendimiento académico a los funcionarios, cónyuges e hijos, que cursen como alumnos regulares una carrera de pregrado, técnica o profesional en la Universidad Católica de la Santísima Concepción, de acuerdo a las siguientes condiciones:

- a) Tener un promedio ponderado acumulado (PPA) de notas igual o superior a 5.0, según los registros emanados de la Dirección de Registro Académico (DRA)



- b) Haber cursado a lo menos 4 semestres académicos para carreras de pregrado y 2 semestres para las carreras técnicas. Todas las carreras que imparta el Instituto Tecnológico de la Universidad se considerarán carreras técnicas.
- c) La beca financiará el monto anual que el alumno debe costear una vez deducido del arancel real, la rebaja funcionaria y las becas con financiamiento externo.
- d) El beneficio se otorgará como máximo hasta 2 períodos lectivos (semestre/trimestre) después del tiempo de duración oficial de la respectiva carrera, conforme su plan de estudios.

CLÁUSULA 16: ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DEL TRABAJADOR

En el caso que el trabajador desee realizar estudios universitarios utilizando su jornada laboral, la Universidad mantendrá la disposición de evaluar los casos especiales que sean pertinentes a las funciones que desempeña el trabajador, a través de su jefatura directa y validada por Vicerrectoría de Administración y Finanzas, la que, en consideración de los antecedentes, decidirá sobre la referida pertinencia.

V. BENEFICIOS SOCIALES

CLÁUSULA 17: BONIFICACIONES

Los trabajadores con contrato indefinido, cuya jornada de trabajo sea la máxima legal y los trabajadores que cumplan jornada de 33 horas o más, siempre que su sueldo base sea igual o menor al contemplado en la Escala Administrativa Grado 11 o Escala Académica Grado 22, tendrán derecho a los siguientes beneficios:

Bono de matrimonio y acuerdo de unión civil	\$245.868
Bono de nacimiento por hijo(a) del trabajador	\$245.868
Bono de fallecimiento (Cónyuge e hijos)	\$686.556
Bono de fallecimiento (Padres del trabajador)	\$245.868
Bono de escolaridad (Por hijo(a) en Pre-Kínder, Kínder y Básica)	\$160.046
Bono de escolaridad (Por hijo(a) en Enseñanza Media)	\$160.046

y Enseñanza Especial)	
Bono de escolaridad para el trabajador(a), su cónyuge e hijo(a) que realicen estudios de pregrado en alguna Institución de Educación Superior reconocida por el Ministerio de Educación, que no sea la Universidad Católica de la Santísima Concepción	\$ 171.642
Bono de matrícula para el trabajador(a), su cónyuge e hijo(a) que realicen estudios de pregrado en la Universidad Católica de la Santísima Concepción, sólo para alumnos que gocen del beneficio de gratuidad otorgado por el Estado	\$171.643

Dichos bonos se pagarán contra la presentación de la documentación correspondiente, en las condiciones que la Universidad señale. Los Bonos de Escolaridad se pagarán una vez al año, debiendo solicitarse hasta el 31 de julio del año correspondiente.

A los trabajadores con jornadas inferiores a 33 horas se les pagarán los bonos antes referidos en proporción a su respectiva jornada de trabajo.

CLÁUSULA 18: FÁRMACOS PARA ENFERMOS CRÓNICOS

La Universidad establecerá en beneficio de los trabajadores con contrato indefinido, su cónyuge e hijos menores de 24 años, cumplidos al 31 de octubre del año de aplicación del beneficio, un fondo anual de \$9.202.440 (nueve millones doscientos dos mil cuatrocientos cuarenta pesos), que estará destinado a fármacos para enfermedades crónicas y/o terminales, para el período de vigencia del presente contrato colectivo. Este beneficio no se aplicará a enfermedades cubiertas por el GES. Con todo, se podrá utilizar este fondo en aquellas enfermedades que siendo cubiertas por GES existiere una diferencia que sea de costo del trabajador. Asimismo, una vez ejercido dicho seguro GES, se podrá utilizar el fondo establecido en esta cláusula solo respecto de aquellos medicamentos que no se encuentren incluidos en la canasta GES para la respectiva patología.

Los montos destinados a los efectos señalados en esta cláusula serán acumulables, total o parcialmente, de un año a otro.

Este beneficio procederá luego de haber hecho uso de las bonificaciones de los sistemas previsionales o seguros que correspondan, y previa presentación de la documentación en original y/o fotocopias en la Dirección de Gestión de Personal.

La certificación de la enfermedad deberá ser acreditada en la Dirección de Gestión de Personal mediante certificado médico, al inicio del presente contrato, la que tendrá validez durante su vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, aquellos trabajadores con contrato indefinido, su cónyuge e hijos, que sean diagnosticados con cualquier enfermedad crónica durante la vigencia de este Contrato, podrán hacer uso de este beneficio una vez obtenida la certificación.

Para aquellos trabajadores que no posean el seguro de salud establecido en la cláusula 29.2 o en la cláusula 29.3 de este contrato, la bonificación a la que tendrán derecho asciende a un máximo del 80%. Igualmente tendrán este tope los trabajadores con jornada de 33 (treinta y tres) y máxima legal, una vez que haya ocupado el tope del referido seguro de salud.

CLÁUSULA 19: ACCESO Y MEJORAMIENTO DE LA VIVIENDA PROPIA

La Universidad establecerá un fondo de préstamos rotativos para asistencia de vivienda por una suma de \$25.513.927 (veinticinco millones quinientos trece mil novecientos veintisiete pesos), destinado a completar el ahorro previo mínimo exigido para postular al subsidio habitacional, al que podrán acceder todos los trabajadores con contrato indefinido y jornada no inferior a 33 horas semanales, que tengan una antigüedad mínima de 3 años.

El monto máximo de préstamo por funcionario será de 30 UF (treinta Unidades de Fomento) y su otorgamiento queda sujeto a la capacidad de endeudamiento del trabajador solicitante. El trabajador sólo podrá solicitar un nuevo crédito siempre que no existan cuotas pendientes de pago del crédito anterior, y deberá haber transcurrido a lo menos 6 (seis) meses contados desde el pago total del último crédito otorgado, de tal manera que sólo deberá tener un préstamo vigente.

El préstamo se garantizará con Pagaré a favor de la Universidad y será convertido a Unidades de Fomento en el momento del otorgamiento, la cual servirá de base para su devolución, y no devengará interés. El plazo para su devolución será, como máximo, 24

(veinticuatro) meses para préstamos de acceso a la vivienda o el mejoramiento programado de ella. Para el evento que el préstamo solicitado se haya originado a causa de un caso fortuito o fuerza mayor, el plazo para la devolución ascenderá hasta 36 (treinta y seis) meses. Si el trabajador deja de pertenecer a la institución se descontará de su finiquito el saldo adeudado.

CLÁUSULA 20: CONTINGENCIAS

La Universidad mantendrá un fondo de ayuda de \$6.146.537 (seis millones ciento cuarenta y seis mil quinientos treinta y siete pesos) anuales, sin reposición, a disposición de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, que se vean afectados por algún evento catastrófico y/o enfermedad grave de alto costo.

Este beneficio procederá luego de haber hecho uso de las bonificaciones de los sistemas previsionales o seguros que correspondan, y previa presentación de la documentación requerida por la Dirección de Gestión de Personal, que acrediten dicho evento.

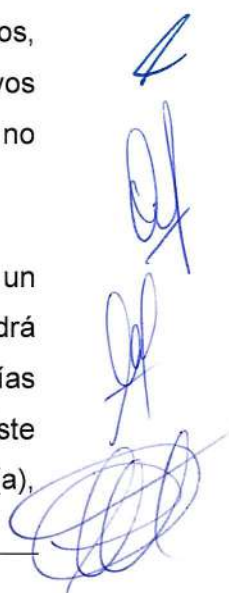
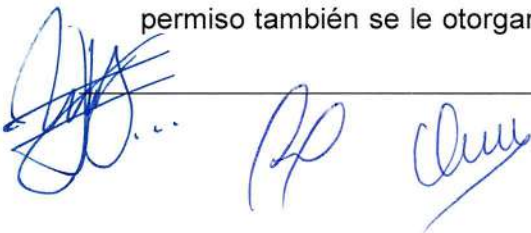
El monto señalado en esta cláusula no será acumulable, total o parcialmente, de un año a otro.

CLÁUSULA 21: PERMISOS

La Universidad otorgará los días de permiso correspondientes, cuando el trabajador se vea involucrado en alguna de las siguientes circunstancias:

21.1 Permisos con goce de remuneraciones:

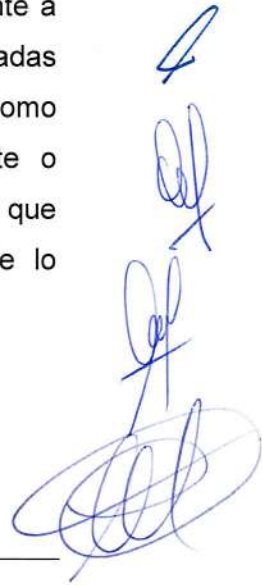
- a) **Matrimonio y acuerdo de unión civil:** Cuando el trabajador contraiga matrimonio o celebre acuerdo de unión civil se otorgará este permiso por 7 (siete) días corridos, incluidos en estos los conferidos por la ley laboral, los que se harán efectivos conforme lo establecido por esta. El plazo máximo para impetrar el permiso no excederá de un mes desde el día del matrimonio.
- b) **Paternal:** Conforme a lo establecido por la ley laboral, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 (cinco) días en caso de nacimiento de un hijo(a), el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en ese caso será de días corridos, o distribuidos 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(a),



contado desde la respectiva sentencia definitiva, sin perjuicio de lo que establezca la Ley sobre el permiso parental.

Además, el padre tendrá derecho a dos días corridos inmediatamente anteriores al nacimiento del hijo(a). Para ello deberá dar aviso, con a lo menos dos días de antelación, a su jefatura directa, acompañando el certificado del profesional que indique fecha probable del parto. En caso de no utilizar esta extensión en la época señalada, no podrá acumularse al permiso paternal referido en el párrafo anterior.

- c) Por enfermedad grave de hijo(a) menor de 1 (un) año: Cuando la salud de un niño(a) menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece la ley por el periodo que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviera la tuición del menor por sentencia judicial. Todo lo anterior, sin perjuicio de lo contemplado en la ley N°21.063.
- d) Por enfermedad grave o terminal de hijo(a) menor de 18 (dieciocho) años: Cuando la salud de un hijo(a) menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalente a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Las circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor. Todo lo anterior, sin perjuicio de lo contemplado en la ley N°21.063.
- e) Cambio de domicilio: 1 día hábil.



- f) Administrativo: 4 (cuatro) días durante el año calendario, para los trabajadores con antigüedad de a lo menos 6 (seis) meses, previamente autorizados por la jefatura correspondiente. El trabajador que durante el año calendario no haga uso de la totalidad de dichos días, tendrá derecho a acumular un día adicional para el año inmediatamente siguiente.
- g) Fallecimiento de hijo(a) o cónyuge del trabajador: Adicional al permiso legal, se otorgarán 3 (tres) días hábiles pagados. La Universidad pondrá a disposición del trabajador que lo requiera apoyo psicológico, según el procedimiento institucional establecido al efecto.
- h) Fallecimiento del padre o madre o hermano del trabajador: Conforme a lo establecido por la ley laboral, se otorgarán 4 (cuatro) días hábiles de permiso pagado con ocasión del fallecimiento del padre o madre del trabajador. Se podrán otorgar hasta un total de 2 (dos) días hábiles adicionales a los anteriores, cuando la ubicación geográfica y conectividad física de los progenitores o hermano lo justifique.
- i) Fallecimiento de abuelo(a) o suegro(a) o nieto(a): Se otorgarán 3 (tres) días hábiles de permiso pagado en caso de fallecimiento de abuelo(a) o suegro(a) o nieto(a).
- j) Cumpleaños de hijo(a) hasta 12 (doce) años: Se otorgará a la madre trabajadora o al padre trabajador la tarde del día del cumpleaños del hijo(a) hasta los 12 (doce) años. En caso que padre y madre se desempeñen en la Universidad se otorgará este permiso a ambos.
- k) Cumpleaños del trabajador: Si el cumpleaños del trabajador recae en día hábil laboral, se le otorgará a éste, como permiso pagado, el día libre, el cual deberá ser pedido vía solicitud administrativa.

21.2 Permisos sin goce de remuneraciones:

Se podrá requerir un permiso sin goce de remuneraciones a través de solicitud escrita, especificando claramente las razones que lo justifiquen, dirigida al superior inmediato, quien de aceptarla deberá elevar la correspondiente solicitud a él/la Prorector(a) para su resolución definitiva.

CLÁUSULA 22: OBSEQUIOS Y REGALOS DE NAVIDAD

Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, la Universidad financiará obsequios y regalos para los hijos(as) de todos los trabajadores, hasta 12 (doce) años, los que serán distribuidos en una celebración navideña auspiciada por la Universidad a través de la Dirección de Gestión del Personal. La Universidad gestionará ante los proveedores la factibilidad de elección de los obsequios, dentro del rango de precios definido para ello.

CLÁUSULA 23: DÍA DEL TRABAJADOR UNIVERSITARIO

La Universidad financiará la celebración del día del Trabajador Universitario. Esta actividad se efectuará el último día jueves o viernes del mes de enero, antes de iniciar las vacaciones de verano. Durante ese día se suspenderán completamente las actividades académicas y administrativas normales de los trabajadores involucrados en este contrato. Se incluirá el día de esta celebración en el calendario de actividades académicas.

La Universidad dispondrá de traslado del personal afecto a este instrumento colectivo que se encuentre prestando servicios en las sedes que expresamente lo requieran.

En todo caso, será voluntaria la participación de los trabajadores en las actividades de dicha celebración, y quienes no lo hagan deberán cumplir con su jornada de trabajo.

VI. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD

CLÁUSULA 24: JORNADA DE TRABAJO

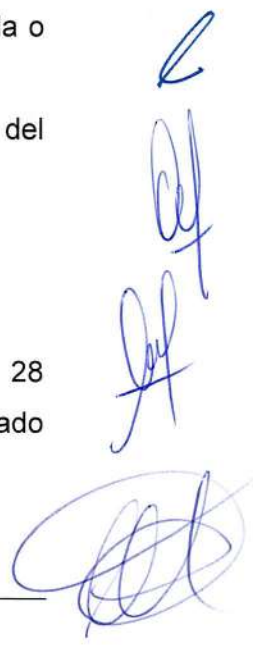
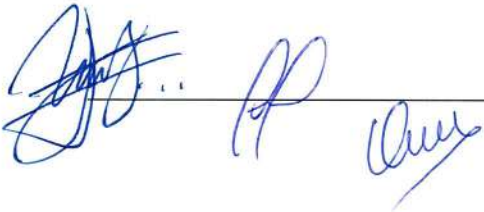
La jornada de trabajo (ordinaria) será la máxima legal considerando dentro de la jornada diaria un período de 45 (cuarenta y cinco) minutos para descanso dentro de la jornada o colación.

Durante el tiempo de descanso dentro de la jornada no se estará a disposición del empleador o sus representantes.

CLÁUSULA 25: VACACIONES

25.1 Verano:

El empleador, otorgará a todos trabajadores de este sindicato, un feriado anual de 28 (veintiocho) días corridos de vacaciones, sin perjuicio de las normas sobre feriado progresivo contenidas en el Código del Trabajo.



25.2 Invierno:

El empleador, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, otorgará una semana corrida de vacaciones de invierno a todos los trabajadores adscritos a este contrato.

CLÁUSULA 26: VESTUARIO DE TRABAJO.

La Universidad, durante la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo proporcionará sin costo alguno para el personal con contrato indefinido y con jornada laboral máxima legal, elementos destinados a mejorar la calidad de la ejecución de su trabajo.

Elementos de protección personal: El Departamento o Previsionista de Riesgos de la Universidad estará a cargo de identificar la necesidad de elementos de protección personal (EPP) y supervisar el correcto cumplimiento de su uso, según normativa vigente.

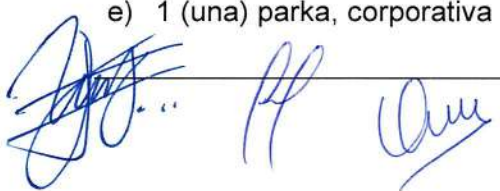
Ropa de trabajo y calzado: Para favorecer que el trabajador pueda realizar sus labores sin dañar o deteriorar su vestuario personal a causa de las particularidades de cada trabajo y de las exigencias del cargo en que sean usadas. Estos elementos se entregarán anualmente a funcionarios con jornada laboral máxima legal y son los que se detallan a continuación:

26.1 Auxiliares:

- a) 1 (un) par de zapatos de seguridad, adecuados y conforme a los riegos de sus funciones
- b) 2 (dos) poleras piqué manga corta, corporativas
- c) 2 (dos) poleras piqué manga larga, corporativas
- d) 1 (un) polar manga larga, corporativo
- e) 1 (una) parka, corporativa
- f) 2 (dos) jeans

26.2 Asistente de Operaciones de terreno de la Dirección de Operaciones:

- a) 1 (un) par de zapatos de seguridad, adecuados y conforme a los riegos de sus funciones
- b) 2 (dos) poleras piqué manga corta, corporativas
- c) 2 (dos) poleras piqué manga larga, corporativas
- d) 1 (un) polar manga larga, corporativo
- e) 1 (una) parka, corporativa



f) 2 (dos) pantalones cargo

26.3 Auxiliar de enfermería:

- a) 2 (dos) uniformes de paramédico al año, corporativo
- b) 2 (dos) pares de zapatillas antideslizantes
- c) 1 (una) parka, corporativa
- d) 1 (un) polar manga larga, corporativo

26.4 Instructores de laboratorio, analistas químicos, asistentes de laboratorio y auxiliares de laboratorio:

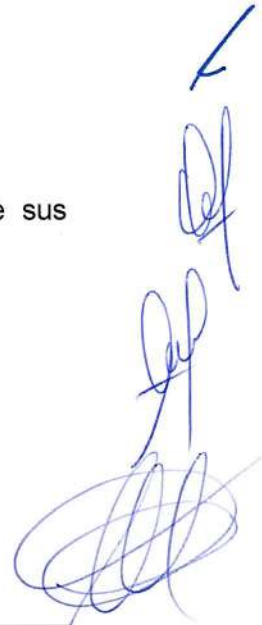
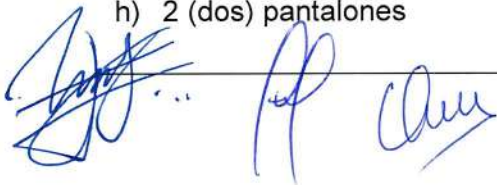
- a) 2 (dos) delantales corporativos, de color blanco
- b) 1 (un) par de zapatos de seguridad, adecuados y conforme a los riegos de sus funciones
- c) 2 (dos) jeans
- d) 1 (un) polar manga larga, corporativo
- e) 1 (un) polar sin mangas, corporativo
- f) 1 (una) parka, corporativa

26.5 Personal laboratorio de informática, Soporte Técnico y Audiovisual:

- a) 1 (un) polar sin manga, corporativo
- b) 1 (un) polar manga larga, corporativo
- c) 1 (un) par de zapato de seguridad, adecuados y conforme a los riesgos de sus funciones
- d) 1 (una) parka, corporativa

26.6 Personal de Biblioteca:

- a) 2 (dos) delantales corporativos, de color blanco
- b) 1 (un) par de zapatos de seguridad, adecuados y conforme a los riegos de sus funciones
- c) 2 (dos) poleras piqué manga corta, corporativas
- d) 2 (dos) poleras piqué manga larga, corporativas
- e) 1 (un) polar sin mangas, corporativo
- f) 1 (un) polar manga larga, corporativo
- g) 1 (una) parka, corporativa
- h) 2 (dos) pantalones



26.7 Secretarías y Telefonista:

- a) 1 (una) tenida uniforme al año: primavera-verano, chaqueta, falda y/o pantalón con 2 (dos) blusas
- b) 1 (una) tenida uniforme al año: otoño-invierno, falda y/o pantalón, 1 (un) chaleco y 2 (dos) blusas
- c) 1 (una) Gift Card para calzado de invierno
- d) 1 (una) Gift Card para calzado de verano

26.8 Auxiliar de deporte:

- a) 1 (un) traje de agua
- b) 2 (dos) buzos deportivos, corporativos
- c) 2 (dos) pares de zapatillas
- d) 2 (dos) poleras piqué manga corta, corporativas
- e) 2 (dos) poleras piqué manga larga, corporativas
- f) 1 (una) parka, corporativa
- g) 1 (un) par de botas de agua

26.9 Gente de mar y muestreador:

- a) 2 (dos) jeans
- b) 1 (un) par de zapatos de seguridad, adecuados y conforme a los riegos de sus funciones
- c) 1 (un) traje de agua H-H
- d) 1 (una) parka, corporativa
- e) 1 (un) polar manga larga, corporativo
- f) 2 (dos) poleras piqué manga larga
- g) 1 (un) jockey legionario semestral
- h) 1 (una) bota wader
- i) 1 (una) bota rapada.

26.10 Asistente agrícola IT de Cañete:

- a) 2 (dos) slack de mezclilla
- b) 2 (dos) jeans
- c) 1 (un) par de botas de agua de seguridad, adecuado y conforme al riego de sus funciones
- d) 1 (un) buzo térmico corporativo

- e) 1 (un) par de zapatos de seguridad, adecuado y conforme al riesgo de sus funciones
- f) 1 (un) traje de agua según norma de calidad certificada
- g) 1 (una) parka, corporativa
- h) 1 (un) polar manga larga, corporativo
- i) 2 (dos) poleras piqué manga larga
- j) 1 (un) jockie legionario semestral

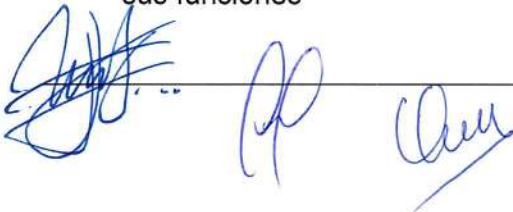
26.11 Personal de seguridad:

Verano

- a) 1 (una) gorra color negro, modelo militar, visera negra y barboquejo del mismo color
- b) 2 (dos) camisas color negro, manga corta, tela delgada con filtro UV
- c) 2 (dos) pantalones color negro, tela delgada con filtro UV
- d) 1 (un) par de zapatos de seguridad, color negro, adecuados y conforme al riesgo de sus funciones
- e) 1 (un) par de calcetines color negro
- f) 1 (un) cinturón sin terciado de cuero negro con cartuchera del mismo color para portar bastón retráctil
- g) 1 (un) chaleco de alta visibilidad con bandas reflectantes, con las características del Decreto N°867, de 17 de marzo de 2018, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que establece el Reglamento Sobre Nuevos Estándares para Personas, Personal y Empresas que Reciben Servicios o Realizan Actividades de Seguridad Privada.
- h) 1 (un) chaquetón impermeable, con cierre éclair, color rojo, con las características del Decreto N°867, de 17 de marzo de 2018, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que establece el Reglamento Sobre Nuevos Estándares para Personas, Personal y Empresas que Reciben Servicios o Realizan Actividades de Seguridad Privada.

Invierno

- a) 1 (una) gorra color negro, modelo militar, visera negra y barboquejo del mismo color
- b) 2 (dos) camisas color negro, tela gruesa, manga larga abotonada
- c) 2 (dos) pantalones color negro tela gruesa
- d) 1 (un) par de zapatos de seguridad, color negro, adecuado y conforme al riesgo de sus funciones



- e) 1 (un) chaquetón impermeable, con cierre eclair, color rojo, con las características del Decreto N°867, de 17 de marzo de 2018, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que establece el Reglamento Sobre Nuevos Estándares para Personas, Personal y Empresas que Reciben Servicios o Realizan Actividades de Seguridad Privada
- f) 1 (un) traje de agua

26.12 Chef:

- a) 2 (dos) chaquetas
- b) 1 (un) mandil
- c) 1 (un) gorro
- d) 1 (un) par de zuecos antideslizantes
- e) 1 (una) pechera, corporativa
- f) 2 (dos) pantalones negros cintura con elástico.

26.13 Personal Jardín Infantil Sagrada Familia:

- a) 2 (dos) buzos completos
- b) 2 (dos) poleras corporativas manga larga
- c) 2 (dos) poleras corporativas manga corta
- d) 2 (dos) pares de zapatillas
- e) 1 (un) polar manga larga, corporativo
- f) 1 (una) parka, corporativa

26.14 Personal asistente (ex asistente de caja):

- a) 1 (un) polar sin manga, corporativo
- b) 1 (un) polar manga larga, corporativo.
- c) 1 (una) Gift Card para calzado

26.15 Ex asistentes de caja de IT Cañete

- a) 1 (un) polar sin manga, corporativo
- b) 1 (un) polar manga larga, corporativo

26.16 Personal de Bodega Unidad de Abastecimiento:

- a) 1 (un) polar manga larga, corporativo
- b) 1 (una) polera institucional

- c) 1 (una) parka, corporativa
- d) 1 (un) pantalón tipo cargo
- e) 1 (un) par de zapatos de seguridad, adecuado y conforme según al riesgo de sus funciones

La Universidad continuará entregando el beneficio de calzado al personal indicados en los puntos 26.7. Secretarías y telefonistas y 26.14. Personal asistente (ex asistente de caja) mediante una tarjeta Gift Card con monto de \$ 53.091 (cincuenta tres mil noventa y un pesos). En el caso del personal 26.7. Secretarías y telefonistas, las dos Gift Card que les corresponden, se les entregará en los meses de marzo y octubre de cada año, respectivamente.

La ropa de trabajo de invierno, aquella que corresponde anualmente y la Gift Card que le corresponde al personal del número 26.14 Personal asistente (exasistente de caja), serán distribuidas por la Universidad en el mes de marzo de cada año.

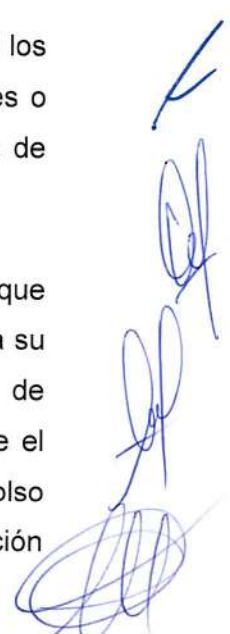
Para el caso de la ropa de trabajo de verano de guardias y secretarías, su distribución será en el mes de septiembre de cada año.

La Universidad supervisará, a través de la Unidad de Prevención de Riesgos, la utilización adecuada y oportuna de todo el vestuario entregado.

CLÁUSULA 27: LICENCIAS MÉDICAS

Para todos los trabajadores afectos a este contrato, serán de cargo de la Universidad los 3 (tres) primeros días de las 3 (tres) primeras licencias médicas de cada año, iguales o inferiores a 10 (diez) días corridos, siempre que no sean pagados por la institución de salud que corresponda.

La Universidad anticipará el monto correspondiente al Subsidio por Licencia Médica a que tenga derecho el trabajador. Para tales efectos, todos los trabajadores, cualquiera sea su renta, mantendrán su remuneración líquida mensual con exclusión del bono de movilización y colación cuando corresponda. La Universidad percibirá posteriormente el reembolso del subsidio de la entidad pagadora. En caso de no existir contrato de reembolso entre la Universidad y la entidad pagadora del subsidio, el trabajador tendrá la obligación



de cobrar y rembolsar inmediatamente el subsidio percibido. Para el caso de rechazo de la licencia, el trabajador deberá rembolsar el total anticipado.

CLÁUSULA 28: PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

28.1 Derechos respecto al descanso de la madre trabajadora:

Las trabajadoras durante sus descansos de maternidad (pre y post natal) tendrán derecho al bono de alimentación señalado en las cláusulas anteriores, siempre que su jornada laboral sea, a lo menos, de 33 (treinta y tres) horas y su sueldo base sea igual o inferior a Escala Administrativa Grado 16.

De la misma forma, tendrán derecho a este bono las trabajadoras a las que actualmente se les otorga, a pesar de tener una remuneración superior a la Escala indicada.

28.2 Resguardo por sala cuna:

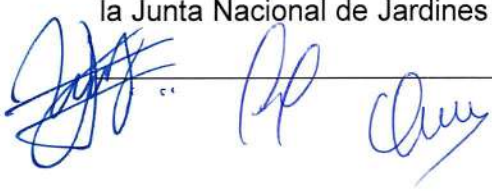
Para aquellas trabajadoras que lleven a sus hijos(as) menores de 2 (dos) años a Sala Cuna, la Universidad pagará los gastos de ésta directamente al establecimiento con que la institución tenga convenio, conforme a la legislación laboral vigente, de aquellas reconocidas por la Junta Nacional de Jardines Infantiles. El valor establecido con la Sala Cuna en convenio corresponderá al tope del valor asignado en caso de que la trabajadora opte por una Sala Cuna distinta a la que esté en convenio.

28.3 Beneficio padres trabajadores:

El sindicato dispondrá anualmente de un monto único equivalente a tres anualidades de sala cuna en convenio con la Universidad, para entregar entre sus asociados hombres y con jornada máxima legal que tengan hijos(as) menores de dos años, siempre que la madre no reciba el beneficio de sala cuna por su empleador. Una vez definidos los beneficiarios por el sindicato e informados a la Universidad, esta procederá a pagar directamente al establecimiento reconocido por la Junta Nacional de Jardines Infantiles al que concurra el(la) menor.

28.4 Resguardo para niños(as) menores de 4 años y mayores de 2 años:

Para aquellos trabajadores, con contrato indefinido y jornada no inferior a la máxima legal, que lleven a sus hijos(as) menores de 4 (cuatro) años cumplidos al 31 de marzo del año correspondiente, a una institución de resguardo (sala cuna o jardín infantil reconocida por la Junta Nacional de Jardines Infantiles), la Universidad aportará el 45% (cuarenta y cinco



por ciento) del monto de arancel mensual y para un máximo de 25 (veinticinco) cupos anuales.

En caso de que se utilice una sala cuna (sala cuna o jardín infantil reconocida por la Junta Nacional de Jardines Infantiles) que no se encuentre en convenio con la Universidad, el aporte tendrá como tope el valor asignado al beneficio de Sala Cuna en convenio y se pagará por la Universidad directamente al establecimiento.

Este beneficio no otorgará derecho a pago por gastos de traslado y no se podrá utilizar para ello la jornada de trabajo.

28.5 Resguardo por alimentación:

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

CLÁUSULA 29: SEGUROS DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR

29.1 Vida:

La Universidad mantendrá un seguro de vida para todo el personal, con una cobertura de 12 (doce) sueldos base por muerte natural y 24 (veinticuatro) sueldos base por muerte accidental.

Corresponderá a la Universidad seleccionar a la Compañía de Seguros que otorgue este servicio.

29.2 Sistema de Salud Complementario:

La Universidad contratará un seguro complementario de salud para todos los trabajadores con contrato indefinido con jornada máxima legal y los trabajadores que cumplan jornada de 33 (treinta y tres) horas o más siempre que su sueldo base sea igual o menor al contemplado en la Escala Administrativa Grado 11 o Escala Académica Grado 22, que se

encuentren afectos a este contrato, y cofinanciará en conjunto con el trabajador el costo de la prima mensual. La cobertura será para el trabajador como también para sus hijos(as) y cónyuge, debidamente acreditados ante la Universidad.

El financiamiento de parte de la Universidad será como se detalla a continuación:

- a) 90% (noventa por ciento) para sueldos base comprendidos entre los grados 29 y 34 de la Escala Administrativa.
- b) 80% (ochenta por ciento) para sueldos base comprendidos entre los grados 14 y 28 de la Escala Administrativa.
- c) 70% (setenta por ciento) para los sueldos base comprendidos entre los grados 9 y 13 de la Escala Administrativa y entre los tramos 22 a 26 de la Escala Académica.
- d) 60% (sesenta por ciento) para sueldos base comprendidos entre los grados 1 y 8 de la Escala Administrativa y los grados 1 a la 21 de la Escala Académica.

El porcentaje no cubierto por la Universidad será de cargo del trabajador. Además, constituye un requisito el ser aceptado por la compañía de seguros o institución prestadora del servicio.

29.3 Sistema de Salud Complementario para jornadas de 22 horas:

La Universidad contratará un seguro complementario de salud para todos los trabajadores con contrato indefinido con jornada de 22 (veintidós) horas, y cofinanciará en conjunto con el trabajador el costo de la prima mensual. La cobertura será para el trabajador como también para sus hijos(as) y cónyuge, debidamente acreditados ante la Universidad. Este seguro será independiente del señalado en el punto anterior para efectos de siniestralidad.

El financiamiento de parte de la Universidad será como se detalla a continuación:

- a) 45% (cuarenta y cinco por ciento) para sueldos base comprendidos entre los grados 29 y 34 de la Escala Administrativa.
- b) 40% (cuarenta por ciento) para sueldos base comprendidos entre los grados 14 y 28 de la Escala Administrativa.
- c) 35% (treinta y cinco por ciento) para los sueldos base comprendidos entre los grados 9 y 13 de la Escala Administrativa y entre los tramos 22 a 26 de la Escala Académica.
- d) 30% (treinta por ciento) para sueldos base comprendidos entre los grados 1 y 8 de la Escala Administrativa y los grados 1 a la 21 de la Escala Académica.

El porcentaje no cubierto por la Universidad será de cargo del trabajador. Además, constituye un requisito el ser aceptado por la compañía de seguros o institución prestadora del servicio.

CLÁUSULA 30: TRABAJADORES QUE CESEN SUS SERVICIOS POR JUBILACIÓN Y RETIRO SIMULTÁNEO

La Universidad pagará una indemnización por años de servicio a aquellas personas que cumplan la edad para pensionarse de vejez y renuncie, con cargo a un Fondo Anual cuyo monto máximo será de \$ 30.108.218 (treinta millones ciento ocho mil doscientos dieciocho pesos).

El beneficio se entregará en estricto orden de precedencia conforme inscripción efectuada en la Dirección de Gestión de Personal.

Para optar a este beneficio, las nuevas inscripciones sólo podrán realizarse durante los doce meses inmediatamente anteriores al día en que cumpla la edad necesaria para pensionarse de vejez. Este último requisito sólo regirá respecto de los trabajadores que se inscriban a partir de la fecha de suscripción de este contrato colectivo.

Para estos efectos, la indemnización se calculará en base a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año completo de servicios prestados continuamente a la Universidad. Agotado el Fondo señalado no se pagarán indemnizaciones por este concepto. Para el evento que durante el año calendario no se utilice totalmente el fondo, el saldo se acumulará para el año siguiente.

Esta indemnización es incompatible con cualquiera otra, sea de carácter legal, convencional o voluntaria.

Si existieran fondos disponibles para que el trabajador inscrito cobre la totalidad de su indemnización y éste no hiciere uso del beneficio, perderá el derecho a ejercerlo.

Para el evento que la Universidad, en un año determinado, invierta en los retiros que se pagan conforme el Decreto de Rectoría N°240/2022, que establece "Modifica denominación y reglamento del plan de retiro voluntario del personal de la Universidad y

establece su texto refundido" una cantidad inferior a \$33.453.576 (treinta y tres millones cuatrocientos cincuenta y tres mil quinientos setenta y seis pesos), se incrementará el fondo regulado en esta cláusula, en la suma que corresponda al saldo no utilizado. Este incremento se definirá en el mes de julio de cada año, a contar del presupuesto de la Universidad del año 2025 y en caso de no emplearse no se acumulará para el año siguiente.

VII. GARANTÍAS SINDICALES

CLÁUSULA 31: HORAS DE TRABAJO SINDICAL

La Universidad otorgará las horas de trabajo sindical a los dirigentes del Sindicato en conformidad a las normas establecidas en el Código del Trabajo.

El límite a las horas de trabajo sindical señalados en la ley podrá excederse sólo cuando se trate de citaciones practicadas a los Directores Sindicales señalados en el artículo 235 del Código del Trabajo, en su carácter de tales, por el Rector(a), Prorector(a), Secretario(a) General, Vicerrectores de la Universidad y Directores de Gestión de Personal o la autoridad pública. Estas horas no se consideran dentro de las horas antes señaladas, pero deberá acreditarse la citación si así lo exigiera la Universidad.

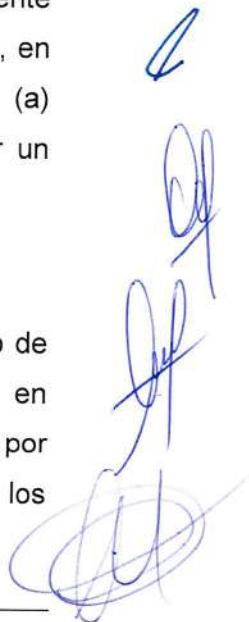
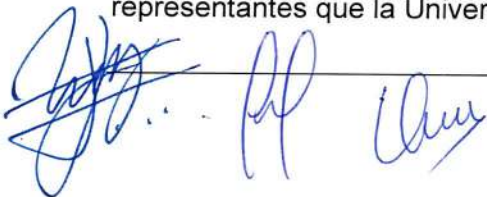
VIII. ACUERDOS ADICIONALES

CLÁUSULA 32: RELACIONES DE PARENTESCO

Las partes acuerdan que en todas aquellas cláusulas donde figure el (la) cónyuge del (de la) trabajador(a) sindicalizado(a), se entenderán también comprendidos el (la) conviviente civil, como partícipe de los beneficios emanados de este instrumento. De igual modo, en el caso de aquellas cláusulas donde figure el (la) hijo(a) del (de la) trabajador (a) sindicalizado (a), se entenderá también como vínculo válido la tutela conferida por un tribunal al (la) abuelo (a) del (de la) menor.

CLÁUSULA 33: INTERPRETACIÓN

Si entre las partes existiera diferencia en la interpretación de este Contrato Colectivo de Trabajo, o surgieran controversias durante la vigencia, éstas serán solucionadas en primera instancia en la Comisión de Relaciones Laborales, que será conformada por integrantes del Directorio Sindical o sus delegados designados al efecto y los representantes que la Universidad designe.



CLÁUSULA 34: SUPERVISIÓN DEL CONTRATO

La Universidad facilitará al Sindicato la información necesaria, cuando lo requiera, sobre la evolución que tengan las cláusulas insertas en este contrato.

CLÁUSULA 35: PUBLICACIÓN DEL CONTRATO

La Dirección de Gestión de Personal dispondrá una versión digitalizada y publicada en el portal institucional del presente contrato.

CLÁUSULA 36: NÓMINA DE SOCIOS AFECTOS AL CONTRATO

El anexo N°1 contempla el listado de trabajadores sindicalizados afectos al presente Contrato Colectivo de Trabajo, que para todos los efectos legales contractuales se incorpora al mismo y se entiende como parte integrante de él.

CLÁUSULA 37: PISO DE NEGOCIACIÓN Y EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

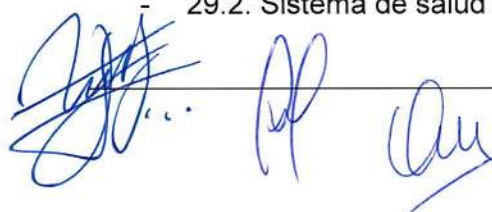
37.1 Piso de negociación:

Las partes contratantes dejan constancia que el presente contrato colectivo es producto del acuerdo al que han arribado en la presente negociación y que es el único que rige las relaciones colectivas y establece las condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones hasta el término de su vigencia. En consecuencia, toda cláusula que modifique de manera parcial o total el piso de negociación debe entenderse como una modificación realizada de común acuerdo entre el sindicato y la Universidad.

37.2 Extensión parcial de beneficios:

En virtud de lo prescrito en el artículo 322 del Código del Trabajo, las partes acuerdan que las estipulaciones establecidas en las cláusulas:

- 10. Selección de Personal
- 11. Acciones de capacitación
- 22. Obsequios y regalos de Navidad
- 23. Día del trabajador
- 29.1. Seguro de vida
- 29.2. Sistema de salud complementario



- 29.3. Sistema de salud complementario jornadas de 22 horas del presente contrato colectivo podrán aplicarse a trabajadores no sindicalizados, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:
- Que el trabajador no sindicalizado acepte la aplicación de las cláusulas del presente contrato colectivo que se extienden.
 - Que el trabajador no sindicalizado pague al sindicato por intermedio del empleador el 100% de la cuota sindical vigente al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo correspondiente a la negociación que culmina en la suscripción del presente contrato colectivo.
 - Se entiende como criterio objetivo, general y no arbitrario para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical, que éstos hayan sido contratados por la Universidad de manera indefinida.

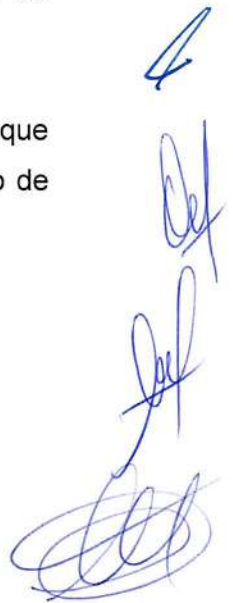
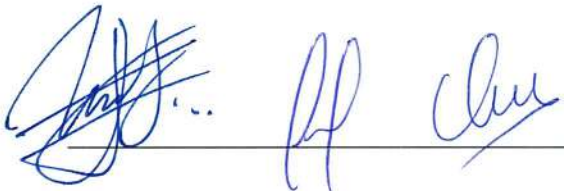
CLÁUSULA 38: BONO ACUERDO UCSC.

La Universidad otorgará a cada trabajador/a que se encuentra individualizado en el Anexo 1 y con contrato vigente a la fecha de suscripción del presente instrumento colectivo, un bono de acuerdo por el término del proceso de negociación colectiva de \$850.000 (ochocientos cincuenta mil pesos) brutos.

Los trabajadores con contrato indefinido e individualizados en el Anexo 1 que tengan una jornada inferior al máximo legal percibirán la proporción del bono referido, en base a la jornada contratada.


Esta cantidad se pagará en un máximo de tres cuotas mensuales en los meses de noviembre de 2024, marzo y junio de 2025

El sindicato entregará a más tardar el 20 de noviembre de 2024, un listado en que indicará la cantidad de cuotas y los meses en que se utilizará este derecho respecto de cada trabajador/a.




CLÁUSULA 39: EJEMPLARES

Este Contrato colectivo se suscribe en tres ejemplares de idéntico tenor, quedando una en poder de cada parte y el tercero para la Inspección del Trabajo en la que se encuentra radicada la negociación colectiva.



Javier Alejandro Martínez Ortiz
Presidente



Claudia Pamela Villa Zapata
Tesorera



Gloria Pilar Soto Almonacid
Secretaria



Angelo Flavio Jara Garvajal
Director

p.p. SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN



Ana Narváez Dinamarca
Prorrectora



Carlos Sobarzo Caamaño
Vicerrector de Administración y Finanzas



Fernando Macaya Melo
Director de Gestión de Personal







COMISIÓN NEGOCIADORA DEL EMPLEADOR
p.p. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN