

# **CONTRATO COLECTIVO 2017-2018**

## **UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN**

**A**

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

**Y**

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

En Concepción, a 31 diciembre de 2016, entre la **UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN**, Corporación de Derecho Privado, representada por los señores Alejandro Santa María Sanzana, Christian Chavarría Jofré y Jorge Porter Taschkewitz, en adelante “la Universidad”, por una parte, y por la otra, el **SINDICATO N°1 DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN**, representado por sus dirigentes Sres. Esteban Otárola López, Presidente, Gloria Matamala Fuentes, Pedro Mariñan Maril, Espedio Ibáñez Parra y Angélica Pino Riquelme y el **SINDICATO N° 3 DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN**, representado por sus dirigentes Sres. Claudio Alveal Peña, Presidente, María Videla Medina, Pamela Salas Herrera, Guillermina Figueroa Silva, Jorge Parra Grollmus y Jaime Neira López, en adelante “los Trabajadores”, se ha convenido en el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo que se extiende en conformidad a las normas de los artículos 344 y siguientes del Código del Trabajo:

#### **CLÁUSULA PRIMERA:**

#### **A) PARTES A QUIENES AFECTA.**

El presente Contrato Colectivo afecta, por una parte a la Universidad de Concepción en su calidad de empleador y, por la otra, a todos los trabajadores del Sindicato N°1 y a todos los trabajadores del Sindicato N° 3 de Trabajadores de la Universidad de Concepción, con arreglo a lo previsto en el artículo 323 del Código del Trabajo. Los nombres de todos los trabajadores y trabajadoras que están afectos al presente Contrato Colectivo se expresan 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 de este texto para todo efecto legal.

## **B) OBJETO E INTENCIÓN DEL CONTRATO.**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo, tiene por objeto la aplicación y establecimiento de relaciones laborales que permitan estructurar condiciones comunes de trabajo, de remuneraciones, de beneficios y prestaciones destinadas a procurar el bienestar de los trabajadores afectos a este instrumento. Las estipulaciones que se establecen regirán entre la Universidad y los Sindicatos N° 1 y 3 de Trabajadores de la Universidad de Concepción, 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 a las actuales, aun cuando no se encuentren expresamente reguladas en el presente instrumento colectivo.

### **CLÁUSULA SEGUNDA:**

#### **SUELDOS BASE.**

Para efectos del presente Contrato Colectivo se reconocen como escalas de sueldos base de los trabajadores enunciados en la cláusula primera, las actualmente vigentes, los cuales se indican –segmentados según escala vigente de remuneraciones- en el documento individualizado como “ANEXO B” el cual ha sido firmado por los otorgantes y se entenderá formar parte de este instrumento para todo efecto legal. En el contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo se indica el grado de la respectiva escala en que está encasillado y así se define 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 MÍNIMA, REAJUSTE DE SUELDOS Y NIVELACIÓN.**

##### **A) RENTA MÍNIMA UNIVERSIDAD DE CONCEPCION.**

A partir del 1º de enero de 2017, la remuneración mínima de los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, será el equivalente al sueldo base que corresponde al grado B-01 de la escala de remuneraciones vigente.

##### **B) REAJUSTE DE SUELDOS.**

A partir del 1º de enero de 2017, los sueldos base de las escalas de remuneración o aquellos estipulados en los contratos individuales de trabajo, se reajustarán por una sola vez, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2016, aumentado en un 2% para los

trabajadores que perciben un sueldo base inferior o igual al que corresponde al grado B-15 de la escala de remuneraciones vigente o equivalente en jornada completa. Este aumento será de un 1,5% para los trabajadores que perciben un sueldo base superior al grado B-15 anteriormente indicado, y para todos los trabajadores que perciben sueldos de la Escala A, hasta el grado A-17 inclusive.

Este reajuste será aplicado sobre los valores vigentes al 31 de diciembre de 2016. Los demás beneficios estipulados en dinero se reajustarán según lo indicado en cada cláusula.

### **C) NIVELACIÓN DE RENTA.**

A partir del 1º de enero de 2017, los trabajadores contratados en forma indefinida, que se encuentren encasillados en el nivel B-01 de la escala de remuneraciones y que tengan una antigüedad mayor o igual a 5 años en la Universidad, serán nivelados al grado B-02 de la citada escala.

A partir del 1º de enero de 2018, se nivelarán al grado B-02 aquellos trabajadores, contratados indefinidos, que cumplan los 5 años de antigüedad durante el año 2017.

### **CLÁUSULA CUARTA:**

### **REAJUSTABILIDAD FUTURA.**

A contar del 1º de enero de 2018, los sueldos base correspondientes a las escalas desde el grado B-1 hasta el grado A-17, ambos inclusive, o su equivalente en jornada completa, serán reajustados por una sola vez, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2017. Este incremento será aumentado en un 1 % para todos los trabajadores enunciados.

### **CLÁUSULA QUINTA:**

### **REENCASILLAMIENTO Y NIVELACION.**

Durante el primer semestre de 2017 se revisarán cada uno de los casos de aquéllos trabajadores que a la fecha de celebración del presente Contrato Colectivo se encuentren cumpliendo funciones o labores distintas de aquéllas para las cuales fue efectivamente contratado, para efectos de considerar si procede el reencasillamiento en la función que efectivamente esté cumpliendo. En el evento que proceda el reencasillamiento se modificará el contrato y/o la remuneración.

### **CLÁUSULA SEXTA:**

### **AGUINALDO DE VACACIONES.**

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

- a) Un aguinaldo de \$ 282.562 brutos por concepto de uso de vacaciones de verano y;
- b) Un aguinaldo de \$ 45.209 brutos por concepto de uso de vacaciones de invierno.

Estos valores regirán a contar del 1º de enero de 2017.

A contar del 1º de enero de 2017, estos valores se reajustarán por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2016.

A contar del 1° de enero de 2018, estos valores se reajustarán por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2017.

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 cancelará en proporción a los meses trabajados en la Universidad durante el año inmediatamente precedente al pago, pero sólo tendrán derecho a percibirlo los trabajadores que tengan contrato de trabajo vigente a la fecha de hacerse efectivo el beneficio.

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

**CLÁUSULA SÉPTIMA: CAMBIOS DE FUNCIÓN, LUGAR DE TRABAJO O REUBICACION.**

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

**CLÁUSULA OCTAVA: PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO.**

La Universidad pagará a los trabajadores 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 a continuación:

<b>AÑOS DE ANTIGÜEDAD</b>	<b>MONTO DEL PREMIO</b>
10 años	\$54.601
25 años	1 (un) sueldo bruto mensual por una sola vez
30, 35, 40, 45, 50 y 55 años	\$ 288.904 brutos

Para el año 2017, el monto del premio indicado para los 10, 30, 35, 40, 45, 50 y 55 años de antigüedad, se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2016.

Para el año 2018, el monto señalado en el párrafo anterior, se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2017.

El premio se pagará anualmente en la fecha en que se cumple el aniversario de la Universidad y beneficiará a todos los trabajadores que dentro del año cumplan el número

de años exigidos para hacerse acreedor del citado beneficio y que a la fecha de pago se encuentren con contrato de trabajo vigente. No se trata, en consecuencia, de un beneficio de carácter proporcional.

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

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

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

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

Este beneficio es compatible con el Aguinaldo Aniversario que se regula en la cláusula décima octava de este CONTRATO.

#### **CLÁUSULA NOVENA:**

#### **PERMISOS A TRABAJADORES.**

1.- Conforme se previene en el artículo 25 del Reglamento del Personal, los trabajadores podrán solicitar permisos con goce de remuneraciones de hasta 5 días hábiles en el año calendario.

Estos permisos deberán ser justificados por escrito al jefe inmediato, quien lo someterá a la decisión del Decano o Jefe de Organismo, que calificará la causal. Sólo podrá hacerse uso del permiso cuando haya sido aprobado y no antes.

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

a) Permiso por nacimiento de un hijo

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

Este beneficio es incompatible con el establecido actualmente en la legislación laboral (Art. 195 del C. del T.) así como con los permisos que por el mismo concepto se establezcan en cualquier modificación futura de la legislación en este sentido. En estos casos, el trabajador deberá optar por el beneficio que más le convenga.

- b) Por matrimonio del trabajador, cinco días hábiles.
- c) Por fallecimiento de cónyuges o hijos del trabajador, siete días corridos.
- d) Por fallecimiento de padres del trabajador, tres días hábiles cuando el desplazamiento sea inferior a 300 kilómetros desde el lugar de trabajo y 5 días hábiles cuando el desplazamiento sea igual o superior a 300 kilómetros desde el lugar de trabajo.
- e) Por fallecimiento de suegros, hermanos o abuelos, dos días hábiles.

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

- f) Los trabajadores afectos al presente CONTRATO 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 citado artículo 66 del Código del Trabajo.

La Universidad otorgará permisos para que los trabajadores afiliados a los Sindicatos N° 1 y N° 3 asistan a las actividades de celebración del Día del Trabajo, Día Internacional de la Mujer y a las actividades de aniversario que los Sindicatos realicen las que, en todo caso, no excederán de una tarde al año por cada actividad.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA:**

#### **VACACIONES.**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: APOORTE PARA ANIVERSARIO DEL SINDICATO.**

La Universidad aportará a cada uno de los Sindicatos N°1 y N°3, por una sola vez en cada uno de los años 2017 y 2018 respectivamente y con motivo del aniversario de cada una de las organizaciones sindicales, la suma de \$ 4.520.980.

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

Para el año 2017, este valor se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2016.

Para el año 2018, este valor se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2017.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: PERMISOS Y BENEFICIOS SINDICALES.**

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

- 1.- Las Asambleas Sindicales deben anunciarse con no menos de 48 horas de anticipación.
- 2.- Los permisos deben ser anunciados con 24 horas de anticipación a la celebración de la Asamblea Sindical respectiva.
- 3.- Los permisos deben ser anunciados a los Jefes Directos respectivos.
- 4.- El tiempo que se use en estos permisos no será descontado de las remuneraciones de los trabajadores.
- 5.- El total de tiempo usado en los permisos no puede exceder de DOS horas hábiles mensuales.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: SEGURIDAD E HIGIENE AMBIENTAL.**

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

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

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, y de manera complementaria, la Universidad de Concepción financiará por cada sindicato, la participación de un trabajador perteneciente a éste e integrante de algún comité paritario de esta Universidad en el Encuentro Nacional de Comités Paritarios de las Universidades chilenas y que se realizan una vez al año.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: JORNADA DE TRABAJO.**

La Universidad velará para que se cumpla la jornada estipulada en los contratos individuales de trabajo. No obstante, previo informe de las jefaturas correspondientes, se analizará caso a caso la situación de cada trabajador que eventualmente se encuentre cumpliendo una jornada que no sea la contratada, a objeto de proceder a su corrección.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: ASIGNACIÓN DE SUPLENCIA.**

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.



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

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA:**

**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 1º de enero, 1º de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre de cada año, un Bono equivalente al 110% del valor de las horas ordinarias trabajadas en dichos días.

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA:**

**BECAS PARA JARDÍN INFANTIL.**

La Universidad mantendrá un total de 32 (treinta y dos) becas anuales para el año 2017 y 32 (treinta y dos) para el año 2018, correspondientes al 100% del arancel (con tope arancel Cedin), de las cuales 6 corresponden al Campus Chillán y 6 al Campus Los Ángeles. El resto corresponden al Campus Concepción.

Respecto a los criterios de asignación, la Universidad formará una comisión en conjunto con los presidentes de los Sindicatos N°1 y N° 3 para la revisión de los mismos, respecto de las becas que se asignan a miembros de esos sindicatos. No obstante, los criterios de decisión siempre serán estrictamente técnicos, tomándose en cuenta la renta del grupo familiar como criterio principal.

Las becas aludidas deberán asignarse dentro del primer trimestre del año 2017 y 2018, según corresponda.

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

**CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA:**

**AGUINALDO ANIVERSARIO.**

Se pagará anualmente a los trabajadores afectos a este CONTRATO y por una sola vez cada año, un aguinaldo para conmemorar el Aniversario de la Universidad de Concepción. Tendrán derecho a percibir este beneficio todos los trabajadores con contrato de trabajo vigente en la fecha de aniversario indicada.

El aguinaldo se pagará dentro de los 5 días anteriores a la festividad que lo motiva, pero se liquidará conjuntamente con las remuneraciones del mes de mayo.

El monto bruto del aguinaldo de aniversario será de \$ 90.267.

Para el año 2017, este valor se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2016.

Para el año 2018, este valor se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2017.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA: AGUINALDOS FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD.**

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

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

El monto de cada uno de los aguinaldos antes expresados será de \$ 90.267 brutos.

Para el año 2017, este valor se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2016.

Para el año 2018, este valor se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2017.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA: HORAS EXTRAORDINARIAS.**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA: BECAS DE ESTUDIO Y BONIFICACIÓN CUOTA BÁSICA.**

- a) Becas de arancel en el Instituto Profesional Virginio Gómez: La Universidad mantendrá un total de 64 (sesenta y cuatro) becas para el año 2017 y 64 (sesenta y cuatro) para el año 2018, 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 sindicalizados que pertenezcan a los Sindicatos 1 y

3. Las becas aludidas benefician en conjunto a ambos sindicatos, debiendo distribuirse entre ellos en la forma que ellos mismo determinen. La concesión, mantención o pérdida del beneficio se regulará por el reglamento vigente. En la medida que se vayan liberando becas se irán otorgando nuevamente, de manera que se mantengan siempre anualmente el número de ellas señaladas en el primer párrafo de esta cláusula. Así, cada año estarán vigentes un máximo de 64 becas, independientemente del nivel que estén cursando los becarios.

Queda establecido que serán requisitos para la concesión, mantención o pérdida de la beca, la evaluación socioeconómica y el rendimiento académico del estudiante. Queda establecido también, que este beneficio es otorgable para la obtención de sólo un título profesional o técnico.

- b) Bonificación de Cuota Básica: La Universidad pagará una bonificación del 50% del valor de la cuota básica, a partir del primer integrante del grupo familiar matriculado, a los trabajadores de la Universidad de Concepción afectos a este contrato, que perciban una renta inferior o igual a la equivalente en jornada completa al grado B-15 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 SEGUNDA:**

#### **BECAS DE ALIMENTACIÓN.**

La Universidad de Concepción mantendrá un máximo de 40 becas de alimentación respecto de los hijos de trabajadores que estudian una carrera en la Universidad de Concepción, siempre y cuando la renta base del trabajador sea inferior o igual al grado B-15 de la escala de remuneraciones vigente o equivalente en jornada completa.

En el caso que el número de postulantes excediere de 40 y todos ellos reunieren los requisitos correspondientes, se revisará caso a caso la posibilidad de admitir más becados, en exceso al límite indicado.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA:**

#### **BECAS HOGAR.**

La Universidad mantendrá para cada uno de los años 2017 y 2018 un total de 14 (catorce) becas completas para hijos de los trabajadores de los sindicatos 1 y 3, 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-15. Cada beca comprende un cupo en el hogar universitario, con desayuno incluido a contar de la fecha de inicio de clases de cada año. En la medida que se vayan liberando becas se irán otorgando nuevamente, de manera que se mantengan siempre vigentes el número de ellas señalado en el primer párrafo de esta cláusula.

En el caso que no proceda el beneficio de beca hogar por tratarse de un alumno de primer año, a este se le otorgará el beneficio establecido en la cláusula 34 del presente instrumento.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA:**

**BECAS DE POSTGRADO.**

La Universidad mantendrá 16 (dieciseis) becas anuales para estudios de Postgrado en la misma Universidad de Concepción, para cada uno de los años 2017 y 2018, a estudiantes que sean hijos de trabajadores afiliados a los Sindicatos N°1 y N°3 o trabajadores afiliados a estos sindicatos. En la medida que se vayan liberando becas se irán otorgando nuevamente, de manera que se mantengan siempre vigentes 16 becas anuales. Cada beca consistirá en la exención del pago de arancel en proporción directa a la jornada del trabajador beneficiado. Los postulantes deberán ser alumnos regulares de los programas de postgrado y cumplir con todos los requisitos académicos exigidos por las becas de postgrado. Para el caso de Programas descentralizados, el monto de la beca no superará el arancel más alto de los Programas centralizados. En caso de existir una diferencia, se analizará caso a caso y se otorgará un préstamo si procede de acuerdo a reglamento.

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA:**

**CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.**

La Universidad financiará anualmente, durante la vigencia de este Contrato Colectivo, la participación de los dirigentes de cada uno de los sindicatos, para que asistan a no más de 6 seminarios de interés de los sindicatos.

Adicionalmente a lo anterior, la Universidad dispondrá de 12 (doce) cupos por año de vigencia del presente Contrato Colectivo para la asistencia al Congreso de Secretarías de Universidades del Consejo de Rectores, que se asignarán a razón de 6 para las socias de cada uno de los sindicatos números 1 y 3, respectivamente.

Dichos cupos consideran la inscripción al congreso, pasajes y el viático.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA:**

**CAPACITACIÓN SOBRE  
RELACIONES LABORALES.**

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA:**

**BONO DE ESCOLARIDAD.**

Los trabajadores afectos a este CONTRATO, tendrán derecho a un bono de escolaridad equivalente a \$ 74.380 brutos en los términos previstos en el Decreto U. de C. N° 96-85. Las características del bono, además de las que se indican en el Decreto aludido, serán las siguientes:

- a) El bono se otorgará por cada hijo y/o cónyuge que sea carga familiar reconocida de un trabajador afecto a este contrato y que, además, esté cursando los niveles desde pre-Kinder, Kinder, Enseñanza Básica, Media y enseñanza superior, comprendiendo en este último concepto sólo a la que se imparte en Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales y Universidades reconocidas por el Ministerio de Educación. El cumplimiento de los requisitos de procedencia debe acreditarse con los certificados correspondientes.
- b) Tendrán también derecho a este beneficio los trabajadores que cumplan con los requisitos de estar cursando estudios medios o de enseñanza superior en alguna de las instituciones antes mencionadas.
- c) Será compatible con beneficios similares a los que el trabajador pudiere percibir de otras instituciones de cualquier naturaleza, pero incompatible con los que pueda percibir de la Universidad.
- d) El bono se pagará junto a la remuneración del mes de febrero, o la de marzo o la de abril o la de mayo. 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, 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.

Para el año 2017, este valor se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2016.

Para el año 2018, este valor se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2017.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OCTAVA:**

#### **SEGUROS.**

La Universidad aportará \$ 2.088 mensuales, por concepto de ayuda al pago que cada uno de los trabajadores incorporados al Seguro Colectivo de Vida y Enfermedades Catastróficas vigentes, debe asumir por concepto de cancelación de la prima del referido seguro.

Los sindicatos números 1 y 3 y la Dirección de Personal en conjunto evaluarán las propuestas que se obtengan de parte de las aseguradoras para la renovación anual de este seguro, en el mes de agosto de cada año.

Para el año 2017, este valor se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2016.

Para el año 2018, este valor se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2017.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA:**

#### **ASCENSOS.**

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 garantizará un mínimo de 110 ascensos de un grado de la escala "B" de remuneraciones durante el año 2017 y de 110 ascensos de un grado de la escala "B" de remuneraciones durante el año 2018, para el personal de los sindicatos 1 y 3.

Si una vez terminado el proceso de ascensos de cada año durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, se mantienen trabajadores que poseen una renta base inferior o igual al grado B-15 de la escala de remuneraciones vigente o equivalente en jornada completa y que cumplan con encontrarse con más de 15 años sin ascender, no tengan observaciones en su desempeño y que no hayan renunciado al beneficio de renta vitalicia establecido en el artículo 91 del Reglamento del Personal, éstos tendrán un ascenso de un grado, con un máximo de 8 trabajadores para el año 2017 y de 8 trabajadores para el año 2018.

El régimen de ascensos establecido en esta cláusula se mantendrá sólo hasta la entrada en vigencia de la Comisión de Contrataciones y Ascensos Administrativos.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA:**

#### **CONSEJO DE BIENESTAR.**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA:**

#### **USO DE INSTALACIONES DEPORTIVAS DE LA UNIVERSIDAD.**

Se constituirá una Comisión Bipartita integrada por el Director de Servicios Estudiantiles, el Director de Personal y un representante de cada sindicato (1 y 3), que tendrá como función calificar las actividades que se desarrollen en las instalaciones deportivas de la Universidad 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, etc.) en una jornada de 2 horas por semana - sujeto a la estructura horaria de cada instalación - para cada 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 Bipartita antes mencionada. La hora de uso de estas instalaciones, será de preferencia entre las 19 y 21 horas, siempre sujeto a la coordinación y aprobación antes expresadas.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: BONO POR RETIRO AL CUMPLIMIENTO DE 60 AÑOS.**

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 60 años de edad y teniendo derecho a la renta vitalicia complemento de la pensión de jubilación establecida en el artículo 91 del Reglamento del Personal se acojan a dicho beneficio en los plazos establecidos y que, además, hagan efectivo su retiro antes del 1º de marzo del año siguiente a aquel en que cumplan la edad indicada anteriormente, tendrán derecho a recibir, adicionalmente y por una sola vez, un bono equivalente a cinco remuneraciones líquidas. Para este efecto se entenderá por “remuneración líquida” el sueldo base devengado en el mes precedente a aquel en que se formula el cobro del beneficio, más la asignación de antigüedad, menos los descuentos legales. Este bono se pagará al suscribirse el finiquito que de cuenta del retiro efectivo y definitivo de la trabajadora o trabajador.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA: BECAS DE ARANCEL.**

La Universidad mantendrá, durante los años 2017 y 2018, una modificación al beneficio establecido en el Decreto 87-103 de fecha 16 de marzo de 1987 y Decreto 95-053 de junio de 1995, que permitirá a los trabajadores con remuneraciones inferiores o iguales a B-15 [equivalentes a jornada completa], sus cónyuges y sus hijos que sean cargas familiares, que estudien una carrera en la Universidad de Concepción y que sean prestatarios del fondo de crédito solidario, pagar una mensualidad no superior al 10% de su renta bruta mensual por concepto de arancel universitario por cada estudiante. Para acceder a este beneficio, todos los alumnos con derecho a impetrar el beneficio descrito anteriormente deberán, además, postular al Fondo de Crédito Solidario o al Crédito con Aval del Estado, según corresponda, en las fechas indicadas para ello.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA CUARTA: FONDO DE APOYO A RESIDENCIA.**

La Universidad mantendrá, durante los años 2017 y 2018, un fondo de apoyo en beneficio de hijos de trabajadores de la Universidad de Concepción que sean estudiantes de pregrado de esta Universidad y que estudien una carrera en uno de los tres Campus, distinto del que desempeña sus funciones el trabajador que origina el beneficio, con el fin de ayudarlos a solventar la estadía mientras estudian. Serán requisitos para acceder a este fondo ser alumno regular y cumplir los requisitos indicados en la cláusula trigésima tercera precedente (Becas de arancel).

Este fondo comprenderá un pago de \$ 73.455.- por alumno por cada mes en que efectivamente esté cursando sus estudios y mantenga la condición indicada en el párrafo anterior y se pagará a contar de marzo de cada año hasta diciembre del mismo año. Este beneficio es incompatible con la Beca Hogar contemplada en la cláusula vigésima tercera de este Contrato.

Para el año 2017, este valor se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2016.

Para el año 2018, este valor se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2017.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA: AYUDA POR SINIESTROS.**

La Universidad continuará con el programa de ayuda especial a los trabajadores que resulten damnificados por Siniestros o Catástrofes, previo informe técnico de una Comisión ad-hoc.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA: CONMEMORACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER.**

Los Sindicatos N° 1 y N° 3 presentarán dentro del mes de enero de 2017 y 2018 respectivamente, a la Universidad un proyecto que abarcará todas las actividades relacionadas con el Día Internacional del Trabajo y Día Internacional de la Mujer, el cual será financiado por ésta, hasta por un monto total de \$ 5.651.224.- (cinco millones seiscientos cincuenta y un mil doscientos veinticuatro pesos) por cada año de vigencia del Contrato Colectivo.

Para el año 2017, este valor se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2016.

Para el año 2018, dicho monto se reajustará en el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor de los doce meses del año 2017.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉPTIMA: APORTES ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS.**

La Universidad otorgará un aporte anual de \$ 4.520.980.- (cuatro millones quinientos veinte mil novecientos ochenta pesos) a cada uno de los sindicatos N° 1 y N° 3, por cada año de vigencia de este Contrato Colectivo, con el propósito de financiar en parte las actividades deportivas, culturales y recreativas que organicen los mismos.

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



Para el año 2017, este valor se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor durante los doce meses del año 2016.

Para el año 2018, este valor se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor durante los doce meses del año 2017.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OCTAVA: ESTABILIDAD LABORAL.**

La Universidad se compromete a mantener la estabilidad laboral de los trabajadores durante la vigencia del presente contrato colectivo, con la sola excepción de las eventuales situaciones derivadas de la aplicación de la normativa laboral.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NOVENA: 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.

**CLAUSULA CUADRAGÉSIMA: COMISIÓN DE CARRERA FUNCIONARIA Y ESTABILIDAD LABORAL.**

Las partes firmantes han convenido mantener la Comisión de Carrera Funcionaria de manera permanente y con reuniones mensuales, definiendo la agenda de trabajo en la primera reunión que se llevará a cabo en el mes de marzo de 2017, con el objeto de revisar y establecer reglas y procedimientos necesarios para instaurar una carrera orgánica para el personal no académico de la Universidad. La Comisión estará conformada por representantes de la Universidad de Concepción y por representantes de los sindicatos subscriptores de este contrato, en forma paritaria.

Las conclusiones de esta Comisión serán presentadas, a los órganos y autoridades con competencia estatutaria y reglamentaria para sancionar la aprobación de las reformas, según sea requerido en la normativa orgánica de la Universidad, debiendo por tanto quedar enmarcadas en la institucionalidad Universitaria para su implementación.

**CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA PRIMERA: BONO DE ARMONÍA.**

Como reconocimiento de la buena voluntad expresada por las partes en este proceso, todos los trabajadores recibirán un bono por un monto de \$250.000.- brutos, que se pagará conjuntamente con la remuneración del mes de enero de 2017.

Además, la Universidad entregará como aporte a los sindicatos partícipes de esta negociación una cantidad de gifts cards equivalentes a los trabajadores afectos a este contrato colectivo, por un monto de \$80.000 mil pesos cada una.

## **CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SEGUNDA:**

## **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 2017, y durará hasta las 24.00 horas del día treinta y uno de diciembre de 2018.

### **CLAUSULA TRANSITORIA 1: SEDE SINDICAL**

Con el objetivo que los sindicatos N°1 y N°3 cuenten con un espacio como centro de sus actividades administrativas y operacionales, en consideración a que las instalaciones de su actual sede en Concepción presentan dificultades de acceso para las personas, la Universidad asume el compromiso de buscar en forma conjunta con los sindicatos aludidos, elaborando un proyecto dentro del primer semestre de 2017. En lo inmediato, los dirigentes podrán coordinar horarios para atender a sus asociados con problemas de movilidad en la sala de Capacitación del Edificio VRAEA, poniéndose además a su disposición una oruga para poder subir las escalas de su actual sede en caso de ser requerido por estos.

### **CLAUSULA TRANSITORIA 2: REGULARIZACIÓN DE INSTALACIONES EN BALNEARIO**

La Universidad compromete el apoyo profesional y técnico para la realización de diseños y planos necesarios para la tramitación y regularización de las instalaciones existentes en el predio que los sindicatos N°1 y N°3 mantienen en el Salto del Laja. La inversión e implementación de las obras que sean requeridas serán de responsabilidad y cargo de los sindicatos. Sin perjuicio de lo anterior, la Universidad compromete además su apoyo para la búsqueda de financiamiento externo.

### **CLAUSULA TRANSITORIA 3: DEFENSOR LABORAL**

La Universidad se compromete, dentro del primer semestre de 2017, a revisar y ajustar su reglamentación interna, con el objeto de que en los casos en que sea procedente instruir procesos de investigaciones administrativas, participará un profesional, como asesor de los trabajadores incluidos en tal procedimiento.

### **CLAUSULA TRANSITORIA 4: EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA REFORMA EDUCACIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN**

Durante el mes de agosto de 2017, se coordinará una reunión en la que participarán las directivas sindicales y Vicerrector de Asuntos económicos y Administrativos de la Universidad de Concepción, para evaluar el contexto económico de la reforma de la Educación Superior en el país y su impacto en la Universidad de Concepción.

**EJEMPLARES:**

El presente CONTRATO Colectivo se suscribe en ocho ejemplares de igual tenor y extensión quedando dos de ellos en poder de la Universidad de Concepción, otros dos en poder de cada uno de los Sindicatos que han participado en la negociación y los últimos dos en poder de la Inspección del Trabajo.

**UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN**

Alejandro Santa María Sanzana

Jorge Porter Taschkewitz

Christian Chavarría Jofré

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

Esteban Otárola López

Pedro Mariñan Maril

Gloria Matamala Fuentes

Angélica Pino Riquelme

Espedio Ibáñez Parra

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

Claudio Alveal Peña

María Videla Medina

Pamela Salas Herrera

Guillermina Figueroa Silva

Jaime Neira López

Jorge Parra Grollmus