

**PROYECTO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
2021-2023
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA
SANTÍSIMA CONCEPCIÓN
CON
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN**

En Concepción, a 31 de octubre de 2021, comparece por una parte, la **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN**, representada por su comisión negociadora, todos con domicilio físico en Alonso de Ribera N°2850, Concepción y, por otra parte, el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN**, representado por su Directorio integrado por don Angelo Jara Carvajal (Presidente), don Javier Inostroza Jara (Tesorero), doña Gisela Garcés Osses (Secretaria), doña Carmen Campos Aguilera (Directora), todos domiciliados en avenida Alonso de Ribera N°2850, Concepción, correo electrónico sindicato@ucsc.cl que actúan en nombre y representación de los socios de esta Organización Sindical, según nómina anexa, la que se entiende formar parte de este contrato.

I. ÁMBITO Y VIGENCIA

CLÁUSULA 1: DETERMINACIÓN DE LAS PARTES A QUIENES AFECTA

El presente Contrato Colectivo de Trabajo afecta y obliga, por una parte, a la empresa 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 sindicalizado”. De igual modo este instrumento también afectará a los trabajadores que pasen a integrar el Sindicato durante la vigencia del Instrumento Colectivo que se suscriba.

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 darán origen al Instrumento Colectivo que se suscriba.

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 Universidad realizará el pago de bonos que emanen de la Ley de Presupuestos Anual del Estado se realice conjuntamente con las bonificaciones que le corresponden a la institución para dicho período, sin reemplazarlas ni total ni parcialmente.

CLÁUSULA 2: DURACIÓN Y VIGENCIA

Este Contrato Colectivo de Trabajo tendrá una duración de 2 (dos) años, a contar del 01 de noviembre de 2021 y hasta el 31 de octubre del año 2023 (ambas fechas inclusive).

II. DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CLÁUSULA 3: OBJETIVO E INTENCIÓN DEL INSTRUMENTO COLECTIVO

El presente Instrumento Colectivo de Trabajo tiene por objeto la aplicación y establecimiento de relaciones laborales 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 regirán entre la Universidad y los(as) asociados(as) al Sindicato, 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 E INCREMENTO ÚNICO DE SUELDOS Y REAJUSTE ANUAL DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS

4.1 Reajuste de Sueldo:

El 01 de noviembre del año 2021, la Universidad reajustará los sueldos bases mensuales en un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC acumulado entre los meses de noviembre de 2020 y octubre de 2021.

El 01 de noviembre del año 2022, la Universidad reajustará los sueldos bases mensuales en un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC acumulado entre los meses de noviembre 2021 y octubre 2022.

Adicionalmente, el primer día del mes de noviembre de los años 2021 y 2022 se aumentará los sueldos base mensuales en función de los tramos de sueldos en un 2% (dos por ciento) a todos los trabajadores sindicalizados afectos a este contrato colectivo.

4.2 Incremento único de Sueldo:

Posterior a la cláusula 4.1 anterior, la Universidad a partir del 1° de noviembre de 2021 aumentará los sueldos base mensuales (escalas de sueldos) de los trabajadores sindicalizados afectos a este contrato colectivo.

Los montos equivalentes a jornadas de 44 (cuarenta y cuatro) horas, son los siguientes:

Escala Administrativa: Grados 11 a la 34.	\$70.000.-
Escala Administrativa: Grados 1 a la 10.	\$40.000.-
Escala Académica: Grados 22 a la 36	\$70.000.-
Escala Académica: Grados 1 a la 21.	\$21.000

De la misma forma, a partir del 01 de noviembre de 2022, se aumentará en \$12.000.- (doce mil pesos) los sueldos base mensuales (escalas de sueldos) de los trabajadores afectos a este contrato colectivo, y que se encuentren en la escala Administrativa Grados 11 a la 34.

4.3 Reajuste anual de beneficios:

En el mes de noviembre del año 2022, la Universidad reajustará las remuneraciones distintas de los sueldos y los demás beneficios pactados en dinero en el presente instrumento, según el 100% (cien por ciento) de la variación del IPC acumulado en los 12 meses inmediatamente anteriores, aumentado en 2 (dos) puntos porcentuales.

4.4 IPC Negativos:

En el evento que cualquiera de los períodos anuales de reajustabilidad referidos en los números precedentes, el resultado del cálculo de la variación del Índice de Precio al Consumidor fuere negativo, ésta se considerará como un 0% (cero por ciento) del índice de Precio al Consumidor.

4.5 Valores

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

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

4.6 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 de trabajo, como si estuvieran prestando servicios.

CLÁUSULA 5: PREMIOS, ASIGNACIONES, BONOS Y AGUINALDOS

5.1 Antigüedad:

La Universidad, a contar de la fecha de vigencia de este instrumento, otorgará un premio por años de trabajo continuo cumplidos en esta Institución de acuerdo a la siguiente tabla:

Años de Servicio*	Premio
45 años	\$900.000.-
40 años	\$900.000.-
35 años	\$900.000.-
30 años	110% sueldo base
25 años	110% sueldo base
20 años	80 % sueldo base
15 años	60 % sueldo base
10 años	30 % 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 períodos. Se considerará el último sueldo base devengado.

5.2 Premio a la Trayectoria:

Para cada trabajador que cumpla 35 (treinta y cinco) y 40 (cuarenta) años de servicios ininterrumpidos en la Universidad, se le otorgará por una sola vez, de día 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 a elección del trabajador(a) pertenecientes a la Caja de Compensación a que esté afiliada la Universidad. Dicho beneficio será nominativo y no podrá ser cedido a terceros. Además, estará sujeto a la disponibilidad de los centros vacacionales de la CCAF.

Al trabajador que cumpla 45 (cuarenta y cinco) años de servicios ininterrumpidos en la Universidad, se le pagará para dos personas, por una sola vez, un viaje con todo incluido por 3 (tres) días y 2 (dos) 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 seis meses de anticipación, dirigido a la Dirección de Gestión de Personal.

En todo caso, el trabajador podrá solicitar el pago del monto correspondiente a dicho viaje, por razones justificadas que lo impidan sea motivos de salud, cierre de fronteras, contingencia sanitaria, entre otros.

5.3 Movilización:

La Universidad otorgará a cada trabajador, una asignación mensual de movilización, ascendente a \$45.000.- (cuarenta y cinco mil pesos). Adicionalmente se considerará esta asignación para los efectos del cálculo de remuneración en los períodos de vacaciones legales y licencias médicas.

Al trabajador 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 declaración jurada notarial. 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 no hagan uso de transporte público podrán solicitar a la Dirección de Gestión de Personal que mantenga el pago de la asignación extra de movilización por el período que justificadamente lo requieran.

En caso de suspensión de la prestación de servicios por decisión de la autoridad pública, decisión del empleador o imposibilidad de prestación de servicios presenciales, conforme la ley 21.134, entre otros, el trabajador seguirá percibiendo la suma correspondiente a Movilización y a doble Movilización, ambos pactados en la presente cláusula.

5.4 Vacaciones de Invierno:

La Universidad otorgará a los trabajadores un bono de invierno de \$50.000 (cincuenta mil pesos), a ser pagados el día 15 de julio de cada año o el día hábil siguiente en caso de ser domingo o festivo.

5.5 Fiestas Patrias:

La Universidad, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, otorgará a los trabajadores un Bono de Fiestas Patrias ascendente a \$180.000 (ciento ochenta mil pesos). Este

bono será compatible con cualquier otra asignación que por igual o similar concepto financie el Estado.

5.6 Navidad:

La Universidad, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, otorgará a los trabajadores un Bono de Navidad ascendente a \$200.000 (doscientos mil pesos). Este bono será compatible con cualquier otra asignación que por igual o similar concepto financie el Estado.

5.7 Vacaciones de Verano:

La Universidad, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo, otorgará a los Trabajadores sujetos al presente contrato un Bono de Navidad ascendente a \$300.000 (trescientos mil pesos). Este bono será compatible con cualquier otra asignación que por igual o similar concepto financie el Estado.

5.8 Alimentación:

La Universidad, otorgará un bono de alimentación por cada jornada efectivamente trabajada equivalente a \$4.500 (cuatro mil quinientos pesos), para todos los trabajadores de la escala Administrativa de los grados 15 a 34.

5.9 Nivelación de renta.

Los trabajadores adscritos al presente contrato que se encuentren en el grado 34 y 33 (treinta y cuatro y treinta y tres) de la escala administrativa, serán nivelados al grado inmediatamente superior, a partir del primer año de vigencia del presente instrumento.

Los trabajadores adscritos al presente contrato colectivo que se encuentren en los grados 28 y 26 (veintiocho y veintiséis) de la escala académica, serán nivelados al grado inmediatamente superior, a partir del primer año de vigencia del presente instrumento.

5.10 Quinquenios

A los trabajadores adscritos al presente contrato, se les pagará una asignación de antigüedad equivalente al 5% del sueldo base por cada cinco años completos de trabajo en la Universidad.

Para tales efectos, se debe tener presente:

-El tiempo a considerar, será el correspondiente a la suma de los períodos con contratos de trabajo, aun cuando ellos se haya originado en períodos discontinuos.

5.11 Jornada extraordinaria y pago de horas extras.

La Universidad se compromete a dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 30 y siguientes del Código del Trabajo, realizando el pago de las horas extraordinarias (sobresueldo) con el recargo legal correspondiente, sean ellas pactadas o trabajadas en exceso y se registrarán en los sistemas que el empleador a dispuesto para el registro de jornada.

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 DEL PERSONAL

CLÁUSULA 7: PRÁCTICAS LABORALES

7.1 Comisión de Relaciones Laborales.

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

Esta mesa definirá una agenda de trabajo 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.

7.2 Participación Institucional.

La Universidad de acuerdo con la organización sindical nombrará una comisión reglamentaria a objeto de recoger inquietudes, de tal manera, de propender a la participación activa e inclusiva del Sindicato, en función de las observaciones, modificaciones o iniciativas propuestas por la organización sindical, a fin de que puedan ser escuchadas por las autoridades universitarias, promoviendo y generando los cambios necesarios en materias de relevancia, tales como la evaluación de desempeño administrativo, mejoramiento continuo de la carrera administrativa y académica, mantener actualizados los descriptores de cargo para el proceso de evaluación de desempeño, colocando especial atención en respetar las subrogancias descritas en los respectivos perfiles de cargo.

CLÁUSULA 8: BONO POR TURNOS ESPECIALES

La Universidad pagará un bono por turno especial de \$55.000 (cincuenta y cinco mil pesos), al personal de seguridad que por disposición de la propia Universidad deba cumplir funciones en horario nocturno el 01 de mayo, 18 y/o 19 de septiembre, 24 y/o 31 de diciembre, por cada jornada.

CLÁUSULA 9: BONO DE REEMPLAZO O SUBROGANCIA

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, definida en los descriptores de cargo, 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.

Para efectos de la determinación de dichos reemplazos o subrogancia, se dará estricto cumplimiento a lo dispuesto en los descriptores de cargo de cada trabajador y puesto de trabajo.

En el caso que el reemplazo corresponda a un interinato con asignación de responsabilidad y que esta sea diferente al bono de reemplazo, se pagará la prestación de mayor valor.

CLÁUSULA 10: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Conforme la política establecida por el Consejo Superior de la Universidad, la selección y contratación del personal en la Universidad será realizada a través de procedimientos 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 5 secretarías afectas a este instrumento colectivo en el Congreso Anual de Secretarías 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, conviviente civil y/o carga familiar, que realice estudios preuniversitarios debidamente acreditados ante la Dirección de Gestión de Personal, una bonificación equivalente al costo del arancel de dicho Preuniversitario, con un tope de \$250.000.- (doscientos cincuenta mil pesos).

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

La Universidad otorgará a cada trabajador, hijo, cónyuge, conviviente civil y/o carga familiar, que realice estudios en el preuniversitario de la Universidad, se le otorgará un 100% (cien por ciento) de financiamiento en matrícula y arancel.

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 descuento en el arancel y matrícula de 70% (setenta por ciento) en carreras de pregrado y 60% (sesenta por ciento) en programas de diplomado, magister y doctorado, a cada trabajador, hijo(s), cónyuge, conviviente civil y/o cargas familiares que realicen estudios regulares en la Universidad Católica de la Santísima Concepción.

En la eventualidad que falleciera el trabajador integrante de este Instrumento Colectivo, el beneficiario(a) mantendrá este descuento por los semestres restantes para su egreso.

En el caso en que el trabajador fuese despedido, por cualquier causal, el beneficiario(a) mantendrá el descuento por el año en curso.

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 a 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 80% (ochenta 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 reprobar algún curso o asignatura, sólo se aplicará el beneficio del párrafo 15.1, el cual no se podrá incrementar.

Este derecho deberá solicitarse al momento de la matrícula del alumno.

15.3 Beca de arancel por rendimiento académico:

Se extenderá una beca de carácter anual por rendimiento académico a los funcionarios, cónyuges, conviviente civil, hijos y/o cargas familiares 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.- (cinco coma cero), según los registros emanados de la Dirección de Admisión y Registro Académico (DARA).

- b. Haber cursado a lo menos 2 (dos) semestres académicos para carreras de pregrado y 2 (dos) semestres para las carreras técnicas.
- c. La beca financiará el monto anual que el alumno debe costear una vez deducidas las becas con financiamiento externo y la rebaja funcionaria del arancel real.
- d. El beneficio se otorgará como máximo hasta 2 (dos) semestres después del tiempo de duración nominal 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 VRAF, la que, en consideración de los antecedentes, decidirá sobre la referida pertinencia.

V. BENEFICIOS SOCIALES

CLÁUSULA 17: BONIFICACIONES

La Universidad otorgará al trabajador sujetos al presente contrato los siguientes beneficios:

Bono de matrimonio y/o unión civil	\$ 255.000.
Bono de nacimiento por hijo(a)	\$ 255.000.
Bono de fallecimiento cónyuge o conviviente civil	\$ 630.000.
Bono de fallecimiento de hijos/as	\$ 630.000.
Bono de fallecimiento padres	\$ 250.000.
Bono de escolaridad Pre-kinder, kinder y básica	\$ 160.000.
Bono de escolaridad (por hijo(a) en Enseñanza Media y Enseñanza Especial)	\$ 160.000.
Bono de escolaridad por trabajador(a), su cónyuge, conviviente civil, hijo(a) y/o cargas familiares 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	\$ 170.000.
Bono rendimiento académico por trabajador(a), su cónyuge, hijo(a) y/o cargas familiares que realicen estudios de pregrado en la Universidad Católica de la Santísima Concepción.	\$ 170.000.

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.

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 \$ 8.000.000 (ocho millones de pesos), que estará destinado a fármacos para enfermedades crónicas y/o terminales, para el periodo de vigencia del presente instrumento 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 sólo 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 no 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 DGP.

La certificación de la enfermedad deberá ser acreditada en la DGP 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 usar 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%.

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 \$25.000.000 (veinticinco millones de pesos), destinado a completar el ahorro previo mínimo exigido para postular al subsidio habitacional.

El monto máximo de préstamo por funcionario será de 45 UF (cuarenta y cinco 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 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 prestamos de acceso a la vivienda o al mejoramiento programado de ella. Para el evento que el préstamo solicitado se haya originado a causas de un caso fortuito o fuerza mayor, el plazo para la devolución ascenderá hasta 36 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 \$ 7.000.000 (siete millones de 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 en original y/o fotocopias en la DGP que acrediten dicho evento. El monto señalado en esta cláusula 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. Permiso con goce de remuneraciones:

a) Matrimonio o acuerdo de unión civil: 7 (siete) días corridos cuando el trabajador contraiga matrimonio o celebre acuerdo de unión civil, los que se harán efectivos conforme lo establecido la Ley. El plazo máximo para impetrar el permiso no excederá de un mes desde el día del matrimonio.

b) Paternal: El padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 (cinco) días en caso de nacimiento de un hijo, 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 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. 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 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 a 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.

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 los 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, la que se consideraran como trabajadas para todos los afectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser

acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

e) Cambio de domicilio: 1 (un) día hábil

f) Administrativo: 4 (cuatro) días durante el año calendario, para los trabajadores con antigüedad de a los 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) cónyuge o conviviente civil del trabajador: Adicional al permiso legal, se otorgarán 4 (cuatro) 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 del trabajador: Se otorgará 4 (cuatro) días hábiles de permiso pagado con ocasión del fallecimiento del padre o madre del trabajador. Se podrán otorgar hasta un total de 6 días hábiles cuando la ubicación geográfica y conectividad física de los progenitores lo justifique.

i) Fallecimiento de hermano, abuelo (a) o suegro (a) o nieto (a): se otorgaran 3 (tres) días de permiso pagado.

j) Cumpleaños de hijo (a) hasta 14 (catorce) años: se otorgará a la madre trabajadora o al padre trabajador la tarde del día del cumpleaños del hijo (a) hasta los 14 años. En caso de que padre y madre se desempeñen en la Universidad, se otorgará a ambos.

k) Cumpleaños del Trabajador: Si el cumpleaños del trabajador recae en día hábil laboral, se le otorgará de éste, como permiso pagado la mitad del día libre, el cual deberá ser pedido vía solicitud administrativa. Este permiso se podrá hacer efectivo a contar del término de las primeras cuatros horas de jornada laboral del respectivo día del cumpleaños.

21.2 Permisos sin goce de remuneraciones:

Se gestionará permiso sin goce de remuneraciones por medio de una solicitud por escrito dirigida al superior inmediato, especificando claramente las razones que lo justifiquen, quien de aceptarla deberá elevar la correspondiente solicitud al Vicerrector de Administración y Finanzas 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 que forman parte del presente contrato, hasta 12 (doce) años, los que serán distribuidos en una celebración navideña auspiciada por la Universidad a través de la DGP. La Universidad gestionará ante los proveedores la factibilidad de elección de los obsequios, dentro del rango de precios definido para ello.

CLÁUSULA 23: DIA DEL TRABAJADOR UNIVERSITARIO

La Universidad financiará la celebración del día del Trabajador Universitario. Esta actividad se efectuará el primer viernes de regreso de 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 Contrato 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 de 44 horas (cuarenta y cuatro) horas semanales, considerando dentro de la jornada diaria un periodo de 45 (cuarenta y cinco) minutos para colación.

Para los trabajadores que se desempeñen en el Jardín Infantil de la Universidad, bajo la normativa JUNJI, su jornada de trabajo será de 45 horas semanales.

CLÁUSULA 25: VACACIONES

25.1. Verano:

La Universidad otorgará 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:

La Universidad, 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 presente Contrato Colectivo de Trabajo proporcionará sin costo alguno para los trabajadores sujetos al presente contrato, elementos destinados a mejorar la calidad de la ejecución de su trabajo.

Elemento 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 entregaran anualmente a funcionarios con jornada laboral de 44 (cuarenta y cuatro) horas y son los que se detallan a continuación:

26.1. Auxiliares:

- a) 2 (dos) cotonas corporativas de color azul
- b) 1 (una) Gift Card para calzado invierno

- c) 1 (una) Gift Card para calzado de verano
- d) 2 (dos) poleras piqué manga corta, corporativas
- e) 2 (dos) poleras piqué manga larga, corporativas
- f) 1 (un) polar manga larga, corporativa
- g) 1 (una) parka, corporativa
- h) 2 (dos)jeans

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

- a) 1 (una) Gift Card para calzado
- b) 2 (dos) poleras piqué manga corta, corporativas
- c) 2 (dos) poleras piqué manga larga, corporativas
- d) 1 (un) polar manga larga, corporativa
- 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) 1 (una) Gift Card para zapatillas
- 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
- c) 2 (dos) jeans
- d) 1 (un) polar manga larga, corporativo
- e) 1 (una) polar manga corta, 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 (una) Gift Card para calzado

26.6. Personal de Biblioteca

- a) 2 (dos) delantales corporativos, de color blanco
- b) 1 (una) Gift Card para calzado
- c) 2 (dos) poleras piqué manga corta, corporativas
- d) 2 (dos) poleras piqué manga larga, corporativas
- e) 1 (un) polar sin manga corporativo
- f) 1 (un) polar manga larga, corporativa
- g) 1 (una) parka, corporativa
- h) 2 (dos) pantalones

26.7. Secretarías y telefonistas:

- a) 1 (uan) 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 (2 prendas)

- c) 1 (una) chaqueta, y 2 (dos) bluzas
- d) 1 (un) chaleco sin mangas para uniforme otoño - invierno
- e) 1 (una) Gift Card para calzado de invierno
- f) 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) par 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
- 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) jockie legionario semestral
- h) 1 (una) bota wader
- i) 1 (una) bota rapada

26.10. Jardinero, asistente agrícola:

- a) 2 (dos) slack de mezclilla
- b) 2 (dos) jeans
- c) 1 (un) par de botas de agua de seguridad
- d) 1 (un) buzo térmico corporativo
- e) 1 (un) par de zapatos de seguridad
- f) 1 (un) traje de agua según norma de calidad certificada
- g) 1 (una) parka, corporativa
- h) 1 (un) polar manga larga, corporativa
- 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
- c) 2 (dos) pantalones color negro, tela delgada
- d) 1 (un) par de zapatos de seguridad, color negro
- e) 1 (un) calcetín 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 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, 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

e) 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, 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) pantalón negri 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) par de zapatillas

e) 1 (un) polar manga larga, corporativo

f) 1 (una) parka, corporativa

g) 1 (una) Gift Card para calzado de invierno

h) 1 (una) Gift Card para calzado de verano

26.14. Personal que atiende caja:

a) 1 (un) polar, corporativo, temporada invierno

26.15. Personal asistente de unidad de abastecimiento

a) 1 (un) polar manga larga, corporativo

b) 1 (un) par de zapatos de seguridad

La Universidad continuará entregando el beneficio de calzado a cada segmento indicado anteriormente, excepto el personal que recibe zapato de seguridad, zapatillas de deporte, zapatilla paramédico y zapatillas antideslizantes, mediante una tarjeta Gift Card con monto de \$46.000 (cuarenta y seis mil pesos). En el caso del personal que reciba un par de zapatos al semestre, o por

temporada invierno - verano, se les entregará una tarjeta gift Card en el mes de marzo y una en el mes de octubre de cada año.

La ropa de trabajo de invierno y aquella que corresponde anualmente, serán distribuidas por la Universidad en el mes de marzo 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 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 todos efectos, todos los trabajadores, cualquiera sea su renta, mantendrá 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 percibido. Para el caso de rechazo de la licencia, el trabajador deberá reembolsar 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.

28.2. Resguardo por sala cuna:

Para aquellas trabajadoras que lleven a sus hijos (as) menores de 2 años a sala cuna, la Universidad pagará los gastos de éstos directamente al establecimiento con que la institución tenga convenio, conforme a la legislación laboral vigente, de aquellas reconocidas por la JUNJI. El valor establecido con la Sala Cuna en convenio corresponderá al tope del valor asignado en caso 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 dos anualidades de sala cuna en convenio con la Universidad, para entregar entre sus asociados hombres y jornada de 44 horas 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 en la Universidad, ésta procederá a pagar directamente al establecimiento reconocido por la JUNJI al que concurra el (la) menor.

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

Para aquellos trabajadores 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 JUNJI), la Universidad aportará con el 45% (cuarenta y cinco por ciento) del monto del arancel mensual y para un máximo de 20 (veinte) cupos anuales.

En caso de que se utilice una sala cuna (sala cuna o jardín infantil reconocida por la JUNJI) 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 periodo 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 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) cónyuge y conviviente civil, debidamente acreditados ante la Universidad.

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

- a) 90% para sueldos base comprometidos entre los grados 29 y 34 de la Escala Administrativa
- b) 80% para sueldos base comprendidas entre los grados 14 y 28 de la Escala Administrativa
- c) 70% para sueldos base comprendidas entre los grados 9 y 13 de la Escala Administrativa, y entre los grados 22 a 26 de la Escala Académica
- d) 60% para sueldos base comprendidas entre los grados 1 y 8 de la Escala Administrativa, y entre los grados 1 al 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: INDEMNIZACIONES

30.1 A quienes 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 \$45.000.000 (cuarenta y cinco millones de 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 el trabajador solo podrá inscribirse durante los doce meses inmediatamente anteriores al día en que cumpla la edad necesaria para pensionarse de vejez. Este último requisito solo 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.

Si existieran fondos disponibles para que el trabajador inscrito cobre la totalidad de su indemnización y éste no hiciera 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°14/012, que establece el "Fondo sobre Retiro Voluntario", una cantidad inferior a \$30.000.000 (treinta millones de 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 2022 y en caso de no empleador no se acumulará para el año siguiente.

VII. GARANTIAS 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, como se han venido otorgando, siendo de cargo del empleador el pago de las mismas.

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, Prorector, Secretaria General, Vicerrectores de la Universidad y Directores de Gestión de Personal o a autoridad pública. Estas horas no se consideran dentro de las horas antes señaladas, pero deberá acreditarse la citación si así lo exigiera la Universidad.

CLAUSULA 32. SEDE SINDICAL

La universidad compromete ceder el espacio físico de la oficina de atención del Sindicato en dependencias del edificio central, y al mes de marzo de 2023 tener finalizado el proyecto de cesión de terreno para la construcción de la Sede Sindical definitiva del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Católica de la Santísima Concepción.

VIII. ACUERDOS ADICIONALES

CLÁUSULA 33: RELACIONES DE PARENTESCO Y DESCRIPCIÓN DE GENERO

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 o unión 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. Asimismo, la expresión trabajador o trabajadores, se entenderá extensiva a trabajadora y trabajadoras.

CLÁUSULA 34: INTERPRETACIÓN

Si entre las partes existiera diferencia en la interpretación de este Colectivo de Trabajo, o surgieran controversias durante la vigencia, éstas serán solucionadas en primera instancia en la Mesa 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 35: SUPERVISIÓN DEL INSTRUMENTO

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

CLÁUSULA 36: PUBLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

La Universidad dispondrá de una versión digitalizada y publicada en el sitio web institucional.

CLÁUSULA 37: NÓMINA DE AFILIADOS AL INSTRUMENTO

El anexo N° 1 (número uno) contempla el listado de trabajadores afectos (sindicalizados), a que hace referencia el presente Instrumento Colectivo de Trabajo y que se incorpora al mismo, se entiende como parte integrante de él, para todos los efectos legales y contractuales.

CLÁUSULA 38: PISO DE NEGOCIACIÓN Y EXTENSIÓN DE BENEFICIOS:

38.1 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.

38.2 Extensión de beneficios: En virtud de lo prescrito en el artículo 322 del Código del Trabajo, las partes acuerdan que las estipulaciones del presente contrato colectivo no podrán aplicarse a trabajadores no sindicalizados.

CLÁUSULA 39: BONO DE ACUERDO UCSC.

Una vez suscrito este instrumento colectivo, la Universidad otorgará a cada trabajador sindicalizado, un bono de acuerdo por el término del proceso de negociación colectiva ascendente a \$1.000.000.- (un millón de pesos), de una sola vez, pagados en la remuneración inmediata luego de cerrado el proceso.

Este bono solo se pagará a los trabajadores indicados en nómina adjunta (Anexo N°1) y a aquellos que se incorporen a la organización sindical en los términos del artículo 331 del Código del Trabajo.

CLAUSULA 40: 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.

Angelo Jara Carvajal

Presidente

Javier Inostroza Jara

Tesorero

Gisela Garcés Osses

Secretaria

Carmen Campos Aguilera

Directora