

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
2021-2022
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
Y
SINDICATO N°2 DE ACADÉMICOS Y PROFESIONALES DE LA UNIVERSIDAD DE
CONCEPCIÓN

En Concepción, a 31 diciembre de 2020, entre la UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, Corporación de Derecho Privado, representada por los señores Miguel Ángel Quiroga Suazo, Patricia Echeverría Carrillo y Alejandro Tudela Román, en adelante "la Universidad", por una parte, y por otra, el SINDICATO N°2 DE ACADÉMICOS Y PROFESIONALES DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, representado por sus dirigentes Sra. Marta Barrios Vergara, Presidente; Sr. Javier Vidal Valenzuela, Secretario; Sra. Berta Schulz Bañares, Tesorera; y su directora Srta. Valeria Velasco Pizarro, 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:

PRIMERO: PARTES A QUIENES AFECTA.

El presente Contrato Colectivo afecta, por una parte, a la Universidad de Concepción en su calidad de empleador y, por la otra, exclusivamente a los Trabajadores socios y socias del SINDICATO N°2 DE ACADÉMICOS Y PROFESIONALES DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, cuyos nombres se indican en la nómina que, debidamente firmada por las partes, se agrega al final del presente instrumento individualizado como "ANEXO A", entendiéndose que forma parte integrante de este contrato para todo efecto legal. Todo lo cual se entenderá sin perjuicio de lo previsto en la cláusula vigésima sexta del presente instrumento.

SEGUNDO: 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 distintos valores de las escalas vigentes se indican en el documento individualizado como "ANEXO B", el cual ha sido firmado por las partes y se entenderá que, para todo efecto legal, forma parte de este instrumento. 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 respectivo sueldo base individual, a menos que haya convenido en un sueldo base distinto al estipulado en la escala, en cuyo caso éste consta en su contrato individual. Los valores indicados en el ANEXO B citado no incluyen los reajustes que se expresan en la cláusula TERCERA que se acuerda a continuación.

TERCERO: REAJUSTE DE SUELDOS.

A partir del 1° de enero de 2021, los sueldos base de las escalas de remuneración o aquellos estipulados en los contratos individuales de trabajo, se incrementarán, por una sola vez, en un 3% de aumento nominal tratándose de trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo adscritos a las escalas de rentas (A y B) de la Universidad de Concepción.

El aumento nominal previsto en la presente cláusula será aplicado sobre los valores vigentes al 31 de diciembre de 2020.

CUARTO: REAJUSTABILIDAD FUTURA.

A contar del 1° de enero de 2022, los sueldos base de las escalas de remuneración o aquellos estipulados en los contratos individuales de trabajo, se incrementarán, por una sola vez, en un 1,8% de aumento nominal tratándose de trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo adscritos a las escalas de rentas (A y B) de la Universidad de Concepción.

El reajuste indicado se incrementará 0,5 puntos porcentuales de aumento nominal, por cada mil millones de pesos totales de ingresos adicionales por el componente matrículas en los estados financieros auditados al 31 de diciembre del 2021, por sobre el señalado como presupuesto total de ingresos del componente de matrículas de la Universidad de Concepción para el año 2021, aprobados en sesión de Directorio de fecha 17 de diciembre del 2020. El presupuesto total de ingresos del componente de matrículas de la Universidad de Concepción del año 2020 se encuentra explicitado en documento denominado "ANEXO C", el cual ha sido firmado por las partes y se entenderá que, para todo efecto legal, forma parte de este instrumento.

La reajustabilidad resultante del componente base indicado en el primer párrafo más el componente variable asociado al incremento de ingresos por matrícula del segundo párrafo, no podrá, en ningún caso, superar el porcentaje correspondiente a la variación del índice de precios al consumidor durante los doce meses del año 2021.

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

QUINTO: CAMBIOS DE FUNCIÓN, LUGAR DE TRABAJO O REUBICACIÓN.

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 asignen, toda vez que sea necesaria.

SEXTO: AGUINALDOS, BONOS Y PREMIOS.

La Universidad pagará a los trabajadores, sujetos al presente Contrato Colectivo, los siguientes bonos, aguinaldos y premios, en las fechas señaladas a continuación:

a) Aguinaldo Vacaciones de Verano: Los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo, con contrato de trabajo vigente al momento del pago del aguinaldo a que se refiere el presente párrafo a), tendrán derecho a percibir por una sola vez al año y con motivo del goce de feriado anual, un aguinaldo de vacaciones de verano, de \$296.865 brutos, que se pagará conjuntamente con la remuneración del mes de enero del cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo.

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

Este beneficio se pagará en proporción a los meses trabajados en la Universidad durante el año inmediatamente precedente al pago.

b) Aguinaldo Vacaciones de Invierno: Los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo, con contrato de trabajo vigente al momento del pago del aguinaldo a que se refiere este párrafo b), tendrán derecho a percibir por una sola vez al año y con motivo de las vacaciones de invierno, un aguinaldo de vacaciones de invierno por la cantidad de \$60.000 brutos, el que se pagará junto con la remuneración del mes de julio de cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo.

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

Este beneficio se pagará en proporción a los meses trabajados en la Universidad durante el año inmediatamente precedente al pago.

c) 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 indicada.

El aguinaldo se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes de mayo de cada año.

El monto bruto del aguinaldo de aniversario será de \$100.000.-

El monto que le corresponderá a cada trabajador por aguinaldo de aniversario 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.

Se deja constancia que el beneficio que se establece en la presente cláusula es la implementación de aquel señalado en el artículo 98 del Reglamento de Personal y, por consiguiente, son incompatibles entre sí.

d) Aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad: Se pagará anualmente a los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo un aguinaldo de Fiestas Patrias y de Navidad, en los meses de septiembre y diciembre de cada año respectivamente. Tendrán derecho a percibir este beneficio los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que corresponde hacer el pago.

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

El monto de cada uno de los aguinaldos antes expresados será de \$100.000 brutos.

El monto que le corresponderá a cada trabajador, por aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad, 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.

Se deja constancia que este beneficio es una implementación del beneficio establecido en el artículo 98 del Reglamento del Personal y, por consiguiente, son incompatibles entre sí.

e) Premios por Años de Servicio en mes Aniversario: La Universidad pagará a los trabajadores afectos a este instrumento, que cumplan efectivamente los años de servicio que se indican a continuación un premio por antigüedad, consistente en una cantidad de dinero cuyo monto se indica a continuación:

Años de antigüedad	Monto del premio
10 años	\$61.800 brutos

15 años	\$61.800 brutos
20 años	\$61.800 brutos
25 años	1 (Un) sueldo base bruto mensual por una sola vez, con un mínimo de \$500.000 brutos para jornada completa.
30-35-40-45-50-55 años	\$312.634 brutos.

El premio se pagará 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 encuentre con contrato 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.

En el caso de los trabajadores con jornadas parciales, tendrán derecho a recibir sólo la parte proporcional del premio, para lo cual se tendrá presente la jornada efectivamente contratada en la fecha en que se cumpla el requisito de antigüedad, 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.

Se conviene expresamente que el premio de antigüedad contemplado en el artículo 94 del Reglamento del Personal respecto de los trabajadores que cumplan 25 años de servicio es incompatible con el que se establece en la presente cláusula.

A contar desde el 1° de enero de 2022, los montos en dinero pactados en esta letra serán reajustados, por una sola vez, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadística y Censo, durante los doce meses del año 2021.

f) Aguinaldo de Escolaridad: Los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo, tendrán derecho a un aguinaldo de escolaridad equivalente a \$80.489 brutos en los términos previstos en el Decreto U. de C. N° 96-85. Las características del aguinaldo, además de las que se indican en el Decreto aludido, serán las siguientes:

El aguinaldo se otorgará por cada trabajador, hijo y/o cónyuge de los trabajadores, que sean carga familiar reconocida y que esté cursando los niveles desde pre- Kinder, Kinder, Enseñanza Básica, Media y enseñanza superior, comprendiendo en este último concepto sólo a la que se imparte en Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales y Universidades. El cumplimiento de los requisitos de procedencia debe acreditarse con los certificados correspondientes.

El presente aguinaldo 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 esta institución.

El aguinaldo se pagará junto a la remuneración del mes de febrero, o marzo, o abril, o mayo y se prorrateará de acuerdo a la proporción correspondiente en los casos de jornada parcial, 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.

A contar desde el 1° de enero de 2022, los montos en dinero pactados en esta letra serán reajustados, por una sola vez, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadística y Censo, durante los doce meses del año 2021.

SÉPTIMO: PERMISOS A TRABAJADORES.

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

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 por la autoridad correspondiente.

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) Por matrimonio o Acuerdo de Unión Civil del trabajador, cinco días hábiles.
- b) Por nacimiento del hijo del trabajador, cinco días hábiles, el que podrá utilizar desde el momento del parto, caso en el cual será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se le otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva resolución.
- 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 Km desde el lugar de trabajo y cinco días hábiles cuando el desplazamiento sea igual o superior a 300 Km desde el lugar de trabajo.
- e) Por fallecimiento de suegros o hermanos o abuelos, dos días hábiles.

Los permisos anteriores se podrán impetrar cuando el trabajador no está haciendo uso de feriado, licencias médicas u otro motivo justificado de ausencia laboral.

Asimismo, estos permisos son incompatibles con los señalados por el artículo 66 del Código del Trabajo. Por lo tanto, el trabajador deberá optar por los que más le convengan.

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.

f) Los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo tendrán derecho a solicitar permiso con goce de remuneraciones por motivos particulares distintos a los anteriormente señalados. 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.

g) Se otorgará medio día libre a los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo con motivo de su cumpleaños, siempre que la fecha de celebración coincida con día laboral hábil. No se aplicará en períodos de vacaciones y no tiene carácter retroactivo.

Sólo se podrá iniciar el permiso con la autorización de la jefatura correspondiente.

La Universidad otorgará facilidades a los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo para que asistan a las actividades de aniversario que el Sindicato realice que, en todo caso, no excederán de una tarde al año.

OCTAVO: APORTE ANIVERSARIO DEL SINDICATO.

La Universidad pagará al Sindicato N°2 de Trabajadores de la Universidad de Concepción, por una sola vez cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo, la cantidad de \$3.646.200 por concepto de aporte para la celebración del aniversario de la organización sindical, aporte que se pagará tres días antes de la fecha de conmemoración del aniversario.

A contar desde el 1° de enero de 2022, los montos en dinero pactados en esta letra serán reajustados, por una sola vez, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadística y Censo, durante los doce meses del año 2021.

NOVENO: PERMISOS Y BENEFICIOS SINDICALES.

1.- Los trabajadores sindicalizados gozarán de permisos para asistir a las Asambleas Sindicales, las que indistintamente se realizarán en formato presencial o en formato virtual. Estos permisos tendrán las siguientes características y requisitos:

- a) Las Asambleas Sindicales deben anunciarse con no menos de 48 horas de anticipación.
- b) Los permisos deben ser anunciados con 24 horas de anticipación a la celebración de la Asamblea Sindical respectiva.
- c) Los permisos deben ser informados a los Jefes Directos respectivos.
- d) El tiempo que se use en estos permisos no será descontado de las remuneraciones de los trabajadores.
- e) El total de tiempo usado en los permisos no puede exceder de dos horas hábiles mensuales.
- f) De preferencia se realizarán las Asambleas en formato virtual.

2.- 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.

3.- Los trabajadores pertenecientes al Sindicato N°2 tendrán un día de permiso al año para asistir a una actividad recreativa organizada por el Sindicato. No obstante, lo dispuesto precedentemente, los Decanos y Jefes de Organismos que requieran mantener actividades impostergables, podrán arbitrar las medidas que estimen pertinentes para su realización.

DÉCIMO: SALUD 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 un representante de los trabajadores con la sola condición de tener calificación profesional sobre el tema.

La Universidad se compromete a complementar las prestaciones otorgadas en el policlínico, incorporando exámenes preventivos, toxicológicos y atención médica básica orientada a la prevención. La ocasión y número de estas prestaciones se establecerá a sugerencia del Consejo de Bienestar.

La Universidad gestionará, en convenio con el organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se encuentre adherido, la disponibilidad de la vacuna para la gripe estacional, a la que podrán acceder los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Contrato Colectivo. Por tratarse de una decisión voluntaria y personal de cada trabajador o trabajadora, la inoculación se hará al personal que manifieste su deseo de vacunarse, lo cual se expresará a través de la inscripción que se programa anualmente para estos efectos, a través de la Unidad de Desarrollo Social de la Dirección de Personal.

La Dirección de Personal, a través de la Unidad de Desarrollo Social, difundirá en los meses de abril y octubre de cada año, a través de correo masivo y de la página web de la Dirección de Personal, información relativa a exámenes asociados a medicina preventiva y los permisos legales asociados a exámenes de mamografía y próstata, de manera de promover la realización de dichos exámenes a través de los permisos expresamente contemplados en el artículo 66 bis del Código del Trabajo.

DÉCIMO PRIMERO: JORNADA DE TRABAJO – CALIDAD DE VIDA.

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.

Las partes de este Contrato Colectivo acuerdan establecer o integrar una Comisión para analizar la factibilidad de implementar jornadas flexibles de trabajo y revisar y evaluar la implementación del nuevo Sistema de Evaluación de Desempeño para el personal administrativo.

DÉCIMO SEGUNDO: ASIGNACIÓN DE SUPLENCIA.

En caso de que un trabajador afecto al presente instrumento colectivo, deba reemplazar a otro de menor, igual o superior jerarquía, habiendo sido formalmente comisionado para ello, percibirá, desde el primer día, una asignación que se denominará "por reemplazo", lo anterior con el acuerdo de las partes, y cuyo valor se obtendrá de la siguiente forma:

- a. El equivalente al 20 % del sueldo base del trabajador reemplazado, cuando 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 y le será liquidado y pagado conjuntamente con la remuneración que le corresponda percibir 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.

DÉCIMO TERCERO: BECAS.

a) **Becas de arancel en el Instituto Profesional Virginio Gómez:** durante la vigencia de este Contrato Colectivo, la Universidad mantendrá un total de 7 becas anuales para cada año, que comprenden la exención de pago del 100% del arancel a estudiantes que sean hijos, cónyuges o convivientes civiles de trabajadores afectos a este Contrato Colectivo, que cursen estudios en el I.P.V.G. (Instituto Profesional Virginio Gómez). 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 este punto, como máximo. Queda establecido también, que este beneficio es otorgable para la obtención de sólo un título profesional o técnico. En el caso que este beneficio quede con vacantes, el sindicato podrá solicitar el monto equivalente en base al valor promedio de los aranceles del año en curso de las carreras del I.P.V.G. (Instituto Profesional Virginio Gómez) para reasignarla a algún beneficio del presente Contrato Colectivo.

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-16 o al grado A-05 según corresponda, 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.

c) **Fondo de apoyo residencia:** la Universidad mantendrá, para cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo, un fondo total anual de apoyo a la residencia por \$7.000.000, 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. Este beneficio contemplará un pago máximo de \$100.000 por estudiante por cada mes en que efectivamente estén cursando sus estudios y se pagará a contar de marzo hasta diciembre de cada año. En casos especiales y debidamente justificados este beneficio se extenderá a los meses

de enero y febrero. Será requisito para acceder a este fondo que el estudiante mantenga su condición de alumno regular.

d) Becas Jardín Infantil: La Universidad mantendrá un total de 32 becas anuales para cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo, correspondientes al 100% del arancel (considera como tope el arancel CEDIN). Adicionalmente, mantendrá 2 becas anuales para cada año de vigencia del Contrato Colectivo para cada Campus de Chillán y Los Ángeles. Los criterios de asignación de estas becas se fijarán por la reglamentación de la Universidad, siendo estrictamente técnicos. Las becas correspondientes a cada año deberán asignarse dentro del primer trimestre del año respectivo. 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 este punto, como máximo. Asimismo, podrán establecerse convenios con otros jardines infantiles en la medida que cumplan con las exigencias de calidad establecidas por la JUNJI, y que la ubicación geográfica de ellos permita el acceso a un número importante de infantes beneficiados con becas para jardín infantil o sala cuna.

e) Becas de Postgrado: La Universidad mantendrá 14 becas anuales para cada año de vigencia del presente Contrato Colectivo a estudiantes que sean hijos o cónyuges de trabajadores afiliados al Sindicato afecto a este Contrato Colectivo. Cada beca consistirá en la exención del pago arancel en proporción directa a la jornada del trabajador beneficiado. 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 este punto, como máximo. Los postulantes a esta beca, deberán ser alumnos regulares de los programas de postgrado y cumplir con todos los requisitos académicos exigidos por las becas de postgrado. Queda establecido también, que este beneficio es otorgable para la obtención de sólo un programa realizado por cada beneficiaria o beneficiario.

DÉCIMO CUARTO: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.

La Universidad continuará con la implementación del plan de capacitación y entrenamiento continuo para los trabajadores del Sindicato N°2, para ello funcionará una comisión bipartita ad-hoc entre las partes. Ello no excluirá la participación de los trabajadores en los planes generales institucionales.

La Universidad asume el compromiso de intensificar los esfuerzos orientados a mejorar el beneficio a que se refiere esta cláusula, orientando la capacitación a las áreas que compatibilicen los intereses de la Universidad y sus trabajadores. Con todo, el Comité Bipartito de la Universidad, según las atribuciones conferidas en la Ley 19.518, será el organismo encargado de acordar y evaluar él o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación.

La Universidad financiará anualmente en los dos años de vigencia de este Contrato, la participación de 5 (cinco) dirigentes del Sindicato en seminarios laborales a nivel nacional.

La Universidad organizará anualmente un seminario sobre “Relaciones Laborales” en conjunto con los sindicatos, aprovechando para ello los subsidios y demás beneficios de carácter legal.

DÉCIMO QUINTO: SEGUROS.

La Universidad aportará \$3.090 mensuales, por concepto de copago de la prima de cada uno de los trabajadores afectos a este instrumento, incorporados al Seguro Colectivo de Vida y Enfermedades Catastróficas actualmente vigente.

DÉCIMO SEXTO: 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.

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

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

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

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

DÉCIMO SÉPTIMO: USO INSTALACIONES DEPORTIVAS DE LA UNIVERSIDAD.

Las partes acuerdan que los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo podrán hacer uso de las instalaciones deportivas de la Universidad en la forma y en los horarios que se acuerden entre la directiva sindical y las autoridades de la misma Universidad a cargo de dichas instalaciones, acuerdos que deben ser visados por la Dirección de Personal. Este beneficio 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 la Universidad. En ningún caso el ejercicio de este beneficio podrá afectar la actividad normal de las instalaciones ni las actividades académicas que en ellas se desarrollen.

DÉCIMO OCTAVA: AYUDA POR SINIESTROS.

El Sindicato y la Dirección de Personal en conjunto evaluarán las propuestas que se obtengan de parte de las aseguradoras para la renovación anual de este seguro, a lo menos tres meses antes del vencimiento de la póliza. Las partes asumen el compromiso de evaluar la suscripción de un seguro catastrófico.

DÉCIMO NOVENA: INCENTIVO AL RETIRO.

Las trabajadoras y trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo que hayan cumplido 30 o más años de servicios en la Universidad de Concepción, que al momento de cumplir la edad de jubilación y teniendo derecho a la renta vitalicia complemento de la pensión de jubilación establecida en el artículo 91 del Reglamento del Personal se acojan a dicho beneficio en los plazos establecidos y que, además, hagan efectivo su retiro antes del 1º de marzo del año siguiente a aquel en que cumplan la edad indicada anteriormente, tendrán derecho a recibir, adicionalmente y por una sola vez, un bono equivalente a cinco remuneraciones líquidas. Para este efecto se entenderá por "remuneración líquida" el sueldo base devengado en el mes precedente a aquel en que se formula el cobro del beneficio, más la asignación de antigüedad, menos los descuentos legales. Este bono se pagará al suscribirse el finiquito que dé cuenta del retiro efectivo y definitivo de la trabajadora o trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, a más tardar al 31 de marzo de 2021, la Universidad presentará una propuesta de plan de incentivo al retiro para las trabajadoras y trabajadores universitarios, al que podrán acceder los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Contrato Colectivo, que cumplan con las condiciones a establecer en dicha propuesta.

Esta propuesta se orientará a promover la renovación de la planta funcionaria de la Universidad, en consecuencia, con las materias asociadas a la carrera funcionaria, y dentro de las posibilidades

presupuestarias de la Universidad.

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

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

VIGÉSIMO: FONDOS SINDICALES.

La Universidad otorgará al Sindicato N°2 por una sola vez durante la vigencia de este Contrato Colectivo un fondo destinado a proyectos de desarrollo sindical por la suma única y total de \$8.507.800.-

VIGÉSIMO PRIMERO: REMUNERACIONES EN CASO DE LICENCIAS MÉDICAS.

En caso de licencias por enfermedad común, accidente de trabajo, accidente de trayecto o enfermedad profesional, la Universidad solo por una vez y durante el primer mes de licencia médica, pagará al trabajador en forma íntegra sus remuneraciones. Para obtener el beneficio señalado precedentemente, el trabajador deberá reembolsar a la Universidad el monto que le fuere pagado por la respectiva entidad de previsión, una vez que ésta última le haga el pago correspondiente. El plazo máximo de licencia médica que se pagará por parte de la Universidad en la forma antes señalada será de 30 días.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de ser una licencia rechazada, los trabajadores se comprometen a utilizar todos los recursos que correspondan de acuerdo a la legislación vigente para que dicha licencia sea aceptada.

En caso de no cumplimiento de la obligación antes mencionada o que en definitiva se rechace la licencia presentada, los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo autorizan a la Universidad a descontar, como devolución de anticipo, el monto pagado por ésta de acuerdo a lo referido en el párrafo primero, en la liquidación de remuneraciones del mes inmediatamente siguiente de ocurrido lo anterior.

La Universidad se compromete a buscar convenios con las Instituciones de salud, que permitan extender este beneficio para situaciones en que presenten más de una licencia en el año.

Será obligación de los trabajadores informar a la Universidad la fecha de pago del subsidio por parte de las instituciones de previsión que correspondan y reembolsar a ésta lo que se hubiere pagado. La obligación anterior deberá realizarse dentro de los 5 días siguientes a la obtención del subsidio de salud por parte del trabajador.

Sin perjuicio de lo señalado en los párrafos anteriores, será optativo para el trabajador acceder a este beneficio. En caso de optar por esta forma pago, el trabajador deberá informarlo previamente a la Universidad y firmar el acuerdo respectivo.

La Universidad se compromete a financiar íntegramente el diferencial entre el sueldo base y el monto del subsidio que se pague a las trabajadoras y trabajadores afectos a este contrato, cuando éstas hagan uso de licencia por concepto de descanso parental.

VIGÉSIMO SEGUNDO: ESTABILIDAD LABORAL.

La Universidad manifiesta explícitamente su compromiso con la estabilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras durante la vigencia del presente contrato colectivo, motivo por el cual, haciendo uso de los mecanismos de movilidad interna, evaluación de competencias, detección y superación de brechas, capacitación u otros existentes en el marco de los procedimientos universitarios, cuando la situación del trabajador lo amerite, promoverá dicha estabilidad, con la sola excepción de las eventuales situaciones derivadas de la aplicación de la normativa laboral.

VIGÉSIMO TERCERO: PUBLICACIONES.

Las partes han convenido en que los docentes y profesionales, afectos al presente Contrato Colectivo tendrán derecho a percibir un beneficio económico que tendrá como causa la publicación de trabajos de investigación de su autoría y por una sola vez, en publicaciones indexadas. Para las revistas indexadas en SCIELO y SCOPUS el beneficio será de \$105.700 bruto por publicación, para las revistas indexadas en WoS/Scimago Q1 o Q2 \$211.400 bruto por publicación; WoS/Scimago Q3 o Q4 \$147.980 bruto por publicación. Este beneficio podrá ser solicitado solo por un autor de la publicación en el año que sea publicada.

Este beneficio es compatible con el establecido en la Resolución UdeC N°2005-471-2, cuyos montos vigentes fueron fijados por Resolución UdeC N°2013- 037-2.

VIGÉSIMO CUARTO: 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.

VIGÉSIMO QUINTO: CONTRATACIONES

La Universidad se compromete a realizar sus máximos esfuerzos en orden a analizar y presentar un programa de trabajo para normalizar, cuando corresponda, los contratos individuales de trabajo de los dependientes de la planta universitaria afectos al presente Contrato Colectivo, contratados a plazo fijo, que cumplan todos los requisitos previstos en el Código del Trabajo y normativa universitaria para que su contrato se transforme en uno de duración indefinida, a más tardar al

término del primer semestre 2021.

VIGÉSIMO SEXTO: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.

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

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

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

VIGÉSIMO SÉPTIMO: DECLARACIÓN.

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

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

Las partes formal y expresamente declaran que el presente Contrato Colectivo constituye el único instrumento que rige las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y beneficios entre La Universidad de Concepción y su Sindicato de Trabajadores número 2, y los trabajadores individualizados en la nómina que se menciona en el encabezamiento o comparecencia de este instrumento.

En consecuencia, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, no se podrá formular a la Universidad otro proyecto de Contrato Colectivo, ni planteamiento colectivo alguno que, directa o

indirectamente puedan dar lugar a una negociación colectiva o de ninguna otra especie, sea en materia económica, social, modalidad de trabajo, o de cualquier otra índole o naturaleza.

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

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

Las partes acuerdan que, en caso de identificarse una desviación positiva superior a un 1% del valor per cápita del contrato colectivo suscrito con los Sindicatos N°1 o N°3, respecto al definido con motivo de la presente negociación colectiva, se corregirá dicha desviación, realizándose la correspondiente compensación al Sindicato N°2, a través de un aporte directo a la organización sindical por el monto de esa diferencia.

En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley N°20.393 la Corporación Universidad de Concepción y sus instituciones relacionadas han adoptado e implementado un Modelo de Prevención de Delitos. La organización sindical beneficiaria de los aportes que se regulan en el presente contrato colectivo declara conocer y a su vez se obliga a cumplir con el Modelo de Prevención de Delitos implementado por la Universidad de Concepción con el objeto de prevenir, evitar y detectar la comisión de los delitos de Receptación, Cohecho-Soborno, Corrupción entre particulares, Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Asociación Ilícita, Apropiación Indevida, Negociación Incompatible, Administración Desleal, Contaminación de Aguas, Veda de Productos, Pesca Ilegal de Recursos del Fondo Marino y Procesamiento, Almacenamiento de Productos Escasos.

VIGÉSIMA OCTAVA: APOORTE SINDICAL ÚNICO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO.

Con el objeto de colaborar a la consecución de los fines propios del Sindicato y con motivo de la

firma del presente Contrato Colectivo, la Universidad otorgará un beneficio equivalente a la suma única y total de \$102.100.000 por concepto de aporte sindical único.

Se hace presente que en atención a la autonomía de la antes referida organización sindical, la Universidad se exime de toda responsabilidad originada en la inversión o utilización de los montos antes referidos, en la medida que carece de toda injerencia en aquellas gestiones y/o operaciones.

El aporte sindical único a que alude la presente cláusula será pagado a más tardar el día 25 de enero del año 2021 y no constituyendo piso, pues se da en el ánimo del cierre de la negociación.

VIGÉSIMO NOVENA: VIGENCIA.

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

El presente Contrato Colectivo se suscribe en tres ejemplares de igual tenor y extensión quedando uno de ellos en poder de la Universidad de Concepción, otro en poder del Sindicato N°2 y el último en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Miguel Ángel Quiroga

Patricia Echeverría Carrillo

Alejandro Tudela Román

SINDICATO N° 2 DE ACADÉMICOS Y PROFESIONALES DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Marta Barrios Vergara

Javier Vidal Valenzuela

Berta Schulz Bañares

Valeria Velasco Pizarro