

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2019-2020

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Y

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

En Concepción, a 10 enero de 2019, 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 la otra, el SINDICATO N°3 DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, representado por sus dirigentes Sres. Claudio Alveal Peña, Presidente, Pamela Salas Herrera, Jorge Parra Grollmus, María Cristina Videla Medina, Jaime Neira López, Guillermina Figueroa Silva, Maria Luisa Flores Muñoz, en adelante "los Trabajadores", se ha convenido en el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo que se suscribe en conformidad a las normas de los artículos 327 y siguientes del Código del Trabajo:

CLÁUSULA PRIMERA: A) PARTES A QUIENES AFECTA.

El presente Contrato Colectivo afecta, por una parte, a la Universidad de Concepción en su calidad de empleador y, por la otra, a todos los trabajadores socios del Sindicato N° 3 de Trabajadores de la Universidad de Concepción. Los nombres de todos/as los trabajadores/as que están afectos al presente Contrato Colectivo se indican en la nómina que, debidamente firmada por las partes, se agrega al final del presente instrumento, individualizado como "ANEXO A", entendiéndose que forma parte integrante del mismo para todo efecto legal, todo lo cual se entenderá sin perjuicio de lo previsto en la cláusula cuadragésima del presente instrumento.

B) OBJETO E INTENCIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto la aplicación y establecimiento de relaciones laborales que permitan estructurar condiciones comunes de trabajo, de remuneraciones, de beneficios y prestaciones destinadas a procurar el bienestar de los trabajadores afectos a este instrumento. Las estipulaciones que se establecen regirán entre la Universidad y los trabajadores del Sindicato consignados en nómina anexa, de conformidad al Código del Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes.

Este Contrato Colectivo será el único vigente entre las partes otorgantes del presente acuerdo, declarándose definitivamente terminada la vigencia y aplicación de cualquier otro instrumento Colectivo suscrito entre las mismas partes con anterioridad a este acto e instrumento.

Asimismo, las partes acuerdan que la celebración del presente Contrato Colectivo se basa en el principio de la buena fe y, por ende, no puede entenderse que alguna estipulación o acuerdo del presente Contrato importe disminución de ninguno de los beneficios a los que actualmente tenga derecho cualquiera de los trabajadores afectos a él como consecuencia de las estipulaciones de sus contratos individuales de trabajo, las cuales se entenderán subsistentes en las mismas condiciones a las actuales, aun cuando no se encuentren expresamente reguladas en el presente instrumento colectivo.

CLÁUSULA SEGUNDA: SUELDOS BASE.

Para efectos del presente Contrato Colectivo se reconocen como escalas de sueldos base de los trabajadores enunciados en la cláusula primera, las actualmente vigentes, los cuales se indican -segmentados según escala vigente de remuneraciones- en el documento individualizado como "ANEXO B", el cual ha sido firmado por los otorgantes y se entenderá formar parte de este instrumento para todo efecto legal. Cuando corresponda, en el contrato individual de trabajo de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo se indicará el grado de la respectiva escala en que está encasillado y así se definirá el sueldo base individual, a menos que se haya convenido en un sueldo base distinto al estipulado en la escala, en cuyo caso éste consta en el respectivo contrato individual. Los valores indicados en el ANEXO B citado no incluyen los reajustes que se expresan en la CLÁUSULA TERCERA de este mismo contrato.

CLÁUSULA TERCERA: RENTA MÍNIMA, REAJUSTE DE SUELDOS Y NIVELACIÓN.

A) RENTA MÍNIMA UNIVERSIDAD DE CONCEPCION.

A partir del 1° de enero de 2019, la remuneración mínima de los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, adscritos a la escala de renta de la Universidad de Concepción, será el equivalente al sueldo base que corresponde al grado B-01 de la escala de remuneraciones vigente.

B) REAJUSTE DE SUELDOS.

A partir del 1° de enero de 2019, los sueldos base de las escalas de remuneración o aquellos estipulados en los contratos individuales de trabajo, serán incrementados, por una sola vez, en un 4% de aumento nominal para los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo adscritos desde el grado B-1 hasta el grado B-17 de la escala de remuneraciones de la Universidad de Concepción.

En el caso de los trabajadores afectos al presente instrumento, adscritos a la escala de remuneraciones B-18 en adelante, su sueldo base según escala o aquel estipulado en los contratos individuales de trabajo, será aumentado por una sola vez, en un 3,5% nominal.

Este aumento nominal será aplicado sobre los valores vigentes al 31 de diciembre de 2018. Los demás beneficios estipulados en dinero, cuando corresponda, se reajustarán según lo indicado en cada cláusula.

C) NIVELACIÓN DE RENTA.

A partir del 1° de enero de 2019, los trabajadores afectos al presente instrumento, contratados en forma indefinida, que se encuentren encasillados en el nivel B-01 de la escala de remuneraciones y que tengan una antigüedad mayor o igual a 5 años en la Universidad, serán nivelados al grado B-02 de la citada escala.

A partir del 1° de enero de 2019, los trabajadores afectos al presente instrumento, contratados en forma indefinida, que se encuentren encasillados en el nivel B-02 de la escala de remuneraciones y que tengan una antigüedad mayor o igual a 5 años en la Universidad, serán nivelados al grado B-03 de la citada escala.

A partir del 1° de enero del 2019, la Universidad traspasará a los trabajadores y trabajadoras afectos a este instrumento colectivo, y que se desempeñen en funciones servicio de vigilancia, bajo condiciones de exclusividad, con una antigüedad en el cargo mayor a 5 años, al grado B-5 de la escala de remuneraciones de la Universidad de Concepción.

CLÁUSULA CUARTA: REAJUSTABILIDAD FUTURA.

A contar del 1° de enero de 2020, y sólo exclusivamente durante aquel año, los sueldos base de los trabajadores afectos al presente instrumento, correspondientes a las escalas de rentas A y B, o su equivalente en jornada completa, serán reajustados por una sola vez, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2019, aumentado en un 1% de incremento real.

CLÁUSULA QUINTA: AGUINALDO DE VACACIONES.

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

- a) Un aguinaldo de \$ 296.865 brutos por concepto de uso de vacaciones de verano y;
- b) Un aguinaldo de \$ 47.498 brutos por concepto de uso de vacaciones de invierno.

Estos valores regirán a contar del 1° de enero de 2019.

El monto que le corresponderá a cada trabajador guardará estricta relación con la jornada de trabajo contratada. De tal forma que el personal con jornada contratada de 45, 44 y 33 horas semanales tendrá derecho a recibir el 100% del beneficio. El personal con jornada contratada de 22 horas semanales tendrá derecho a recibir el 50% del beneficio, y el personal que tenga una jornada contratada inferior a las anteriormente indicadas, sólo tendrá derecho a recibir un 25% del citado beneficio. Este beneficio se pagará en proporción a los meses trabajados en la Universidad durante el año inmediatamente precedente al pago, pero sólo tendrán derecho a percibirlo los trabajadores que tengan contrato de trabajo vigente a la fecha de hacerse efectivo el beneficio.

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

A contar del 1° de enero de 2020, las sumas pactadas en la presente cláusula se reajustarán, por una sola vez, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2019.

CLÁUSULA SEXTA: AGUINALDO ANIVERSARIO.

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

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

El monto bruto del aguinaldo de aniversario será de \$94.836.

A contar del 1° de enero de 2020, las sumas pactadas en la presente cláusula se reajustarán, por una sola vez, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2019.

CLÁUSULA SÉPTIMA: AGUINALDOS FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD.

La Universidad 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 \$ 97.302 brutos.

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

A contar del 1° de enero de 2020, las sumas pactadas en la presente cláusula se reajustarán, por una sola vez, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2019.

CLÁUSULA OCTAVA: BONO DE ESCOLARIDAD.

Los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo tendrán derecho a un bono de escolaridad equivalente a \$78.145 brutos en los términos previstos en el Decreto U. de C. N° 96-85. Las características del bono, además de las que se indican en el Decreto aludido, serán las siguientes:

a) El bono se otorgará por cada hijo y/o cónyuge que sea carga familiar reconocida de un trabajador afecto a este contrato y que, además, esté cursando los niveles desde pre-Kinder,

Kinder, Enseñanza Básica, Media y Superior, comprendiendo en este último concepto sólo a la que se imparte en Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales y Universidades reconocidas por el Ministerio de Educación. El cumplimiento de los requisitos de procedencia debe acreditarse con los certificados correspondientes.

b) Tendrán también derecho a este beneficio los trabajadores que cumplan con los requisitos de estar cursando estudios medios o de enseñanza superior en alguna de las instituciones antes mencionadas.

c) Será compatible con beneficios similares a los que el trabajador pudiere percibir de otras instituciones de cualquier naturaleza, pero incompatible con los que pueda percibir de la Universidad.

d) El bono se pagará junto a la remuneración del mes de febrero, o la de marzo, o la de abril, o la de mayo. El monto que le corresponderá a cada trabajador guardará estricta relación con la jornada de trabajo contratada. De tal forma que el personal con jornada contratada de 45, 44 y 33 horas semanales tendrá derecho a recibir el 100% del beneficio. El personal con jornada contratada de 22 horas semanales tendrá derecho a recibir el 50% del beneficio y el personal que tenga una jornada contratada inferior a las anteriormente indicadas, sólo tendrá derecho a recibir un 25% del citado beneficio.

Sin perjuicio de lo anterior, y con el sólo objeto de dar celeridad al pago de este bono, respecto de aquellos trabajadores cuyos datos necesarios, para hacer efectivo este beneficio, se encuentren en poder de la Universidad, no se requerirá de documentación alguna para impetrar este beneficio. Será, sin embargo, obligación del trabajador informar cualquier cambio en el estado de estudiante respecto del cual se esté recibiendo el beneficio. Sin embargo, la Universidad tendrá derecho a exigir la presentación de certificado cada vez que lo estime conveniente.

A contar del 1° de enero de 2020, las sumas pactadas en la presente cláusula se reajustarán, por una sola vez, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2019.

CLÁUSULA NOVENA: BONO POR DÍAS ESPECIALES.

La Universidad pagará a los trabajadores que se desempeñen en régimen de turnos, respecto de los cuales la Universidad está exceptuada de la obligación de otorgar descanso en días domingos y festivos y que deben trabajar por efectos de dichos turnos, cualesquiera de los festivos correspondientes a los días 1° de enero, 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre de cada año, un Bono equivalente al 130% del valor correspondiente a las horas ordinarias trabajadas en dichos días.

CLÁUSULA DÉCIMA: APORTE PARA ANIVERSARIO DEL SINDICATO.

La Universidad aportará al Sindicato N° 3, por una sola vez en cada uno de los años 2019 y 2020 respectivamente y con motivo del aniversario de la organización sindical, la suma de \$6.034.000.

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

A contar del 1° de enero de 2020, las sumas pactadas en la presente cláusula se reajustarán, por una sola vez, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2019.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: CONMEMORACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER.

El Sindicato N° 3 presentará a la Universidad, dentro del mes de enero de 2019 y 2020 respectivamente, un proyecto que abarcará todas las actividades relacionadas con el Día Internacional del Trabajo y Día Internacional de la Mujer, el cual será financiado por ésta, hasta por un monto total de \$6.968.000 por cada año de vigencia del Contrato Colectivo.

A contar del 1° de enero de 2020, las sumas pactadas en la presente cláusula se reajustarán, por una sola vez, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2019.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: APORTES ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS.

La Universidad otorgará un aporte anual de \$ 6.034.000 al Sindicato N° 3, por cada año de vigencia de este Contrato Colectivo, con el propósito de financiar en parte las actividades deportivas, culturales y recreativas que organicen los mismos.

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

A contar del 1° de enero de 2020, las sumas pactadas en la presente cláusula se reajustarán, por una sola vez, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2019.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: BONO INCENTIVO AL RETIRO.

Las trabajadoras y trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo que hayan cumplido 30 o más años de servicios en la Universidad de Concepción, que al momento de cumplir la edad de jubilación, y teniendo derecho a la renta vitalicia complemento de la pensión de jubilación establecida en el artículo 91 del Reglamento del Personal, se acojan a dicho beneficio en los plazos establecidos y que, además, hagan efectivo su retiro antes del 1° de marzo del año siguiente a aquel en que cumplan la edad indicada anteriormente, tendrán derecho a recibir, adicionalmente y por una sola vez, un bono equivalente a cinco remuneraciones líquidas. Para este efecto se

entenderá por "remuneración líquida" el sueldo base devengado en el mes precedente a aquel en que se formula el cobro del beneficio, más la asignación de antigüedad, menos los descuentos legales. Este bono se pagará al suscribirse el finiquito que dé cuenta del retiro efectivo y definitivo de la trabajadora o trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, a más tardar al 30 de junio del año 2019, la Universidad presentará una propuesta de bono de incentivo al retiro, para las trabajadoras y trabajadores 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.

Este beneficio se entregará únicamente en el plazo a definir en la propuesta, que no podrá exceder el año 2019.

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: FONDO DE APOYO A RESIDENCIA.

La Universidad mantendrá, durante los años 2019 y 2020, un fondo de apoyo en beneficio de hijos de trabajadores de la Universidad de Concepción afectos al presente instrumento 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. Tener la condición de alumno regular será requisito para acceder a este fondo.

Este fondo comprenderá un pago de \$ 77.173 bruto por alumno, por cada mes en que efectivamente esté cursando sus estudios y mantenga la condición indicada en el párrafo anterior; se pagará a contar de marzo de cada año hasta diciembre del mismo año. Este beneficio es incompatible con la Beca Hogar contemplada en la cláusula vigésima cuarta de este Contrato.

A contar del 1° de enero de 2020, las sumas pactadas en la presente cláusula se reajustarán, por una sola vez, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2019.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: 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 una asignación que se denominará "por reemplazo", y cuyo valor se obtendrá de la siguiente forma:

- a. El equivalente al 20% del sueldo base del trabajador reemplazado, cuando éste es de jerarquía superior.
- b. El equivalente al 25% del sueldo base del trabajador reemplazado, cuando éste es de igual jerarquía.
- c. El equivalente al 50% del sueldo base del trabajador reemplazado, cuando éste es de menor jerarquía.

El trabajador percibirá este beneficio por el sólo hecho de realizar las funciones en la forma señalada precedentemente desde el primer día. No obstante, las funciones a desempeñar sólo podrán comenzar una vez formalizado el reemplazo por parte del Decano o Jefe de Organismo respectivo y será otorgado desde el primer día del reemplazo. Este beneficio será liquidado y pagado conjuntamente con la remuneración que le corresponda percibir al trabajador inmediatamente, o la del mes subsiguiente si el reemplazo se produce durante o después del día 20 de cada mes.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA: SEGUROS.

La Universidad aportará \$ 3.000 mensuales, como copago de la prima de cada uno de los trabajadores incorporados al Seguro Colectivo de Vida y Enfermedades Catastróficas vigentes.

El Sindicato y la Dirección de Personal, en conjunto, evaluarán las propuestas que se obtengan de parte de las compañías aseguradoras para la renovación anual de este seguro, a lo menos cuatro meses antes del vencimiento de la póliza.

Las partes asumen el compromiso de evaluar la suscripción de un seguro catastrófico, a más tardar al 30 de mayo de 2019.

A contar del 1° de enero de 2020, las sumas pactadas en la presente cláusula se reajustarán, por una sola vez, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2019.

CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA: PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO.

La Universidad pagará a los trabajadores afectos al presente instrumento, que cumplan efectivamente los años de servicio que se indican a continuación, un premio por antigüedad consistente en una cantidad de dinero cuyo monto se señala a continuación:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	MONTO DEL PREMIO
10 años	\$ 57.365 brutos.
25 años	1 (un) sueldo bruto mensual por una sola vez, con un mínimo de \$500.000 brutos. proporcional a la jornada.
30, 35, 40, 45, 50 y 55 años	\$ 303.528 brutos

El premio se pagará anualmente en la fecha en que se cumple el aniversario de la Universidad, y beneficiará a todos los trabajadores que dentro del año cumplan el número de años exigidos para hacerse acreedor del citado beneficio y que a la fecha de pago se encuentren con contrato de trabajo vigente. No se trata, en consecuencia, de un beneficio de carácter proporcional.

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

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

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

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

Este beneficio es compatible con el Aguinaldo Aniversario que se regula en la cláusula sexta de este Contrato Colectivo.

A contar del 1° de enero de 2020, las sumas pactadas en la presente cláusula se reajustarán, por una sola vez, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2019.

CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA: BONO ESPECIAL “SINDICATO TRES”.

Los trabajadores afectos al Contrato Colectivo tendrán derecho a percibir una prestación denominada “Bono Sindicato 3”, por la suma bruta total y única de \$150.000 para cada año de vigencia del instrumento colectivo, el que será pagado en 5 cuotas iguales de \$30.000 brutos cada una, durante los meses de abril, junio, agosto, octubre y noviembre de 2019 y 2020 respectivamente. Estos montos se pagarán conjuntamente con las remuneraciones del mes correspondiente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA: BECAS DE ALIMENTACIÓN.

La Universidad de Concepción mantendrá un máximo de 25 becas de alimentación por \$2.500 diarios, por un máximo de 22 días al mes, por 10 meses máximo anuales, respecto de los hijos de trabajadores afectos a este instrumento, que estudian una carrera en la Universidad de Concepción,

siempre y cuando la renta base del trabajador sea inferior o igual al grado B-15 de la escala de remuneraciones vigente o equivalente en jornada completa.

En el caso que el número de postulantes excediere de 25 y todos ellos reunieren los requisitos correspondientes, se revisará, caso a caso, la posibilidad de admitir más becados, en exceso al límite indicado.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA: BECAS DE POSTGRADO.

Tratándose de trabajadores afectos al presente instrumento, la Universidad mantendrá 8 (ocho) becas anuales para estudios de Postgrado y 4 (cuatro) Becas anuales para estudios de Diplomado en la misma Universidad de Concepción, para cada uno de los años 2019 y 2020, a estudiantes que sean hijos de trabajadores afiliados al Sindicato N°3 y trabajadores socios del Sindicato 3. En la medida que se vayan liberando becas, éstas se irán otorgando nuevamente, de manera que se mantengan siempre vigentes 8 y 4 becas anuales respectivamente. Cada beca consistirá en la exención del pago de arancel en proporción directa a la jornada del trabajador beneficiado. Los postulantes deberán ser alumnos regulares de los programas de postgrado y cumplir con todos los requisitos académicos exigidos por las becas de postgrado. Para el caso de Programas descentralizados, el monto de la beca no superará el arancel más alto de los Programas centralizados. En caso de existir una diferencia, se analizará, caso a caso, y se otorgará un préstamo, si procede, de acuerdo a reglamento.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: BECAS DE ESTUDIO Y BONIFICACIÓN. CUOTA BÁSICA.

a) Becas de arancel en el Instituto Profesional Virginio Gómez: Tratándose de trabajadores afectos al presente instrumento, la Universidad mantendrá un total de 32 (treinta y dos) becas para el año 2019 y 32 (treinta y dos) para el año 2020, que comprenden la exención de pago del 100% (cien por ciento) del arancel a estudiantes que sean hijos, cónyuges o unión civil de trabajadores sindicalizados o para trabajadores sindicalizados que pertenezcan al Sindicato 3. La concesión, mantención o pérdida del beneficio se regulará por el reglamento vigente. En la medida que se vayan liberando becas se irán otorgando nuevamente, de manera que se mantengan siempre anualmente el número de ellas señaladas en el primer párrafo de esta cláusula. Así, cada año estarán vigentes un máximo de 32 becas, independiente del nivel que estén cursando los becarios.

Queda establecido que serán requisitos para la concesión, mantención o pérdida de la beca, la evaluación socioeconómica y el rendimiento académico del estudiante. Queda establecido también,

que este beneficio es otorgable para la obtención de sólo un título profesional o técnico.

b) Bonificación de Cuota Básica: La Universidad pagará una bonificación del 50% del valor de la cuota básica, a partir del primer integrante del grupo familiar matriculado, a los trabajadores de la Universidad de Concepción afectos a este contrato, que perciban una renta inferior o igual a la equivalente en jornada completa al grado B-15 de la escala de remuneraciones vigente afectos al presente contrato, que lo soliciten y que curse estudios en el Instituto Profesional Virginio Gómez o en la Universidad de Concepción. En el caso de trabajadores afectos al presente contrato que perciban una renta superior a la señalada, el beneficio solicitado podrá ser efectivo a partir del segundo integrante del grupo familiar matriculado. El saldo de la cuota básica podrá ser pagado hasta en diez cuotas mensuales, a contar del mes de marzo de cada año.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA: BECAS PARA JARDÍN INFANTIL.

Tratándose de trabajadores afiliados al sindicato N°3, afectos al presente Contrato Colectivo, la Universidad mantendrá un total de 16 (dieciséis) becas anuales para el año 2019 y 16 (dieciséis) para el año 2020, correspondientes al 100% del arancel (con tope arancel CEDIN), de las cuales 2 corresponden al Campus Chillán y 2 al Campus Los Ángeles. El resto corresponde al Campus Concepción.

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

Las becas aludidas deberán asignarse dentro del primer trimestre del año 2019 y 2020, según corresponda.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA: BECAS HOGAR.

La Universidad mantendrá, para cada uno de los años 2019 y 2020 un total de 5 (cinco) becas completas para hijos de los trabajadores del sindicato 3 afectos al presente instrumento, que cursen estudios en los campus de Concepción, Chillán o Los Ángeles, siempre que ésta no sea la ciudad de residencia familiar, y siempre que cumplan, además, con los requisitos académicos y su grupo familiar respectivo cuente con un ingreso igual o inferior a un B-15. Cada beca comprende un cupo en el hogar universitario, con desayuno incluido a contar de la fecha de inicio de clases de cada año. En la medida que se vayan liberando becas se irán otorgando nuevamente, de manera que se mantengan siempre vigentes el número de ellas señalado en el primer párrafo de esta cláusula.

Sin perjuicio de lo anterior, la Universidad revisará el criterio que restringe plazas en los hogares universitarios a estudiantes de primer año de modo que estos puedan optar al beneficio.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: COMISIÓN DE CARRERA FUNCIONARIA Y ESTABILIDAD LABORAL.

La Universidad se encuentra de acuerdo con dar continuidad y potenciar el trabajo de la Comisión de Carrera Funcionaria, para así seguir desarrollando el Proyecto de Gestión Integrada de Personas basado en Competencias, que permita la implementación de una Carrera Funcionaria efectiva, compartida, transparente y adecuada para reconocer, nivelar y desarrollar las Competencias Laborales en las personas, ajustes necesarios en el entorno del trabajo y la Educación Superior.

Este Proyecto será desarrollado conjuntamente con los Sindicatos, quienes han evidenciado y promovido la urgencia de modernizar la gestión de personas e implementar una Carrera Funcionaria.

Las Competencias se definirán consecuentes con los procesos universitarios, orientando el afianzamiento de competencias en las personas, con la pertinencia de las compensaciones y el mejoramiento de los salarios, siempre en consonancia con la mejora continua de los servicios necesarios para el desarrollo y acreditación de la Institución. La Universidad se compromete, a partir de la vigencia del presente Contrato Colectivo, a aplicar la política de igualdad y no discriminación de las personas en el acceso a todos los cargos y funciones de la estructura organizacional de la Universidad de Concepción.

Para tales efectos, el proyecto contempla las siguientes etapas, sin perjuicio que en el desarrollo del mismo puedan redefinirse o contemplarse otras. Etapas:

1ª Etapa: Definición de Contraparte, primer semestre 2019

2ª Etapa: Comunicación y Sensibilización, primer semestre 2019

3ª Etapa: Conformación y preparación del Grupo Experto, primer semestre 2019

4ª Etapa: Levantamiento perfiles de Competencias, segundo semestre 2019

5ª Etapa: Validación de Competencias por cargo, segundo semestre 2019

6ª Etapa: Validación de políticas en gestión de personas, validación de los instrumentos como manuales de evaluación de desempeño, manuales de procedimiento de la CCAA, modificaciones al Reglamento Orgánico y de Personal si se requiriesen.

Esta Comisión se constituirá en enero de 2019 y definirá una agenda de trabajo con los temas que se definen a continuación:

- a) Tomar conocimiento de la orientación y tendencia de los cambios organizacionales, tecnológicos y de gestión que operan en la nueva competitividad del sector de Educación Superior.
- b) Estudiar y proponer políticas que generen un ambiente institucional que permita mejorar la eficiencia, flexibilidad y coordinación en aquellas áreas del quehacer organizacional de mayor complejidad y prioridad.
- c) Realizar el estudio y análisis de las familias de cargos, funciones genéricas y específicas por

cargo y escalafones de rentas para el personal universitario. La propuesta respectiva deberá estar definida durante el primer semestre de 2019. De igual modo, este estudio, deberá proponer la creación de un manual de competencias orientado a mejorar descriptores de cargo para todos los estamentos, atendiendo a la dinámica del mercado laboral interno de la Universidad.

d) Proponer un nuevo Sistema de Evaluación de Desempeño para el personal administrativo. Dicha propuesta deberá estar lista para su aprobación a más tardar en el 2019.

e) Generar un Reglamento que aborde los mecanismos administrativos tendientes a detectar, reconocer, fiscalizar y sancionar todas aquellas acciones que se configuren como acoso laboral y/o sexual, complementando lo ya señalado por las normas legales vigentes. Este reglamento deberá estar aprobado en el primer semestre del 2019.

f) Generar y proponer un reglamento que otorgue las garantías adecuadas para aplicar la política de igualdad y no discriminación de las personas en el acceso a todos los cargos y funciones de la estructura organizacional de la Universidad. Esta propuesta deberá estar lista para su aprobación en el primer semestre de 2019. Del mismo modo, se deberá resguardar la equidad de género en el acceso a los cargos y funciones y la eliminación de toda brecha que genere distorsiones en este ámbito.

g) La Universidad se encuentra actualmente estudiando la situación de los trabajadores contratados como colaboradores académicos.

h) Realizar, durante el año 2019, la revisión de la estructura orgánica de cada repartición/facultad, con participación de todos los estamentos involucrados y profesionales expertos(as) en el área de gestión de recursos humanos. El objetivo de esta revisión será determinar las políticas administrativas y de recursos humanos para proceder a las correcciones necesarias que permitan el encasillamiento del personal en la familia de cargo y renta que le corresponda.

i) Evaluar el funcionamiento de las Comisiones de Contrataciones, Ascensos y Promociones Administrativas y de Servicios. Proponer, cuando corresponda, las modificaciones al respectivo Manual de Funcionamiento de la CCAA.

j) Realizar catastro de casos de trabajadores que en el desempeño de sus funciones han adquirido nuevas competencias y/o especializaciones con la finalidad de generar los encasillamientos y promociones que correspondan.

k) Y toda otra materia relacionada con Carrera Funcionaria que las partes acuerden.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: REENCASILLAMIENTO Y NIVELACION.

Durante el primer semestre de 2019 se revisarán cada uno de los casos de aquellos trabajadores que a la fecha de celebración del presente Contrato Colectivo se encuentren cumpliendo funciones o labores distintas de aquéllas para las cuales fue efectivamente contratados, para efectos de considerar si procede el reencasillamiento en la función que efectivamente esté cumpliendo. En el evento que proceda el reencasillamiento, se modificará el contrato y la remuneración.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA: ASCENSOS.

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Personal, se asignarán los recursos correspondientes para ascensos del personal no académico que regirán a partir del mes de enero de cada año. La Universidad garantizará un mínimo de 55 ascensos de un grado de la escala "B" de remuneraciones durante el año 2019 y de 55 ascensos de un grado de la escala "B" de remuneraciones durante el año 2020, para el personal del sindicato 3.

Si una vez terminado el proceso de ascensos de cada año durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, se mantienen trabajadores que posean una renta base inferior o igual al grado B-15 de la escala de remuneraciones vigente o equivalente en jornada completa y que cumplan con encontrarse con más de 10 años sin ascender, no tengan observaciones en su desempeño y que hayan renunciado al beneficio de renta vitalicia establecido en el artículo 91 del Reglamento del Personal, éstos tendrán un ascenso de un grado, con un máximo de 5 trabajadores para el año 2019 y de 5 trabajadores para el año 2020.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OCTAVA: PERMISOS A TRABAJADORES.

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

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

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

- a) Permiso por nacimiento de un hijo.

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

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

- b) Por matrimonio o acuerdo de unión civil del trabajador, cinco días hábiles.
- c) Por fallecimiento de cónyuges o hijos del trabajador, nacidos vivos o no nacidos, siete días corridos.
- d) Por fallecimiento de padres del trabajador, tres días hábiles cuando el desplazamiento sea

inferior a 300 kilómetros desde el lugar de trabajo, y 5 días hábiles cuando el desplazamiento sea igual o superior a 300 kilómetros desde el lugar de trabajo.

e) Por fallecimiento de suegros, hermanos o abuelos, dos días hábiles.

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

f) Los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo tendrán derecho a solicitar permiso con goce de remuneraciones por motivos particulares distintos de los establecidos en los párrafos anteriores de este artículo. Dichos permisos serán invocados ante la Dirección de Personal, quien procederá a calificarlos previo informe del Decano o Jefe respectivo, y su otorgamiento será resuelto por el Vicerrector que corresponda. Sólo se podrá iniciar el permiso una vez que se haya emitido la resolución correspondiente.

g) Se otorgará la tarde 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.

h) La cantidad de días a definir entre el trabajador y su jefatura inmediata, por urgencias familiares, que sean oportuna y debidamente acreditadas. En todo caso, este permiso no podrá exceder de siete días hábiles. Todo lo cual se entenderá sin perjuicio de los beneficios previstos en la ley 21.063 para el acompañamiento, por parte de padres y madres, de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica. (Ley Sanna)

Estos permisos no podrán acumularse ni postergarse para el año siguiente. Para hacer uso de ellos el trabajador deberá informarlo por escrito al jefe inmediato quien lo comunicará al Decano o Jefe del Organismo correspondiente y simultáneamente al Jefe Administrativo de la respectiva Repartición.

Los permisos que se establecen en esta cláusula son incompatibles con los que señala el citado artículo 66 del Código del Trabajo.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA: PERMISOS Y BENEFICIOS SINDICALES.

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

- 1) Las Asambleas Sindicales deben anunciarse con no menos de 48 horas de anticipación.
- 2) Los permisos deben ser anunciados con 24 horas de anticipación a la celebración de la Asamblea Sindical respectiva.

- 3) Los permisos deben ser anunciados a los Jefes Directos respectivos.
- 4) El tiempo que se use en estos permisos no será descontado de las remuneraciones de los trabajadores.
- 5) El total de tiempo usado en los permisos no puede exceder de dos horas hábiles mensuales.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA: CONSEJO DE BIENESTAR.

La Universidad se compromete a trabajar a más tardar al 31 de marzo del 2019, junto con los Sindicatos, un proyecto de mejora en materia de Bienestar que considere la participación de todos los agentes involucrados en este tema, tales como entidades de salud, mutuales, cajas de compensación, compañías de seguro, asociación del Personal Docente y Administrativo, entre otras.

Dentro de la agenda de trabajo se considerarán prioritarias las siguientes materias:

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

Esta comisión se reunirá regularmente a contar de marzo de 2019 y la Universidad garantizará los recursos para su funcionamiento. El trabajo de esta Comisión será complementario a lo que desarrolle dentro de sus funciones el Consejo de Bienestar regulado por el Reglamento Orgánico de la Universidad.

La Universidad considera necesario potenciar el rol del Consejo de Bienestar señalado en el artículo 136 del Reglamento Orgánico de la Universidad de Concepción, aprovechando el impacto que tiene la Universidad para el desarrollo de convenios, contrataciones y compras masivas, de manera de transferir estos beneficios a sus trabajadores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA: USO DE INSTALACIONES DEPORTIVAS DE LA UNIVERSIDAD.

Se constituirá una Comisión integrada por el Director de Servicios Estudiantiles, el Director de Personal y un representante de cada sindicato constituido en la Universidad, que tendrá como función calificar las actividades que se desarrollen en las instalaciones deportivas de aquella por parte de sus trabajadores. En función de ello, tendrá también la atribución de evitar el uso indebido de dichas instalaciones.

Las partes acuerdan que los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo podrán hacer uso de las instalaciones deportivas de la Institución, en la forma y en los horarios que se acuerden entre las directivas sindicales y las autoridades de la misma Universidad, los cuales deben ser visados por la Comisión antes señalada. Este beneficio incluirá todas las instalaciones deportivas (gimnasio, cancha de fútbol, piscina y otras) en una jornada de 3 horas por semana - sujeto a la estructura horaria de cada instalación - para el sindicato, en total. Asimismo, se extenderá a los hijos de los trabajadores de la Universidad de Concepción por los meses de diciembre, enero y marzo de cada año y en el período de vacaciones de invierno para el desarrollo de actividades organizadas en conjunto con la Universidad, según lo disponga la Comisión antes mencionada. La hora de uso de estas instalaciones, será de preferencia entre las 19 y 21 horas, siempre sujeto a la coordinación y aprobación antes expresadas, y en la medida que no afecten la actividad académica, si las condiciones contractuales así lo exigen.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: COMISIÓN DE PREVENCIÓN Y SEGURIDAD LABORAL.

Las partes acuerdan establecer la Comisión de Prevención de Riesgos y Seguridad Laboral integrada de manera tripartita por representantes de la Unidad de Prevención de Riesgos, de los Comités Paritarios y del Sindicato. Esta Comisión debe estar conformada en el mes de enero de 2019 y sesionará regularmente una vez al mes.

Dentro de las funciones a desarrollar por la Comisión serán:

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA: SALUD OCUPACIONAL.

Las partes acuerdan establecer los mecanismos para generar de manera oportuna las acciones tendientes a detectar y atender las siguientes situaciones, de acuerdo a los protocolos emanados de las distintas áreas de la Universidad de Concepción:

- a. Riesgos psicosociales presentes en el lugar de trabajo.
- b. Detectar casos de trabajadores eventualmente expuestos a riesgos sanitarios y elementos peligrosos que pudieren afectar su salud, y ejecutar las acciones para su debida corrección.
- c. Generar las acciones que permitan monitorear las eventuales denuncias de Acoso Laboral que se presenten en la Universidad, e implementar los mecanismos que permitan resolver cada una de las situaciones que se puedan detectar.
- d. Coordinar la aplicación de los protocolos de Vigilancia de Riesgos Psicosociales cuando corresponda en coordinación con la mutualidad.
- e. La Universidad se obliga a aplicar los protocolos de Seguridad y Salud en el trabajo, establecidos por Ley.
- f. Promover las pausas activas en todas las reparticiones, capacitando monitores para estos efectos con el apoyo de la mutualidad, de manera que se constituya en una práctica institucional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA CUARTA: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.

- a. La Universidad financiará anualmente, durante la vigencia de este Contrato Colectivo, la participación de los dirigentes del sindicato, para que asistan a no más de 10 (diez) actividades de capacitación de interés para los directivos sindicales.
- b. La Universidad dispondrá de 8 (ocho) cupos por año de vigencia del presente Contrato Colectivo para la asistencia al Congreso de Secretarías de Universidades del Consejo de Rectores. Dichos cupos consideran la inscripción al congreso, pasajes y el viático.
- c. La Universidad organizará anualmente seminarios con el Sindicato, aprovechando para ello los subsidios y demás beneficios de carácter legal.
- d. La Universidad financiará durante la vigencia de este Contrato, en conjunto con el Sindicato, la realización del Congreso de Mujeres del Sindicato. La Universidad se compromete y obliga a otorgar un aporte único, cuyo monto total no excederá los 2 millones de pesos.
- e. El Comité Bipartito de Capacitación deberá propender a la información y difusión de los aspectos legales que tengan relación con la Capacitación Laboral.
- f. La Universidad garantizará los espacios físicos para la realización de cursos, charlas, seminarios u otro tipo de actividad de capacitación propuesta por el Sindicato, sin costo para la organización sindical.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA: JORNADA DE TRABAJO.

La Universidad velará que se cumpla y se respete la jornada estipulada en los contratos individuales de trabajo. No obstante, previo informe de las jefaturas correspondientes, se analizará caso a caso

la situación de cada trabajador que eventualmente se encuentre cumpliendo una jornada que no sea la contratada, a objeto de proceder a su corrección.

Se evaluará la posibilidad de implementar la jornada única los días viernes en las diferentes reparticiones. Además, se estudiará la posibilidad de contar con jornada única en enero. Se acuerdo que el primer avance será informado a más tardar el 30 de junio del 2019.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA: FONDOS CONCURSABLES.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉPTIMA: UNIFORMES SECRETARIAS.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OCTAVA: NATURALEZA Y ORIGEN DE LOS BENEFICIOS CONCEDIDOS.

La concesión de los beneficios que se pactan en el presente Contrato Colectivo queda sujeta al cumplimiento de las normas contenidas en el artículo 217 del Reglamento del Personal de la Universidad de Concepción.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NOVENA: APOORTE SINDICAL ÚNICO POR MOTIVO DE LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO. “APOORTE DE ARMONÍA”.

Con motivo de la firma del presente contrato colectivo y con el objeto de colaborar a la consecución de los fines propios del Sindicato, la Universidad de Concepcion concederá un beneficio único equivalente a la suma total de \$222.000.000 por concepto de aporte sindical de “armonía”. Desde ya, y en atención a la autonomía de la Organización Sindical, la Universidad se exime de toda responsabilidad originada en la inversión o utilización de los montos antes referidos, en la medida que carece de toda injerencia en aquellas gestiones y/o operaciones.

El aporte sindical único a que alude la presente cláusula será pagado a la Organización Sindical a más tardar el día 25 de enero del año 2019.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.

Las partes dejan expreso testimonio que el presente Contrato Colectivo y sus prestaciones y beneficios, son consecuencia de la negociación colectiva, directa y reglada iniciada por las partes

de conformidad a lo previsto en el artículo 327 del Código del Trabajo. Ello, sin perjuicio que, algunas prestaciones previstas en el presente instrumento colectivo pudieran encontrar su origen en beneficios históricos actualmente previstos en instrumentos individuales de trabajo, otorgados a trabajadores sin afiliación sindical desde una fecha anterior al inicio del proceso de negociación colectiva que dio origen al presente instrumento colectivo.

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, el presente contrato colectivo se aplicará excepcionalmente a trabajadores sin afiliación sindical, sin instrumento colectivo vigente, con relación laboral actual con la Universidad, que se hubieren incorporados en carácter de afiliados al Sindicato Número Tres de la Universidad de Concepción hasta el día 10 de enero de 2019. La nómina de estos trabajadores se incorpora en instrumento denominado "Anexo C", el que debidamente firmado por las partes se entenderá formar parte integrante de este contrato para todos los fines que sean pertinentes.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA PRIMERA: 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 2019, y regirá hasta las 24.00 horas del día treinta y uno de diciembre del año 2020.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SEGUNDA: DECLARACIÓN.

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

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

Las partes, formal y expresamente, declaran que el presente Contrato Colectivo constituye el único

instrumento que rige las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y beneficios entre la Universidad de Concepción y su Sindicato de Trabajadores número 3, y los trabajadores individualizados en la nómina que se menciona en el encabezamiento o comparecencia de este instrumento.

En consecuencia, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, los trabajadores afiliados al Sindicato Número Tres de la Universidad de Concepción no podrán formular a la Universidad otro proyecto de Contrato Colectivo que, directa o indirectamente puedan dar lugar a una negociación colectiva o de ninguna otra especie, sea en materia económica, social, modalidad de trabajo, o de cualquier otra índole o naturaleza.

Las estipulaciones, prestaciones y beneficios previstos en el presente instrumento, y por acuerdo expreso de las partes, sustituyen íntegramente y a cabalidad cualquier estipulación, prestación o beneficio, de similar causa, nombre, denominación o naturaleza, pactado o previsto en el respectivo contrato individual de trabajo, reglamentos u otros instrumentos o convenios o contratos colectivos pasados o sus modificaciones posteriores, respecto de trabajadores afectos al presente instrumento. Las partes, en consecuencia, excluyen expresamente el otorgamiento de un doble beneficio originado en una misma causa, hecho o circunstancia.

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

Finalmente, las partes dejan expreso testimonio que todas las sumas de dinero previstas en el presente instrumento colectivo son de montos brutos, salvo se establezca expresamente lo contrario.

El presente Contrato Colectivo se suscribe en seis ejemplares de igual tenor y extensión quedando dos de ellos en poder de la Universidad de Concepción, otros dos en poder del Sindicato N°3 y los últimos dos en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Miguel Ángel Quiroga Suazo

Alejandro Tudela Román

Patricia Echeverría Carrillo

SINDICATO N° 3 DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Claudio Alveal Peña

Pamela Salas Herrera

Jorge Parra Grollmus

María Cristina Videla Medina

Jaime Neira López

Guillermina Figueroa Silva

María Luisa Flores Muñoz