



Universidad Austral de Chile

Rectoría

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE

Y

SINDICATO NACIONAL N°1 DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE

En Valdivia, a 01 de septiembre del año 2022, entre la **UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE**, Rol Único Tributario N°81.380.500-6, representada por su Rector don **Hans Georg Richter Becerra**, cédula nacional de identidad N°10.776.024-5, ambos domiciliados en calle Independencia N°631 de esta ciudad, por una parte; y el **SINDICATO NACIONAL N°1 DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE**, Rol Único Tributario N°71.213.700-2, representado por su directorio constituido como comisión negociadora de los trabajadores y las trabajadoras, integrada por la presidenta doña **Susana Andrea Flores Sandoval**, cédula nacional de identidad N°14.281.323-8, la secretaria doña **Maribel Palmira Villanueva Álvarez**, cédula nacional de identidad N°13.323.469-1, la tesorera doña **Marianne Máite Loyola Millán**, cédula nacional de identidad N°13.521.369-1, y el primer director don **Carlos Vicente Mancilla Maldonado**, cédula nacional de identidad N°8.495.628-7, todos domiciliados para estos efectos en calle Independencia N°470 de esta ciudad, por la otra, con correo electrónico sindicato.trabajadores@uach.cl; se ha convenido el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo.

OBJETIVOS.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objetivos establecer el régimen de remuneraciones, empleo, beneficios y prestaciones que corresponde percibir a los(as) trabajadores(as) de la Universidad Austral de Chile que forman parte del presente instrumento; garantizando el bienestar, condiciones comunes de trabajo e identificación de la persona humana como sujeto de derechos integrales, todo en conformidad a las normativas legales vigentes que establece el Código del Trabajo de la República de Chile.

TÍTULO I. APLICACIÓN.

01. PARTES INVOLUCRADAS.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo, en adelante el Contrato, involucra a la Universidad Austral de Chile en su calidad de empleadora, en adelante la Universidad, y el Sindicato Nacional N°1 de Trabajadores Universidad Austral de Chile, en adelante el Sindicato, que representa a los



Universidad Austral de Chile

Rectoría

trabajadores y las trabajadoras en su condición de socios y socias, individualizados en el Anexo N°1, el cual forma parte integrante de este Contrato para todos los efectos legales y contractuales que correspondan.

02. MARCO DE RELACIONES LABORALES.

La Universidad, en acuerdo con el Sindicato, suscriben el principio de Relaciones Laborales óptimas, bajo la concurrencia de criterios formales que reconozcan el principio de Libertad Laboral y Derechos Humanos esenciales, que deben ser resguardados ante cualquier condición de conflicto o desacuerdo.

En concordancia con lo anterior, las partes se comprometen a cautelar, verificar e identificar situaciones laborales que se conflictúen en cualquier tiempo o época, indistintamente de las causas, además de aquellas que eventualmente puedan considerarse como posibles incumplimientos del presente Contrato o parte de él. Al respecto, se convocan las voluntades, tanto del Sindicato como de la Dirección de Personal, para elevar al más alto nivel, el compromiso de la resolución de conflictos laborales y cumplimiento del Contrato; es decir; fomentar una alianza junto a Dirección de Personal, Pro-Rectoría y Rectoría, que conjuguen criterios institucionales y laborales en la búsqueda de acuerdos estratégicos y humanos.

03. PROTECCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

La Universidad y el Sindicato concuerdan en establecer niveles de acción común, que les permitan velar por la correcta aplicación de las cláusulas del presente Contrato, reconociendo que, ante la dificultad de encontrar soluciones inmediatas, en las diferencias conceptuales, convocarán a instancias superiores de la Gobernanza Universitaria, que en lo principal se reconoce: Rector(a), Pro-Rector(a), Vicerrectores(as), Director(a) de Personal y el Directorio Sindical. En la eventualidad que el conflicto supere a las partes, se deberá convocar a una instancia superior en donde esté el Sindicato, el Rector(a) y como mediador, el Presidente(a) del Directorio, que en lo fundamental tenga como propósito lograr en una sola instancia el acuerdo, resolución y satisfacción de las partes, en las diferencias de interpretación que se haya producido.

04. COMPATIBILIDAD CON BENEFICIOS ESTATALES.

Todo aporte que otorgue el Estado con la finalidad de financiar asignaciones, bonificaciones, aguinaldos y/o cualquier otro beneficio económico serán compatibles y plenamente integrados al presente Contrato.



Universidad Austral de Chile

Rectoría

TÍTULO II. VIGENCIA.

El presente Contrato regirá desde el 01 de septiembre del año 2022 hasta el 31 de agosto del año 2025, ambas fechas inclusive.

TÍTULO III. REMUNERACIONES E INGRESO MÍNIMO.

01. REAJUSTABILIDAD.

El valor nominal de los sueldos base de todos los escalafones correspondientes a los socios y las socias del Sindicato serán reajustados en un **6,5%** (seis coma cinco por ciento) el día **01 de enero del año 2023**.

El día **01 de enero de 2024** los sueldos base serán reajustados en un 100% de la variación experimentada o acumulada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) durante los 12 meses precedentes a dicha fecha, determinado por parte del Instituto Nacional de Estadística (INE) o el organismo que lo reemplace. Posterior a ello, es decir, una vez actualizado el valor nominal de los sueldos base de la forma antes indicada, se aplicará un reajuste suplementario equivalente al 100% de la diferencia entre la variación efectiva del IPC, acumulada entre diciembre de 2021 y diciembre de 2022 (ambas fechas inclusive), y el reajuste de 6,5% efectivamente aplicado en el mes de enero de 2023, con el objeto de que las trabajadoras y los trabajadores puedan recuperar aquella parte del IPC que las partes acordaron postergar o no incorporar en el proceso de actualización de remuneraciones convenido en párrafo anterior.

El día 01 de enero de 2025 los sueldos base serán reajustados en un 100% de la variación experimentada o acumulada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) durante los 12 meses precedentes a dicha fecha, determinado por parte del Instituto Nacional de Estadística (INE) o el organismo que lo reemplace.

Para todos los efectos de la presente cláusula, en el evento que el IPC anual fuese negativo se considerará igual a cero. Igual tratamiento de reajustabilidad tendrán los demás beneficios expresados en dinero en este Contrato, así como los montos de base de cálculo.

Las partes reconocen y declaran que la política institucional de la Universidad ha sido siempre reajustar las remuneraciones de manera universal, a todos los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios a la Universidad, sin distinguir entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, o entre trabajadores centralizados y descentralizados. Por lo tanto, la aplicación del reajuste pactado en esta cláusula a personas ajenas a este Contrato no se entenderá constitutivo de una extensión de beneficios, para ningún efecto.



Universidad Austral de Chile

Rectoría

02. INCREMENTO REAL DE REMUNERACIONES.

Adicionalmente a lo pactado en la cláusula precedente, en el mes de enero de 2025 la Universidad incrementará los sueldos base de los trabajadores y trabajadoras en un **1,5%** (uno coma cinco por ciento) real, es decir, por sobre el monto nominal previamente reajustado.

En todo caso, si las condiciones financieras de la Universidad y las circunstancias macroeconómicas del país permitiesen que en cualquier momento durante la vigencia del presente Contrato la empleadora pudiese otorgar a sus trabajadores un incremento de remuneraciones real anterior y/o superior al contemplado en la presente cláusula, la Universidad se obliga a aplicar de manera universal dicho beneficio como ha sido su política institucional histórica en esta materia, incluyendo a los(as) socios(as) del Sindicato.

03. INGRESO ÉTICO.

La Universidad otorgará a sus trabajadores(as) un ingreso ético de \$450.000.- (cuatrocientos cincuenta mil pesos) considerando el total de haberes, a través de una asignación de ingreso mínimo, de carácter temporal, que se extinguirá una vez que el total de haberes del respectivo trabajador(a) llegue a la suma señalada. Esta asignación será incompatible con el pago de asignaciones permanentes que se traduzcan en un monto mínimo mensual superior a \$450.000.- (cuatrocientos cincuenta mil pesos) como total haberes.

TÍTULO IV. ASIGNACIONES Y BONOS.

01. ASIGNACIÓN DE ANTIGÜEDAD.

a) TRABAJADORES PERTENECIENTES AL ESCALAFÓN PROFESIONALES:

I) La Universidad pagará una **Asignación de Antigüedad de carácter trienal**, equivalente a un 3% imponible del respectivo sueldo base mensual, por cada tres años de servicios prestados en la Universidad, considerando para ello la fecha indicada en el contrato individual del (de la) trabajador(a) en que se estipula esta asignación. **El tope de esta asignación trienal será de un 18%.**

II) La Universidad pagará a las y los profesionales una **Asignación de Antigüedad de carácter quinquenal**, equivalente a un 5% imponible del sueldo base estipulado en su contrato de trabajo, con tope para su base de cálculo el sueldo base de un profesional perteneciente a la categoría EN01, modalidad o régimen al que se aplicarán las siguientes reglas:

1° La asignación no será acumulativa o compuesta y no tendrá efecto retroactivo.

2° Se podrá optar por este régimen de asignación en cualquier momento. La fecha en que se haga efectiva la opción por una u otra modalidad, será considerada como fecha de inicio del cálculo de la asignación.



Universidad Austral de Chile

Rectoría

3° El tope máximo para la base de cálculo de esta asignación será el sueldo base jornada completa de un profesional perteneciente a la categoría EN01.

4° Las y los profesionales que actualmente perciben trienios con tope del 18%, podrán optar por mantener dichas estipulaciones contractuales o cambiarse al régimen de quinquenios. Este derecho a optar por uno u otro régimen podrá realizarse en cualquier momento.

5° Esta asignación no se pagará a aquellos profesionales cuyas remuneraciones se financian con fondos asociados a proyectos.

Caso 1: Quienes perciben trienios en la actualidad, con antigüedad menor a 18 años, se pueden cambiar al régimen de quinquenios de acuerdo con la siguiente estructura.

| 1 Trienio | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2 Trienio | | | | | | | | | | | | | | | | | | 3 Trienio | | | | | | | | | | | | | | | | | | 4 Trienio | | | | | | | | | | | | | | | | | | 5 Trienio | | | | | | | | | | | | | | | | | | 6 Trienio | | | | | | | | | | | | | | | | | | < Años > | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|---|---|---|---|----------|---|---|----------|----|----|----------|----|----|----------|----|----|----------|-----------|----|----------|----|----|----------|----|----|----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----------|----|----|----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|-----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|-----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|-----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cambio Régimen | | | | | 1 Quinq. | | | 2 Quinq. | | | 3 Quinq. | | | 4 Quinq. | | | 5 Quinq. | | | 6 Quinq. | | | 7 Quinq. | | | 8 Quinq. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Caso 2: Quienes perciben trienios en la actualidad con el tope del 18% y desean optar al cambio de régimen quinquenios de acuerdo con la siguiente estructura.

| 18 % Antigüedad Tope | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|----|----|----|----------|----|----|----|----|----|----|----------|----|----|----|----|----|----------|----|----|--|--|--|
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | | | |
| | | | | 1 Quinq. | | | | | | | 1 Quinq. | | | | | | 1 Quinq. | | | | | |

b) TRABAJADORES PERTENECIENTES AL ESCALAFÓN NO PROFESIONAL:

La Universidad pagará una asignación de antigüedad de carácter quinquenal a todos los (las) trabajadores(as) adscritos al presente Contrato, distintos a la nomenclatura profesional y jefatura, esto es, adscritos a las categorías FN, GN, HN, IN, JN, KN y LN del personal de Administración y Servicios, la que se calculará con los porcentajes que se indican para cada quinquenio, sobre el respectivo sueldo base estipulado en su contrato de trabajo.

| QUINQUENIOS | PORCENTAJE | ACUMULADO |
|-------------|------------|-----------|
| PRIMER | 5% | 5% |
| SEGUNDO | 15% | 20% |
| TERCER | 10% | 30% |
| CUARTO | 15% | 45% |
| QUINTO | 10% | 55% |
| SEXTO | 5% | 60% |



Universidad Austral de Chile

Rectoría

Sin perjuicio de lo señalado, al personal Profesional, de Administración y Servicios que en su contrato individual de trabajo no se le incluya la asignación de antigüedad o que ésta esté estipulada en base a trienios, se les mantendrán dichas estipulaciones contractuales.

02. ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN.

La Universidad pagará una asignación mensual de movilización estipulada en sus contratos a los(as) trabajadores(as) que se encuentran adscritos a este Contrato, de acuerdo con lo que se expresa en el párrafo siguiente:

a) Para el personal de jornada completa que percibe haberes brutos mensuales, excluida la asignación de movilización y el bono anual extraordinario, menores o iguales al 50% del sueldo base jornada completa de académico(a) de la categoría AN04, el monto de la asignación será de \$59.480.- (cincuenta y nueve mil cuatrocientos ochenta pesos) mensuales.

b) Para el personal de jornada completa que percibe haberes brutos mensuales, excluida la asignación de movilización y el bono anual extraordinario, mayores al 50% del sueldo base jornada completa de académico(a) de la categoría AN04, el monto de la asignación será de \$29.740.- (veintinueve mil setecientos cuarenta pesos) mensuales.

c) A los trabajadores de jornada parcial igual o inferior a 22 horas, y cuyos haberes estén en el rango proporcional establecido en las letras anteriores, esta asignación será igual a un 50% de la asignación establecida en las letras a) y b) precedentes.

d) Los montos establecidos en las letras anteriores se incrementarán en caso de alzas de pasajes de locomoción colectiva a partir del mes siguiente al alza de los pasajes. Para estos efectos, deberá considerarse que el monto establecido en la letra a) se calcula en base a cuatro pasajes de locomoción colectiva (microbús) diarios por jornada completa de trabajo.

e) Quedan excluidos de esta asignación quienes perciban una renta igual o superior al 100% del sueldo base jornada completa de académico(a) de la categoría AN04. Los(as) trabajadores(as) que se encuentren en esta situación y actualmente perciban esta asignación, continuarán percibiéndola, pero en los mismos términos y montos que se paga al momento de suscribir este Contrato.

Para el personal del campus Patagonia de jornada completa que percibe haberes brutos mensuales, excluida la asignación de movilización y el bono anual extraordinario, menores o iguales al 50% del sueldo base jornada completa de académico(a) de la categoría AN04, el monto de la asignación será de \$100.000.- (cien mil pesos) mensuales. Sin embargo, para el personal de jornada completa del campus Patagonia que percibe haberes brutos mensuales, excluida la asignación de movilización y el bono anual extraordinario, mayores al 50% del sueldo base jornada completa de académico(a) de la categoría AN04, el monto de la asignación será de \$50.000.- (cincuenta mil pesos) mensuales.



Universidad Austral de Chile

Rectoría

03. ASIGNACIÓN DE ESTÍMULO POR ANTIGÜEDAD.

La Universidad pagará a los(as) trabajadores(as) que hayan prestado 25 años de servicio a la Corporación una asignación de estímulo por antigüedad de 20 UF (Unidades de Fomento), por única vez en el año que cumplan esta antigüedad. A los(as) trabajadores(as) que hayan prestado 40 años de servicio a la Corporación se les pagará una asignación de estímulo por antigüedad de 5 UF (Unidades de Fomento), por única vez en el año que cumplan esta antigüedad. A los trabajadores que provienen del proceso de integración con el ex IPV, CFT Austral y Fundación Leiva Mella, se les reconocerá para los efectos de esta asignación, los años servidos en la institución de la cual provienen, siempre y cuando no exista finiquito de por medio.

04. ASIGNACIÓN DE REEMPLAZO Y/O RESPONSABILIDAD.

La Universidad pagará una asignación de reemplazo a aquellos socios(as) que se les encomiende expresamente y por escrito efectuar un reemplazo transitorio de otro trabajador u otra trabajadora de su unidad. Esta comunicación deberá efectuarse al trabajador o la trabajadora de manera previa al inicio de las labores de reemplazo, y deberá informarse por escrito inmediatamente a la Dirección de Personal. Esta asignación será de un 15% (quince por ciento) del sueldo base del trabajador o de la trabajadora que tenga un mayor sueldo base, entre la trabajadora o trabajador reemplazado y su reemplazante, de manera proporcional a los días.

Para tener derecho a ella, es necesario que el trabajador(a) reemplazante ejerza el cargo al menos por 15 días. La fracción inferior al número de ejercicio en el cargo podrá acumularse para el mes inmediatamente siguiente, siempre que se trate de días continuos y dentro de un mismo proceso de reemplazo por 15 días o más. Esta asignación se pagará junto con la remuneración mensual del mes siguiente a la formalización del reemplazo y se devengará cada vez que en el año calendario se lleve a efecto por 15 días o más, cumpliendo con las condiciones y formalidades referidas en la presente cláusula.

También tendrán derecho a esta asignación los trabajadores y las trabajadoras reemplazantes en aquellos casos en que el reemplazo se produzca ante un eventual retiro o desvinculación del trabajador reemplazado, cuando se congele el cargo y mientras dure tal congelamiento, con un plazo máximo de 12 meses. Cuando la Universidad determine que el cargo vacante deba ser nuevamente objeto de nombramiento, se efectuará de preferencia mediante concurso interno.

Con ocasión de la firma del presente Contrato y especialmente con anterioridad al inicio de los recesos anuales determinados por la Universidad, la Dirección de Personal deberá notificar a todas las jefaturas de unidad, con el objeto de que estas den estricto cumplimiento a las disposiciones de esta cláusula.



Universidad Austral de Chile

Rectoría

05. BONO ANUAL EXTRAORDINARIO.

La Universidad, pagará en el mes de enero de cada año de vigencia de este contrato, un Bono Anual Extraordinario consistente en un 100% del sueldo base más la asignación de antigüedad, para aquellos socios(as) que tengan más de un año de vigencia del contrato individual de trabajo al mes de diciembre de cada año. El pago de este bono se realizará conforme el valor de las remuneraciones previamente reajustadas en el mismo mes de enero en que se percibirá el beneficio.

Las partes reconocen que este bono se ha pagado universalmente, a todos los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios a la Universidad, desde el año 1998 a la fecha. Por lo tanto, el otorgamiento futuro de este beneficio a personas ajenas a este Contrato no se entenderá constitutivo de una extensión de beneficios, para ningún efecto.

06. ASIGNACIÓN DESGASTE DE HERRAMIENTAS.

La Universidad pagará una asignación de desgaste de herramientas en las siguientes condiciones, a los(as) socios(as) sindicalizados que estén contratados como:

- a) Electricistas, carpinteros, gáster, pintor, o cualquier otro oficio similar, por una suma de \$25.117.- (veinticinco mil ciento diecisiete pesos) mensuales no imponibles, comprometiéndose quien la perciba, a adquirir para sí, las herramientas menores que el desempeño de sus tareas le demande.
- b) Integrantes de la Orquesta de Cámara Valdivia, por una suma de \$35.000.- (treinta y cinco mil pesos) mensuales no imponibles, en atención al desgaste y costo de mantención de sus instrumentos personales para la prestación de los servicios contratados por la Universidad.

Esta asignación se comenzará a devengar previo informe favorable de la jefatura respectiva, aprobado por la Dirección de Personal.

07. ASIGNACIÓN POR PÉRDIDA DE CAJA.

La Universidad otorgará al personal adscrito al presente Contrato, que ocupe el cargo de Cajero Administrativo y que actualmente perciben por este concepto una Asignación por Pérdida de Caja, la suma de \$39.426.- (treinta y nueve mil cuatrocientos veintiséis pesos) mensuales. Esta asignación se hará efectiva, siempre y cuando la recaudación de valores recibida mensualmente como promedio en el año sea superior a \$1.700.000 (un millón setecientos mil pesos).

La Dirección de Personal, dentro del segundo semestre del año 2022, estudiará la existencia de otros casos en que concurran las mismas circunstancias en otras unidades, para efectos de determinar la procedencia de extender esta asignación para otros socios(as).



Universidad Austral de Chile

Rectoría

08. ASIGNACIÓN POR TURNOS DE EMERGENCIA.

La Universidad pagará a los(as) socios(as) que realizan labores de mantención y reparaciones, por atender emergencias, un bono por cada día que programe la Dirección de Servicios para estar a disposición de ésta y cubrir los eventuales requerimientos emergentes. Esta asignación ascenderá a \$9.405.- (nueve mil cuatrocientos cinco pesos) brutos diarios y será compatible con cualquier otra estipulación contractual o haber que se devengue a favor de los eléctricos o electricistas y gásteros por la prestación de sus servicios, salvo con el pago de horas extraordinarias.

La Dirección de Personal, dentro del primer semestre de cada año, estudiará la existencia de otros casos en que concurren las mismas circunstancias en otras unidades, para efectos de determinar la procedencia de esta asignación para otros socios(as).

TÍTULO V. BENEFICIOS INSTITUCIONALES.

La Universidad otorgará los siguientes beneficios:

01. BONO DE ESCOLARIDAD.

La Universidad pagará un bono anual por cada hijo o hija de los trabajadores que tuviere la calidad de alumno regular en algún establecimiento educacional reconocido por el Estado. El monto de este bono será de \$60.000 (sesenta mil pesos) para estudiantes que cursen estudios superiores, carreras técnicas profesionales o en ramas de las Fuerzas Armadas, de Orden o Seguridad; y matriculados en cursos de educación preescolar, básica y media.

Este bono se pagará el mes de marzo de cada año, previa presentación del certificado de matrícula correspondiente por parte del trabajador o trabajadora beneficiario(a). En el evento que el padre y la madre del hijo o hija fueren trabajadores afectos al presente Contrato, solo uno de ellos podrá percibir el pago de este beneficio.

No percibirán el bono aquellos quienes perciban un total de haberes superiores al equivalente del sueldo base jornada completa de una categoría EN01.

Este beneficio se extenderá para aquellas cargas legales determinadas por sentencia judicial.

02. SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL.

La Universidad proporcionará el servicio de sala cuna para los hijos(as) de las(os) socias(os), conforme a lo que dispone la ley en esta materia y en caso de fallecimiento o incapacidad debidamente certificada de la madre, padre o si el socio(a) es designado como cuidador permanente del hijo o hija por disposición del Tribunal de Familia correspondiente.

Además, la Universidad analizará fórmulas de vinculación con organismos externos para efectos de buscar beneficios para las socias y los socios en servicios de sala cuna para sus hijos o hijas, en todas



Universidad Austral de Chile

Rectoría

las Sedes y Campus de la Universidad. Tales convenios podrán suscribirse únicamente con aquellos establecimientos que se encuentren certificados o acreditados ante la JUNJI (o el organismo que corresponda).

El Sindicato podrá proponer a la Universidad la vinculación con nuevos establecimientos que cumplan con dicho requisito, de modo que ésta pueda gestionar beneficios para sus socias y socios.

En casos excepcionales en los cuales un menor se encuentre imposibilitado de asistir a sala cuna, debidamente corroborados por una comisión médica interna, la Universidad pagará a las socias y socios, una asignación compensatoria de 12 UF (doce Unidades de Fomento) mensuales no imponibles, mientras su hijo o hija esté imposibilitado de asistir. Esta asignación únicamente se pagará en aquellos casos en los cuales la Universidad no haya pagado el beneficio de sala cuna correspondiéndole legalmente hacerlo y siempre que la madre o el padre, según corresponda, no se encuentre con licencia médica por enfermedad del menor. Este beneficio será pagado al mes siguiente de haber sido solicitado.

En el caso que el menor cumpla los dos años de edad durante el primer o segundo semestre, se mantendrá su cupo hasta finalizar cada semestre respectivo.

Las partes reconocen que todos los beneficios relacionados con la presente cláusula se han brindado de manera universal, a todas(os) las(os) trabajadoras(es) que prestan servicios a la Universidad, con anterioridad a la incorporación de ellos en el instrumento colectivo del Sindicato. Por lo tanto, el otorgamiento futuro de este beneficio a personas ajenas a este Contrato no se entenderá constitutivo de una extensión de beneficios, para ningún efecto.

03. AGUINALDO FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD.

A los(as) socios(as) adscritos al presente Contrato, se les pagará un aguinaldo de Fiestas Patrias por la suma de \$30.000.- (treinta mil pesos) y otro de Navidad de igual monto.

Adicionalmente, en caso de que la Universidad perciba de parte del Estado fondos para el pago de estos aguinaldos, las condiciones y montos establecidos, serán transferidos íntegramente a los(as) trabajadores(as) de la Universidad.

04. ACOMPAÑAMIENTO AL RETIRO POR AÑOS DE SERVICIOS.

La Universidad entregará un programa especial de orientación y capacitación para el desarrollo de actividades después de su retiro, a aquellos socios(as) adscritos al presente Contrato y que se encuentren dentro del plazo de dos años anteriores a su edad de retiro.

- a) Se define como unidad responsable a Pro-Rectoría, quien deberá coordinar lo que fuere necesario para estos efectos con el Directorio del Sindicato.
- b) Será financiado con recursos centralizados de la Universidad.



Universidad Austral de Chile

Rectoría

- c) Este programa se desarrollará a partir del 31 de marzo de cada año.
- d) Abarcará un periodo de dos años antes de cumplir la edad de retiro del trabajador(a).
- e) Será voluntario.
- f) Contendrá como objetivos: Salud integral, reforzamiento psicológico, economía familiar, inducción al emprendimiento, recreación y vida familiar.

05. IMPLEMENTOS DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD.

La Universidad se obliga a proporcionar anualmente, a más tardar el día 30 de abril de cada año, vestuario de trabajo corporativo al personal adscrito al presente Contrato. El proceso previo necesario para la adquisición de estos elementos se iniciará a más tardar el 31 de agosto de cada año.

Además, la Universidad se obliga a proporcionar los elementos de seguridad que correspondan, de acuerdo con las funciones desarrolladas por el trabajador o trabajadora, según los requerimientos y condiciones de riesgo asociados al desempeño de sus funciones en particular.

Para estos efectos, la Universidad deberá tomar en cuenta la zona geográfica donde se prestan los servicios, de modo que ellos puedan cumplir adecuadamente sus objetivos.

La Universidad solicitará a la Mutualidad correspondiente, al Comité Paritario y a la Unidad de Prevención de Riesgos la asesoría para el análisis y recomendación de aquellos casos especiales en que, por razones de salud, se requieran de implementos de trabajo o de seguridad especiales.

06. BENEFICIO COMPLEMENTARIO DE SALUD.

La Universidad, a través de la Dirección de Personal, pagará a las trabajadoras y los trabajadores o sus cargas familiares que padezcan alguna enfermedad grave o catastrófica declarada así por una Comisión integrada por profesionales de Salud del Servicio Médico del Personal y un representante de la Facultad de Medicina de la Universidad Austral de Chile, una bonificación equivalente al 100% del costo del saldo a pagar, siempre que concurren, en primer término, a las Instituciones que determine la Institución de salud previsual o el Fondo Nacional de Salud al cual se encuentre adscrito el trabajador o trabajadora. En el caso de aquellos que elijan establecimientos distintos a los anteriores, con las cuales la Universidad mantenga convenio vigente, u otro establecimiento de salud la bonificación especial tendrá un tope de 200 UF (doscientas Unidades de Fomento). Se deja expresa constancia que este beneficio se extiende a las cargas legales familiares del socio(a).

Toda aquella situación no contemplada en el presente artículo lo resolverá una comisión bipartita compuesta por la Dirección de Personal y el Sindicato.

Las partes reconocen que todos los beneficios relacionados con la presente cláusula se han brindado de manera universal, a todos los trabajadores y las trabajadoras que prestan servicios a la Universidad, con anterioridad a la incorporación de ellos en el instrumento colectivo del Sindicato.



Universidad Austral de Chile

Rectoría

Por lo tanto, el otorgamiento futuro de este beneficio a personas ajenas a este Contrato no se entenderá constitutivo de una extensión de beneficios, para ningún efecto.

07. BIENESTAR SOCIAL UACH.

El Sindicato presentará a la Dirección de Personal, en el mes de marzo de cada año, propuestas de beneficios en todos aquellos ámbitos relacionados con el bienestar social, de acuerdo con las necesidades de sus socios(as). La Universidad presentará tales propuestas al Consejo de Bienestar para efectos de determinar la factibilidad de su implementación.

08. FONDO DE EMERGENCIA.

La Universidad mantendrá un Fondo de Emergencia para situaciones especiales de los socios(as), situaciones que serán evaluadas por la Dirección Personal y el Sindicato. El monto anual de este fondo será de \$25.000.000.- (veinticinco millones de pesos), acumulables. La entrega de estos fondos se efectuará dentro del plazo de 7 días contados desde el análisis de los antecedentes y aprobación conjunta por parte del Sindicato y la Dirección de Personal.

09. BENEFICIO POR FALLECIMIENTO.

La Universidad pagará, en caso de fallecimiento de un socio(a), el equivalente a 1.000 UF (mil unidades de fomento). De igual forma, para los beneficiarios del socio(a) fallecido(a), existirá la opción de elegir entre el beneficio contemplado en la presente cláusula o el monto mayor que hubiere correspondido al trabajador(a) por la aplicación de la indemnización por años de servicios contemplada en la ley.

En el caso que el socio(a) no haya identificado a sus beneficiarios, se aplicarán para estos efectos las normas del derecho sucesorio.

Cualquier deuda que corresponda a préstamos u otros que el socio(a) mantuviere con la Universidad al momento de su fallecimiento, su monto será descontado del pago de este beneficio y no del Fondo Solidario.

Las partes reconocen que todos los beneficios relacionados con la presente cláusula se han brindado de manera universal, a todos los trabajadores y las trabajadoras que prestan servicios a la Universidad, con anterioridad a la incorporación de ellos en el instrumento colectivo del Sindicato. Por lo tanto, el otorgamiento futuro de este beneficio a personas ajenas a este Contrato no se entenderá constitutivo de una extensión de beneficios, para ningún efecto.



Universidad Austral de Chile

Rectoría

10. RECESOS UNIVERSITARIOS.

La Universidad otorgará días de receso en invierno y verano, de acuerdo con el calendario académico que se fija anualmente para toda la comunidad universitaria. El receso de verano tendrá una duración de 30 días corridos.

Ambos recesos tendrán la calidad de feriado colectivo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 del Código del Trabajo, por lo que se extenderá para todos los socios(as) del Sindicato y demás trabajadores(as) de la Universidad durante el mismo periodo, salvo en aquellas unidades que, por necesidades de servicios esenciales y/o por cualquier otra circunstancia no prevista al momento de elaborarse el calendario académico, deban continuar trabajando ininterrumpidamente. Por lo tanto, solo los socios(as) y demás trabajadores(as) que no puedan hacer uso parcial o total del feriado colectivo calendarizado por las razones antes expuestas, podrán hacer uso de los días hábiles equivalentes que no descansaron durante el receso otorgado por la Universidad, dentro de un periodo que no podrá exceder a los 3 (tres) meses siguientes de terminado el feriado colectivo respectivo.

En el caso de los guardias de seguridad, las vacaciones anuales se otorgarán preferentemente entre los meses de enero y marzo de cada año, conforme al sistema de turnos que se implementará al efecto. De esta manera, los días que los guardias de seguridad tuvieren que trabajar durante los periodos de receso universitario o en feriados irrenunciables, deberán ser otorgados o compensados como días de descanso dentro de los 30 días siguientes al término del receso o del feriado irrenunciable trabajado.

11. BENEFICIO DE COLACIÓN PARA SEDE PUERTO MONTT Y CAMPUS PATAGONIA.

La Universidad, a través de la Vicerrectoría Sede Puerto Montt, de manera excepcional y tomando en consideración las condiciones geográficas de la ciudad, la lejanía respecto del centro urbano, otorgará a los socios(as) de dicha sede un beneficio del 50% de descuento en el valor del almuerzo, de acuerdo con la tarifa establecida por el Concesionario de Alimentos respectivo.

La Universidad, a través del Director(a) del Campus Patagonia, de manera excepcional y tomando en consideración las condiciones geográficas de la ciudad de Coyhaique, otorgará a los socios(as) de dicha sede un beneficio del 50% de descuento en el valor del almuerzo, de acuerdo con la tarifa establecida por el Concesionario de Alimentos respectivo.

12. JORNADA DE TRABAJO.

La Universidad impulsará programas de mejoramiento de productividad y eficiencia que impliquen un mejor funcionamiento de la institución, sin restar tiempo a la vida familiar ni otras actividades personales de cada uno de los socios(as). Para tales efectos la Universidad iniciará un estudio durante el año 2022 acerca de las alternativas de flexibilidad laboral, tales como jornada única,



Universidad Austral de Chile

Rectoría

según las necesidades de cada Unidad, con carácter de universal para todos sus trabajadores y trabajadoras.

TÍTULO VI. PERMISOS.

La Universidad concederá a los socios(as) afectos a este Contrato, los siguientes tipos de permisos, en las condiciones y términos que la normativa interna y sus modificaciones lo contemplen. Por lo tanto, las partes reconocen que todos los permisos establecidos en el presente título se encuentran regulados institucionalmente para ser otorgados de manera universal, a todos los trabajadores y las trabajadoras que prestan servicios a la Universidad. Por lo tanto, el otorgamiento futuro de estos permisos a personas ajenas a este Contrato, en las condiciones que se contemplan o contemplen en la reglamentación interna, no se entenderá constitutivo de una extensión de beneficios, para ningún efecto.

01. PERMISO DE LIBRE DISPOSICIÓN.

La Universidad otorgará a los socios(as) hasta 6 (seis) días de permiso identificados como de libre disposición (días administrativos) durante el año calendario y no acumulables para períodos posteriores, sin justificación de causa.

Los días de libre disposición no se podrán unir bajo circunstancia alguna con períodos de receso, salvo que esté asociado a una circunstancia de matrimonio, nacimiento, defunción o divorcio. Durante el mes de diciembre los(as) socios(as), no podrán hacer uso de más de dos días de libre disposición. La fracción mínima de días de libre disposición que podrá autorizarse no será inferior a un día. Cuando la ausencia requerida es por una diligencia que demande un lapso inferior a media jornada, las respectivas autoridades podrán autorizar la ausencia temporal del socio(a), con el compromiso de recuperar el tiempo autorizado, todo esto, en la medida que no se altere el normal funcionamiento de la unidad.

Para formalizar este permiso, y conforme a lo que establece el Código del Trabajo, el socio o socia lo solicitará mediante medios electrónicos que la Universidad ha dispuesto para estos fines. La jefatura directa podrá posponer la autorización del permiso en las fechas solicitadas hasta una semana, con el fin de evitar la alteración grave del funcionamiento normal de la unidad respectiva. En caso de no haber acuerdo, el Director de Personal mediará en la resolución.

02. PERMISO POR MATRIMONIO, UNIÓN CIVIL, NACIMIENTOS Y ADOPCIONES.

Por causal de matrimonio o de Acuerdo de Unión Civil de los socios(as), la Universidad otorgará un permiso con goce de remuneraciones por cinco días corridos. Este permiso será otorgado para que sean usados, sin restricción alguna respecto a la fecha en que se realice o se haya realizado el evento que le sirve de fundamento.



Universidad Austral de Chile

Rectoría

Para el caso de nacimiento de un hijo(a), la Universidad otorgará el permiso que establece la legislación vigente. En caso de adopción se otorgará el mismo permiso.

03. PERMISO POR FALLECIMIENTO.

En el caso de muerte de un hijo(a), así como de muerte del cónyuge del socio o la socia, o del contrayente de acuerdo de unión civil, tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado.

En el caso de muerte fetal, todo socio o socia tendrá derecho a siete días hábiles de permiso pagado.

En el caso de muerte del padre, de la madre o hermanos(a) del socio o socia, tendrá derecho a cuatro días hábiles.

En el caso de muerte del suegro(a) o abuelos(as) del socio o socia, tendrá derecho a dos días hábiles.

Estos permisos se podrán solicitar a la jefatura superior directa o inmediata cuando el socio o socia no esté haciendo uso de feriado, licencias médicas u otro motivo justificado de ausencia laboral.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una pérdida fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el certificado respectivo, pero solo a partir de la fecha del alta médica.

Ante el fallecimiento de un familiar directo, la Universidad ofrecerá la ayuda psicológica al socio(a) para afrontar esta situación.

04. PERMISO PARA ASISTENCIA A CONGRESOS, SEMINARIOS Y PROGRAMAS.

Se podrán autorizar permisos con goce de remuneraciones para asistir a Congresos, Seminarios, Programas de capacitación o similares, conforme a lo que a continuación se dispone y procediendo en todos los casos dentro de los treinta días siguientes al regreso del interesado, a presentar un informe o una certificación sobre su participación a su jefatura directa, cuando se trate de permisos superiores a quince días. La autoridad competente podrá autorizar este tipo de permiso, hasta por treinta días.

Estos permisos se considerarán para todos los efectos como una Comisión de Servicios, y por consiguiente se podrá hacer uso de viáticos, pago de pasajes y otros gastos, previamente autorizados y posteriormente rendidos, todo esto conforme a las normas internas pertinentes y al financiamiento disponible en la unidad interesada en apoyar su materialización.

05. APOYO A PROGRAMAS DE PERFECCIONAMIENTO.

A los(as) trabajadores(as) suscritos al presente Contrato se les podrán autorizar permisos con goce de renta para cursar programas de perfeccionamiento en materias profesionales o técnicas que sean de real interés para su Unidad y la Universidad, y tengan directa relación con la política de



Universidad Austral de Chile

Rectoría

movilidad del Personal de Administración y Servicios, siempre que se esté en condiciones corporativas de financiarlo.

06. PERMISO POR REQUERIMIENTO GUBERNAMENTAL.

La Universidad podrá otorgar a sus trabajadores(ãs) permisos sin goce de renta en aquellos casos en que se les ofrezca un cargo en la administración pública. El requerimiento gubernamental deberá tener por finalidad el ejercicio de un cargo de carácter directivo o profesional, cuyo rango mínimo deberá ser equivalente al de Jefe de Servicio Regional en el ámbito de la Administración Pública.

La duración del permiso será por el tiempo que cuente con la confianza de la autoridad que haya realizado el nombramiento.

El trabajador(a) que solicite este beneficio, deberá formalizarlo a su jefatura superior directa o inmediata, acompañando la información necesaria que justifique la petición.

07. PERMISOS SIN GOCE DE REMUNERACIONES.

La Universidad otorgará a los trabajadores(a) permisos sin goce de remuneraciones de hasta tres meses, y su autorización será concedida previo informe favorable de la jefatura respectiva, de acuerdo con lo que dispone el reglamento de permisos y licencias.

Su formalización ante la Dirección de Personal requerirá de las exigencias administrativas que establezca la Corporación para garantizar el oportuno cumplimiento de los compromisos económicos y de otra índole.

TÍTULO VII. BENEFICIOS PARA ESTUDIOS.

01. BECAS EN LA UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE.

La Universidad concederá becas de estudio para los hijos(as) de los socios(as) con contrato indefinido, consistente en una rebaja de un 50% (cincuenta por ciento) del arancel anual de matrícula que corresponda, en cualquiera de las carreras de pregrado que dicta la Universidad. Esta beca es compatible con cualquier otro beneficio al cual acceda el estudiante. Para el personal de jornada parcial, dicho porcentaje se reducirá proporcionalmente a la jornada laboral contratada.

Este beneficio aumentará en un 100% de rebaja de arancel anual, en las mismas condiciones señaladas en el párrafo anterior, respecto al tercer hijo o hija que estudie en la Universidad Austral de Chile, manteniéndose el 50% respecto a los dos primeros. Para que se haga exigible este beneficio se requiere que los dos primeros hijos o hijas hayan estudiado en la Universidad Austral de Chile.



Universidad Austral de Chile

Rectoría

A su vez, el estudiante hijo(a) del socio(a) afecto a este contrato, que por las causas que se especifican a continuación pierda dicha calidad, mantendrá la beca en los términos y condiciones expresadas en esta cláusula por todo el período que falte para su egreso de la carrera que la origina:

- a) Fallecimiento del socio(a)
- b) Invalidez absoluta y/o enfermedad irrecuperable, declarada así en conformidad a la legislación vigente; no importando el tiempo de la relación laboral.
- c) Término de contrato del trabajador con más de 30 (treinta) años de servicio en la Universidad, siempre que el término del contrato no sea por aplicación de alguna de las causales contempladas en el artículo N°160 del Código del Trabajo.

Esta beca será compatible con toda otra beca interna por mérito del estudiante. En caso de que las condiciones socio económicas del o de la estudiante dificultaren el pago del 50% (cincuenta por ciento) del arancel anual de matrícula, la Dirección de Asuntos Estudiantiles apoyará al o a la estudiante para que pueda optar a las ayudas, beneficios o becas que otorga el Estado, en cuyo caso la beca establecida en esta cláusula será complementaria a los beneficios estatales.

La Universidad apoyará económicamente, mediante un aporte no reembolsable, a aquellos hijos o hijas de trabajadores que residiendo en Valdivia ingresen a estudiar a otras sedes o campus de la Universidad Austral de Chile ubicados fuera de la ciudad. La procedencia y el monto del aporte se determinará por la Dirección de Personal previa entrega de los antecedentes correspondientes por parte del Sindicato, según la situación socioeconómica del hijo o hija.

Se priorizará el ingreso de los beneficiarios que residan fuera de Valdivia y que ingresen a estudiar en los Campus de la Universidad Austral de Chile, en la ciudad de Valdivia, a los hogares universitarios de la Universidad, según los reglamentos de tales hogares, en aquellos casos en que tenga que trasladarse de ciudad, por efecto de que la carrera dictada por la Universidad Austral de Chile no se imparta en su lugar de origen. De no contar con cupo en dichos hogares, se procederá a entregar el aporte o financiamiento económico no reembolsable señalado en el párrafo anterior.

En el mes de enero de cada año de vigencia del presente Contrato, la Dirección de Personal y el Directorio Sindical definirán el monto o los criterios de cuantificación del aporte no reembolsable que establecerá para el año.

02. BENEFICIO ESTUDIOS DE NIVEL TÉCNICO SUPERIOR PARA HIJOS(AS) DE SOCIOS(AS).

La Universidad destinará un fondo anual de \$18.000.000.- (dieciocho millones de pesos) para el financiamiento de hijos e hijas e los socios(as) que estudien carreras Técnicas y profesionales de carreras articuladas, en cualquier Institución de Educación Superior, incluyendo las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad, quedando excluidas las carreras que imparte la Universidad Austral de Chile. El pago de este beneficio se realizará en los meses de abril y septiembre de cada año.



Universidad Austral de Chile

Rectoría

03. BENEFICIO ESTUDIOS DE NIVEL TÉCNICO SUPERIOR PARA SOCIOS(AS).

La Universidad, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, otorgará becas que cubran el arancel anual de los estudios conducentes a Títulos Técnicos de nivel Superior o Profesional. Para estos efectos destinará un fondo anual de \$ 18.000.000.- (dieciocho millones de pesos). El pago de este beneficio se realizará en los meses de abril y septiembre de cada año.

04. BECA DE ESTÍMULO CULTURAL Y DEPORTIVO.

La Universidad reconoce el talento intelectual, deportivo y cultural de los socios(as) y su grupo familiar directo, comprometiéndose en apoyar proyectos especiales de esta naturaleza. Para tales efectos, mantendrá un fondo anual de \$3.500.000.- (tres millones quinientos mil pesos), administrado por la Dirección del Personal y el Directorio Sindical, para brindar apoyo a los socios(as) o sus hijos(as) que se destaquen y tengan una participación relevante, de nivel competitivo (a lo menos regional), en actividades dentro o fuera del país, según Reglamento dictado al efecto por la Dirección de Personal. Este fondo será acumulable de un año a otro.

TÍTULO VIII. OTROS BENEFICIOS.

01. CENTRO RECREACIONAL Y EVENTOS LA MISIÓN.

La Universidad apoyará y otorgará su patrocinio, a partir de las actividades de capacitación y desarrollo laboral que la Dirección de Personal lleve adelante para los socios(as) del Sindicato, tramitados vía SENCE, en el Centro Recreacional y Eventos La Misión, hasta por un monto equivalente a \$5.500.000 (cinco millones quinientos mil pesos) anuales, no acumulables.

02. CENTRO CULTURAL, DEPORTIVO Y RECREACIONAL SANTA ROSA.

La Universidad apoyará al Sindicato en la búsqueda de fuentes de financiamiento externas a la Universidad y a la generación de los proyectos que permitan su postulación.

03. ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS DEL SINDICATO.

La Universidad promoverá activamente las actividades deportivas y recreativas del Sindicato, aportando un fondo anual de \$4.000.000.- (cuatro millones de pesos) para tales efectos.

04. DÍA DEL TRABAJADOR UNIVERSITARIO.

La Universidad, a través de la Dirección de Personal, organizará en conjunto con el Directorio del Sindicato el "Día del Trabajador(a) Universitario", a efectuarse durante el mes de enero de cada año. Esta misma actividad se replicará en todas las Sedes, Oficinas y Unidades, dentro y fuera de la ciudad y donde presten servicios los socios(as) del Sindicato.



Universidad Austral de Chile

Rectoría

TÍTULO IX. DESARROLLO SINDICAL.

01. FONDO DE DESARROLLO SINDICAL.

La Universidad establecerá un fondo anual de \$9.500.000.- (nueve millones quinientos mil pesos) destinados a financiar las actividades colectivas, propias del quehacer sindical.

02. PERMISOS POR ASAMBLEAS SINDICALES.

La Universidad otorgará un permiso mensual a los socios(as), consistente en una hora antes del término de la respectiva jornada laboral, para facilitarles la asistencia a las asambleas sindicales.

El Directorio Sindical deberá programar e informar la realización de dicha asamblea mensual con la debida anticipación, con el objeto de permitir a la Universidad y a la Dirección de Personal que se adopten las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento del permiso pactado en la presente cláusula.

03. NORMAS SOBRE PRINCIPIOS, DERECHOS Y LIBERTAD SINDICAL.

Las partes reconocen y consideran como parte integrante del presente Contrato, todas las Leyes, convenios y tratados internacionales ratificados por el Gobierno de Chile, que se relacionen con los derechos laborales y de seguridad social. Entre dichos convenios internacionales se consideran especialmente los emanados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Universidad, por su parte, promoverá el estudio de estas materias y todas aquellas de interés sindical, con un aporte de \$5.000.000.- (cinco millones de pesos) anuales no acumulables, tramitadas vía SENCE, que se deben destinar al financiamiento exclusivo de acciones destinadas a promover y difundir los principios y derechos de los trabajadores y trabajadoras, más un apoyo adicional de \$2.500.000.- (dos millones quinientos mil pesos) no acumulables de un año a otro.

04. PERMISO SINDICAL.

La Universidad otorgará permiso con goce de remuneración a los socios(as) del Sindicato, propuestos por el Directorio Sindical, para que puedan participar en Seminarios y Eventos Sindicales, sean estos a nivel nacional o internacional. El permiso debe ser solicitado formalmente con al menos 10 días hábiles de anticipación a la jefatura directa de los trabajadores(as) involucrados(as) y a la Dirección de Personal.



Universidad Austral de Chile

Rectoría

TÍTULO X. EVOLUCIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL.

01. POLITICA DE MOVILIDAD Y DESARROLLO DEL PERSONAL (DR. N°52 de 2015).

La Universidad, para dar cumplimiento a su Política de Movilidad, Promoción y Ascensos, tendrá como base el Manual de Procedimientos de Política de Movilidad Promoción y Ascenso para el Personal de Administración y Servicios, y realizará las revisiones a partir del trabajo conjunto que se iniciará en el mes de enero del año 2023 entre el Sindicato y la Universidad, con el objeto de modernizar la estructura de cargos, generar los instrumentos de evaluación alineados con las descripciones de cargos del sistema modificado, para de esta manera propiciar una cultura organizacional de evaluación del desempeño y de reconocimiento con carácter de universal dentro de la Corporación.

Si se llegasen a generar cupos de equidad para personas en situación de discapacidad, ello no afectará el número de cupos que se encuentran ya determinados.

02. INDEMNIZACIÓN POR TÉRMINO AÑOS DE VIDA LABORAL.

La Universidad pagará una indemnización a todos los(as) socios(as) que se acojan a retiro bajo la modalidad de "Mutuo acuerdo de las Partes", en los siguientes términos:

- a) Las mujeres que cumplan 60 años de edad, tendrán derecho a una indemnización, que será equivalente al 100 % de su remuneración por cada año continuado y fracción superior a seis meses trabajados en la Universidad; y de once meses más un mes por cada tres años adicionales a los once años de servicio para aquellas trabajadoras que ingresaron con posterioridad al 14 de agosto de 1981. En caso de que continúe trabajando una vez cumplidos los 60 años de edad, esta indemnización se calculará únicamente hasta el año calendario en que se haga efectivo el retiro, o con tope al año calendario en que cumpla los 65 años de edad.
- b) Los hombres que cumplan 65 años de edad, tendrán derecho a una indemnización, que será equivalente al 100 % de su remuneración por cada año continuado y fracción superior a seis meses trabajados en la Universidad; y de once meses más un mes por cada tres años adicionales a los once años de servicio para aquellos trabajadores que ingresaron con posterioridad al 14 de agosto de 1981. En caso de que continúe trabajando una vez cumplidos los 65 años de edad, esta indemnización se calculará únicamente hasta el año calendario en que cumpla los 65 años de edad.
- c) La Universidad pagará una indemnización de 300 UF (trescientas unidades de fomento) cuando el retiro del (de la) socio(a) se produzca por invalidez absoluta del (de la) socio(a) derivada de una enfermedad irrecuperable o accidente, declarada así en conformidad a la legislación vigente, lo que se otorgará de manera adicional a la respectiva indemnización por término años de vida laboral contemplada en esta cláusula.



Universidad Austral de Chile

Rectoría

Para estos efectos, una vez acordado con el trabajador o trabajadora el retiro bajo la Modalidad Mutuo Acuerdo de las Partes, al no retirarse en las fechas que se determinarán, se entiende que rechaza esta opción sin derecho a la indemnización establecida en esta cláusula.

La Universidad se obliga a mantener el Fondo complementario, paritario y voluntario de Retiro, que complementa las indemnizaciones de aquellos socios(as) que iniciaron la vida laboral en la Universidad con posterioridad al 14 de agosto del año 1981, de acuerdo con el Reglamento respectivo.

Extraordinariamente y por los dos primeros años íntegros de vigencia del presente Contrato Colectivo, la Universidad y el Sindicato acuerdan suspender el cumplimiento de la presente cláusula; sin perjuicio de aquellas situaciones o casos puntuales, calificados y/o excepcionales, que puedan ser sometidos a consideración de la Comisión Bipartita conformada por la Universidad y el Directorio Sindical, en los que de común acuerdo decidan otorgar el beneficio a una determinada cantidad de personas, conforme a un modelo de planificación presupuestaria anual que les permita retirarse voluntariamente bajo la modalidad de mutuo acuerdo de la partes.

Excepcionalmente, para quienes cumplan la edad para ingresar su solicitud de retiro durante los primeros dos años de vigencia del presente contrato colectivo pero no pudieron acogerse al mismo debido a la suspensión de esta cláusula convenida entre las partes, dichos años se incluirán en el cálculo de la indemnización respectiva, hasta el tope máximo del año calendario en que cumpla los 65 años de edad.

03. RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO.

La Universidad, respecto a todos los socios(as), contabilizará para efectos del reconocimiento de la asignación de antigüedad, la fecha de ingreso del trabajador(a) desde la firma su primer contrato individual de trabajo (sin finiquitos de por medio).

A los(as) trabajadores(as) que provienen del proceso de integración con CFT Austral, Fundación Leiva Mella y ex IPV, se les reconocerá para estos efectos los años servidos en la institución de la cual provienen, siempre y cuando no exista finiquito de por medio.

En todo caso estos(as) socios(as) serán adecuados en su estructura de remuneraciones, al respectivo escalafón al cual sean adscritos.

04. BONO INCENTIVO AL RETIRO.

La Universidad incrementará la cuenta de ahorro paritario del Fondo Complementario de Retiro de aquellos Trabajadores(as) que han sido contratados por la Universidad con posterioridad al 14 de agosto del año 1981, mediante el depósito de un bono de incentivo al retiro o término de contrato de mutuo acuerdo, equivalente a un 15% (quince por ciento) del monto total de la indemnización por años de servicio, calculado de la forma establecida en el presente Título X punto N°02 de este



Universidad Austral de Chile

Rectoría

Contrato. Este beneficio se pagará al socio(a) que se acoja al beneficio de retiro por mutuo acuerdo de las partes antes indicado, conjuntamente con las 20 UF (Unidades de Fomento), establecidas en este Contrato, como asignación de estímulo por antigüedad a quienes, acogidos al mismo, superen los 35 años de vida laboral, considerando la brecha hasta los 40 años de antigüedad laboral en la Universidad.

Para estos efectos, una vez acordado con el trabajador o trabajadora el retiro bajo la Modalidad Mutuo Acuerdo de las Partes, al no retirarse en las fechas que se determinarán, se entiende que rechaza esta opción sin derecho a la bonificación establecida en esta cláusula.

05. IGUALDAD DE ACCESO A CARGOS.

La Universidad se compromete a continuar aplicando prácticas y procedimientos que busquen asegurar condiciones de igualdad y no discriminación de las personas en el acceso e integración a cualquier función o cargos dentro de la estructura organizacional de la Universidad.

TÍTULO XI. COMISIÓN REVISORA DE CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO.

La Universidad y el Sindicato acuerdan reunirse, al menos una vez al año, para la revisión y análisis sobre el avance del presente Contrato, instancia que se implementará con el equipo de Dirección de Personal y el Directorio Sindical. Este último, si así lo estima necesario, se hará acompañar por todo o parte de los Representantes de Escalafones, de tal manera que se obligan a actualizar y orientar todas aquellas materias que así lo requieran, como así mismo, donde existan diferencias y/o oportunidades de mejoras en las relaciones laborales y actualizarlas de acuerdo al interés de las partes.

TÍTULO XII. BONO ESPECIAL POR GASTOS EXTRAORDINARIOS DE LA NEGOCIACIÓN EXTENDIDA.

La Universidad compromete el pago, con motivo de la suscripción del presente Contrato Colectivo y solución concordada, de un bono especial no imponible ni tributable, cuyo objeto es restituir a los(as) socios(as) del Sindicato los gastos extraordinarios en que han debido incurrir con ocasión del presente proceso de negociación colectiva y de sus prórrogas, debido a la tardía calificación de los servicios mínimos.

El monto de este bono será de \$1.100.000.- (un millón cien mil pesos), para cada socio o socia del Sindicato. Una primera cuota de este bono, por la cantidad de \$600.000.- (seiscientos mil pesos), se pagará dentro de los 15 días siguientes a la firma del presente Contrato Colectivo de trabajo, una segunda cuota de \$400.000.- (cuatrocientos mil pesos) se pagará en el mes de marzo del año 2023 y una tercera cuota de \$100.000.- (cien mil pesos) se pagará en el mes de marzo 2024.



Universidad Austral de Chile

Rectoría

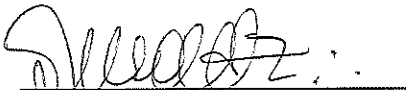
Para todos aquellos socios(as) que se acojan a retiro en virtud de lo dispuesto en la cláusula N°02 del Título X del presente Contrato Colectivo, el plazo de la tercera cuota de este bono se entenderá vencido al momento de suscribir el respectivo finiquito y le será pagada de manera anticipada, conjuntamente con los demás haberes a que tuviere derecho con motivo del término de su relación laboral por el mutuo acuerdo convenido.

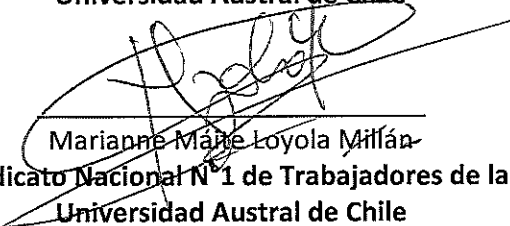
TÍTULO XIII. EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.

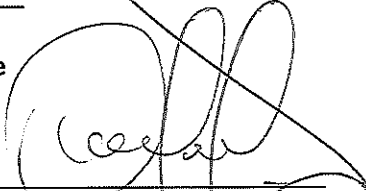
Con respecto a los beneficios logrados en este Contrato Colectivo, la Universidad y el Sindicato acuerdan hacerlos extensibles al resto de los trabajadores y las trabajadoras de los estamentos de administración y servicios, con excepción del bono especial por gastos extraordinarios de la negociación extendida. Este beneficio solo será aplicado a los socios y las socias del Sindicato que se hubieren afiliado a la organización entre el día 29 de enero de 2022 y la firma del presente contrato colectivo.

Para los efectos de hacer efectiva la extensión de beneficios convenida, la Universidad deberá cumplir con las formalidades establecidas en el artículo 322 del Código del Trabajo, debiendo pagar los beneficiarios que acepten dicha extensión la totalidad de la cuota sindical ordinaria.


Hans Georg Richter Becerra
Universidad Austral de Chile


Susana Andrea Flores Sandoval
Sindicato Nacional N°1 de Trabajadores de la
Universidad Austral de Chile


Marianne Mañe Loyola Millán
Sindicato Nacional N°1 de Trabajadores de la
Universidad Austral de Chile


Maribel Palmira Villanueva Álvarez
Sindicato Nacional N°1 de Trabajadores de la
Universidad Austral de Chile


Carlos Vicente Mancilla Maldonado
Sindicato Nacional N°1 de Trabajadores de la
Universidad Austral de Chile