

INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO
CONCEPCION

08 SET. 2016

OFICINA DE PARTE

FOLIO.....

KARDEX.....

CONTRATO COLECTIVO

UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN

Y

SINDICATO NACIONAL DE EMPRESA UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN

En Concepción, a 7 de Septiembre de 2016, entre **Universidad San Sebastián**, RUT 71.631.900-8, representada por su Directora General de Personas, doña **Francisca Correa Escobar**, cédula nacional de identidad N° 8.530.776-2, y por don **Sergio Castro Alfaro**, Vicerrector de sede Concepción, cédula nacional de identidad N° 8.183.926-3, todos domiciliados a estos efectos, en Calle Bellavista N° 7, Comuna de Recoleta, Santiago, Región Metropolitana, por una parte, y, por otra, los **Trabajadores** que se individualizan en anexo adjunto al presente instrumento, afiliados **Sindicato Nacional de Empresa Universidad San Sebastián**, representados por la directiva del mismo, constituida en comisión negociadora, integrada por su Presidente don José Andrés Saavedra Arias, cédula nacional de identidad N° 11.680.538-3; doña Esmeralda Soledad Inzunza Cisterna, cédula nacional de identidad N° 13.382.661-0, Tesorera y doña Jessica Lourdes Burgos León, cédula nacional de identidad N° 14.522.772-0, Secretaria, todos domiciliados para estos efectos en calle General Cruz N°1.577, Concepción, Octava Región, se ha convenido el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo, que se celebra de acuerdo lo establecido en el Libro IV del Código del Trabajo:

I. ÁMBITO Y VIGENCIA.

1. PARTES.

El presente Contrato colectivo de trabajo afecta, por una parte en calidad de Empleador, a la Universidad San Sebastián, en adelante indistintamente “Universidad” o “Empleador” y por la otra, a los trabajadores cuya nómina se inserta como anexo I, al final de este instrumento y que forma parte integrante del mismo, en adelante indistintamente “Trabajador” o “Trabajadores”, según sea el caso.

2. VIGENCIA.

El presente Contrato Colectivo, regirá desde el 1° de Septiembre de 2.016 al 1° de Septiembre de 2.018, ambas fechas inclusive.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 344 del Código del Trabajo vigente, las partes vienen en establecer en el presente instrumento, las condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por el plazo que más adelante se establece, siendo este el único texto en que ellas se contienen, modificando, en lo pertinente, todo contrato o convenio individual o colectivo celebrado con anterioridad entre el o los trabajadores afectos a este contrato y la empresa, respecto de los beneficios que en este se contienen.

Las sumas expresadas en dinero en este contrato son cantidades brutas, las que si procede, estarán eventualmente afectas a descuentos por cotizaciones previsionales y, o, impuestos.

Si en el futuro la ley concede al trabajador un beneficio o prestación de cualquier naturaleza, remuneracional o no remuneracional, de aquellas que están incluidas en este instrumento, la prestación o beneficio de que se trate que se contienen en este contrato se imputará a la que corresponda otorgar según la ley, sin que puedan sumarse unas y otras.

Las prestaciones y beneficios contenidas en este instrumento sólo serán aplicables a los trabajadores que sean parte del mismo de acuerdo a la cláusula anterior, cuando se cumplan las condiciones y requisitos que los hacen procedentes.

3. BENEFICIOS DOCENTES.

Los trabajadores afectos a este instrumento que tengan la calidad de Academicos Regulares de la universidad tendrán derecho a optar por recibir o el “paquete especial de beneficios para Academicos Regulares”, establecido en las políticas remuneracionales de la universidad o los beneficios que se individualizan en todas y cada una de las cláusulas siguientes, a su sola elección. Esta opción deberá ejercerse por el docente por escrito dentro de los 30 días siguientes a la suscripción de este instrumento, devengándose en su favor los beneficios que procedan sólo desde la fecha de la opción. En consecuencia, todas y cada una de las cláusulas, beneficios, asignaciones, bonos y demás prestaciones y regalías de cualquier naturaleza, sean o no remuneracionales que se indicarán a continuación (incluidos permisos y otros que no signifiquen beneficios en dinero), no se otorgarán o serán aplicables para los Academicos Regulares que hayan optado por él “paquete especial de beneficios para Academicos Regulares”.

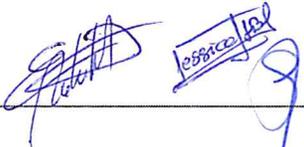
II. REAJUSTE DE REMUNERACIONES.

4.1 Reajuste Inicial: Los sueldos base mensuales se reajustarán el 1º de Septiembre de 2016, según la variación del IPC entre Agosto de 2015 (índice 109,88) y Agosto de 2016; y si hubiere existido un reajuste para un sueldo base mensual con posterioridad a Septiembre de 2015, se reajustará -en lugar de la regla anterior- por la variación del IPC entre el mes anterior al que se otorgó dicho reajuste y el mes de Agosto de 2016.

4.2 Ajuste Futuro

Los sueldos base mensuales de los trabajadores afectos a este instrumento y los demás beneficios expresados en dinero en este contrato se reajustarán el 1º de Septiembre de 2017, en idéntica variación porcentual del índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo reemplace, entre Agosto de 2016 y Agosto de 2017.

4.3 Base de Cálculo: El sueldo base o el valor de la asignación o bono respectivo, que se considerará para el reajuste, será aquel vigente al día siguiente a aquel en que se concedió el reajuste inmediatamente precedente.

Handwritten signature and a rectangular stamp with illegible text.Handwritten signature in blue ink.

III. BENEFICIOS PECUNIARIOS.

4. AGUINALDOS.

a) De Fiestas Patrias.

Cada trabajador afecto a este contrato, tendrá derecho a recibir, el 15 de septiembre de cada año de vigencia de este instrumento (o el día hábil inmediatamente anterior, si dicho día 15 fuere sábado, domingo o festivo), un aguinaldo de fiestas patrias de \$70.000.

Además a cada trabajador afecto a este contrato que al 31 del mes de Agosto anterior al que se paga el aguinaldo, tenga un sueldo base mensual no superior a \$800.000 (ochocientos mil pesos), por jornada de 45 horas semanales, en la misma fecha antes señalada (15 de Septiembre), recibirá una tarjeta de regalo (gift card) canjeable en una tienda por algún producto para celebrar las fiestas patrias. El valor de la tarjeta es de \$34.000 brutos, y se incorporará, de acuerdo a la ley, dicho valor en la liquidación de remuneraciones de cada trabajador, realizándose inmediatamente su descuento, que desde ya autorizan los trabajadores, para los efectos de aplicar las cotizaciones e impuestos que procedan sobre dicho monto. En el evento de que el trabajador labore una jornada ordinaria inferior a 45 horas semanales, el tope se reducirá en proporción, así por ejemplo si labora 22,5 horas semanales, el tope será la mitad del sueldo antes señalado.

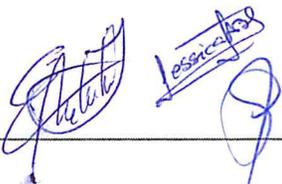
b) De Navidad.

Cada trabajador afecto a este contrato, tendrá derecho a recibir, el 15 de diciembre de cada año de vigencia de este instrumento (o el día hábil inmediatamente anterior, si dicho día 15 fuere sábado, domingo o festivo), un aguinaldo de navidad de \$70.000.

Además a cada trabajador afecto a este contrato, en la misma fecha antes señalada, recibirá una tarjeta de regalo (gift card) canjeable en una tienda por algún producto para celebrar la Navidad. El valor de la tarjeta ascenderá a \$44.000 brutos.

Asimismo a los trabajadores afectos a este contrato que tengan niños menores de 15 años cumplidos al día de navidad, cuya filiación se acredite hasta el 30 de Noviembre de cada año, se le otorgará un regalo de navidad para sus hijos, mediante una gift card canjeable en una tienda por un valor de \$ 40.000 y se entregará de la forma que habitualmente lo hace la Universidad.

Tanto el valor de la tarjeta como el del regalo se incorporará, de acuerdo a la ley, en la liquidación de remuneraciones de cada trabajador, realizándose inmediatamente su descuento, que desde ya autorizan los trabajadores, para los efectos de aplicar las cotizaciones e impuestos que procedan sobre dicho monto.

Handwritten signature and a rectangular stamp with illegible text.Handwritten signature in blue ink.

5. ASIGNACIÓN DE MOVILIZACION.

La Universidad pagará una asignación de movilización mensual de \$ 37.000, a los trabajadores parte de este contrato colectivo, que tenga un sueldo base mensual no superior a \$800.000. En el evento de que el trabajador no labore todos los días hábiles que le correspondan en el mes respectivo, esta asignación se pagará en forma proporcional a los días efectivamente trabajados en el mes indicado.

6. ASIGNACIÓN DE COLACION.

La Universidad en el periodo 01 de septiembre 2016 al 31 de agosto 2017 pagará una asignación de colación mensual de \$ 47.000, y desde el 01 de septiembre 2017 al 31 de agosto 2018 pagará una asignación de colación mensual de \$ 48.000, a los trabajadores parte de este contrato colectivo, que tengan un sueldo base mensual no superior a \$800.000. En lugar del anterior, el monto de la asignación mensual de colación será \$19.000.- mensuales para sueldos base superiores a \$800.000.- durante todo el periodo de vigencia del contrato colectivo. En el evento de que el trabajador no labore todos los días hábiles que le correspondan en el mes respectivo, esta asignación se pagará en forma proporcional a los días efectivamente trabajados en el mes indicado.

7. SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD CON ADICIONAL DE SEGURO DE VIDA.

El trabajador tendrá derecho a recibir un porcentaje de la prima de un seguro de vida y de un seguro complementario de salud. La prima del seguro que pagará mensualmente la Universidad al trabajador conjuntamente con sus demás remuneraciones y haberes será equivalente al 70% del valor total de la prima del seguro respectivo. El saldo de la prima, equivalente al 30% de la misma, será pagado por el trabajador, con cargo a sus remuneraciones y demás haberes. El precio o prima final que deban pagar ambas en conjunto en la forma señalada, dependerá del número de trabajadores que acepten este seguro y del número de cargas que cada uno acredite.

La cobertura de estos seguros estará sujeta a las condiciones y restricciones pactadas en la póliza respectiva, correspondiendo exclusivamente a la Universidad pactar con la compañía de seguros que elija la póliza que corresponda de acuerdo a la prima que se obliga a pagar.

El seguro de vida es 100% de cargo de la universidad para aquellos trabajadores que opten por el seguro complementario de salud.

Si el trabajador aceptare el seguro señalado deberá suscribir una autorización con el fin de que se realice dicho descuento de sus remuneraciones.

Si el trabajador no aceptara el seguro señalado, el 70% correspondiente al aporte de la universidad, será abonado a la asignación de colación del trabajador.

Las partes declaran que el seguro a contratar será anual y que la Universidad deberá renovar o contratar un nuevo seguro, pudiendo así existir una disminución o aumento en el valor de la prima, por lo que nuevamente el trabajador tendrá derecho a aceptar o no aceptar el nuevo seguro y suscribir la autorización necesaria para efectuar el nuevo descuento si correspondiere.



8. HORAS EXTRAORDINARIAS LABORADAS EN FESTIVOS

Las horas extraordinarias laboradas por el trabajador parte de este instrumento en los días, 1° de enero, 1° de mayo o 25 de diciembre, se pagaran con un recargo del 100% y se le dará adicionalmente un día compensatorio de descanso, revisado con la Jefatura directa para el buen funcionamiento del área, sin descuento de remuneraciones. Además el día 18 y 19 de septiembre registrá de igual forma si fuese ocurrencia.-

9. BONO POR FALLECIMIENTO PADRES, CÓNYUGE E HIJOS.

La Universidad otorgará al trabajador afecto a este contrato un bono equivalente a 15 (quince) Unidades de Fomento, en caso de fallecimiento de alguno de sus padres, cónyuge o hijos, el bono se pagará contra presentación del respectivo certificado que acredite el fallecimiento y el vínculo de parentesco en su caso.

10. BONO POR NACIMIENTO HIJO.

La Universidad otorgará al trabajador afecto a este contrato un bono equivalente a 15 (quince) Unidades de Fomento, en caso de nacimiento de alguno de sus hijos durante la vigencia de este instrumento. El bono se pagará contra presentación del respectivo certificado que acredite el nacimiento. El mismo bono se pagará en caso de sentencia ejecutoriada que otorgue la adopción de un menor de edad al trabajador parte de este contrato.

12. BONO DE MATRIMONIO O ACUERDO DE UNION CIVL.

El trabajador parte de este contrato que durante su vigencia contraiga matrimonio legal o celebre, legalmente, un Acuerdo de Unión Civil, tendrá derecho, siempre que acredite en el plazo que se indicará, a recibir un bono de \$70.000.

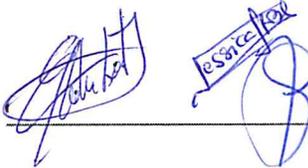
Este bono se devengará en la oportunidad en que se acredite el matrimonio o el acuerdo de unión civil con el respectivo certificado otorgado por el registro civil y se pagará conjuntamente con la remuneración del mes calendario siguiente a aquél en que se acreditó.

El trabajador tendrá derecho a recibir un solo bono de la Universidad, independientemente de las veces que contraiga matrimonio o celebre acuerdo de unión civil. Si ambos contrayentes son trabajadores de la Universidad afectos a este contrato, se pagará un bono a cada uno de ellos.

El plazo máximo para acreditar el matrimonio o acuerdo de unión civil son tres meses contados desde la celebración. Si la acreditación no se hace en dicho plazo caducará el derecho a exigir dicho bono, por no haberse cumplido la condición que lo generaba.

13. BONO VACACIONES.

El trabajador que, durante la vigencia del presente contrato, haga uso de, a lo menos, 10 días hábiles de su feriado legal anual, tendrá derecho a percibir en ese momento un Bono de Vacaciones ascendente a:

Handwritten signatures and stamps at the bottom left of the page. One signature is in blue ink, and another is in black ink. There is a blue stamp that says "ESICC" and a black stamp that says "ROR".Handwritten initials "SU" in blue ink and a circular stamp with the letter "M" inside, also in blue ink.

- \$65.000 si el trabajador al día 1º del mes anterior al que se devengue el bono, tiene un sueldo base mensual no superior a \$800.000 (ochocientos mil pesos), por jornada de 45 horas semanales;
- \$55.000 si el trabajador al día 1º del mes anterior al que se devengue el bono, tiene un sueldo base mensual superior a \$800.000 (ochocientos mil pesos), por jornada de 45 horas semanales.

Este derecho sólo podrá ser ejercido una vez en cada año calendario.

En el evento de que el trabajador labore una jornada ordinaria inferior a 45 horas semanales, el tope se reducirá en proporción, así por ejemplo si labora 22,5 horas semanales, el tope será la mitad del sueldo antes señalado.

14. BONO DE ESCOLARIDAD

La Universidad pagará una vez en cada año calendario en que se encuentre vigente este contrato, y a contar del año 2.017, a cada trabajador parte de este instrumento una asignación de escolaridad equivalente a \$62.500, si acredita oportunamente tener al menos un hijo que certifique estar cursando en nivel educacional medio menor a Enseñanza Superior, en establecimiento del Estado o reconocidos por el Estado. Se entiende por enseñanza superior la que se curse en Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales o Universidades. El monto del bono no variará en relación al número de hijos, otorgándose como máximo un bono por familia.

Este beneficio se pagará previa presentación del respectivo certificado de matrícula. La matrícula para un año escolar se deberá acreditar en el departamento de personas en los meses de diciembre del año escolar anterior o en enero o febrero del año escolar por el cual se paga.

El beneficio se otorgará conjuntamente con las remuneraciones del mes de marzo y si se acredita en dicho mes de marzo, el pago del beneficio se efectuará conjuntamente con las remuneraciones del mes de abril.

No podrá acreditarse la matrícula, con posterioridad al mes de abril, no surgiendo el derecho por no haberse cumplido la condición.

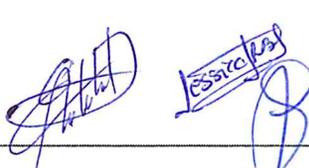
IV. EMPLEO Y DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES.

14. FONDO SENCE.

La Universidad dispondrá del 20% del total de la franquicia SENCE anual, para implementar junto al sindicato un programa de capacitación del personal en el ámbito administrativo.

Para este efecto, la Universidad y el Sindicato, dentro de los próximos 90 días, formarán una Comisión de tres integrantes, uno de los cuales será nombrado por la directiva del sindicato.

15. EXENCIÓN DE ARANCELES UNIVERSITARIOS.



La Universidad otorgará de acuerdo a sus políticas un descuento en programas de post grado de la universidad de un 60% del costo del arancel (sin incluir la matrícula) a los trabajadores con al menos dos años de antigüedad en la Universidad, a su cónyuge o a sus hijos.

Asimismo, la Universidad otorgará a cada trabajador parte de este contrato con un año de antigüedad o más y menos de tres años, a su cónyuge o a sus hijos, un 30% de descuento sobre el arancel anual de la Universidad San Sebastián, para carreras de pregrado. En caso que el trabajador esté contratado a jornada parcial este beneficio será sólo de un 15%.

Además, otorgará a los trabajadores de planta con tres o más años de antigüedad, a su cónyuge o a sus hijos, un 80% de descuento sobre el arancel anual. Si el empleado está contratado a jornada parcial, el beneficio será sólo de un 40%.

Las personas que estén acogidas a uno de los beneficios de esta cláusula y que estén cursando por primera vez el último año de su carrera de pregrado o programa de post grado, tendrán un descuento adicional de un 10%. Así por ejemplo, el hijo del trabajador que tenga tres o más años de antigüedad, y que curse último año de su carrera por primera vez, tendrá 90% de descuento sobre el arancel anual en lugar del 80%.

Para tener derecho a los descuentos de esta clausula debe cumplirse, por el alumno, el reglamento de becas de la universidad, especialmente en lo que dice relación a los requisitos académicos

16.- BONO DE ANTIGÜEDAD.

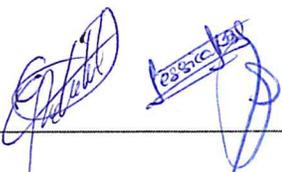
Los trabajadores afectos a este instrumento que al 31 de diciembre de cada año de vigencia de este contrato cumplan los años de antigüedad que se indicarán en la tabla que se inserta a continuación, recibirán en el mes de enero inmediatamente siguiente a dicho cumplimiento, por esa sola y única vez, un bono que será equivalente a un porcentaje a su sueldo base mensual vigente para ese mismo mes de enero, que se determinará de acuerdo a la tabla siguiente.

Años de Antigüedad a Diciembre	Porcentaje de Sueldo Base del Trabajador
7 años	25%
10 años	45%
15 años	60%
20 años	75%
25 años	100%

V. BENEFICIOS SOCIALES.

17. PERMISOS.

1. La Universidad otorgará al trabajador los permisos pagados que conceda la Ley en cada caso por fallecimiento de alguno de los Padres, cónyuge o hijos del trabajador. Con todo, en caso de fallecimiento del padre o madre del trabajador, se darán dos días hábiles de permiso adicional; y en los demás casos 5 días hábiles adicionales. Para este efecto serán hábiles los días que no sean sábado, domingo o festivo legal.
2. En caso de fallecimiento de un hermano de filiación consanguínea de un trabajador parte de este contrato, tendrá derecho a un permiso de tres días corridos.
3. La Universidad otorgará el permiso pagado por matrimonio que concede la ley, de 5 días hábiles.
4. La Universidad otorgará al padre el permiso legal pagado por cada hijo que nazca.
5. La Universidad otorgará al trabajador parte de este instrumento, cuatro días de permiso por cada año calendario en que este vigente el contrato, con goce de remuneraciones, para trámites administrativos. Dos de los cuatro días señalados no podrán tomarse haciendo uso de los dos días seguidos dentro de la semana. El permiso puede parcializarse en medias jornadas. Los 4 días de permiso no serán acumulables para el año calendario siguiente, caducando los días o medias jornadas de las que no se haga uso el último día del año respectivo. Se imputarán los permisos administrativos otorgado el año 2.016 al trabajador, a los establecidos en este contrato.
6. El trabajador parte de este contrato que, durante su vigencia, esté de cumpleaños tendrá derecho a un permiso remunerado, equivalente a la mitad de la jornada ordinaria que deba realizar el día de sus cumpleaños, previa autorización de su jefatura directa. Si, por razones de servicio, la jefatura no concede el permiso en el día señalado lo deberá hacer dentro de los 30 días siguientes. Si el día de cumpleaños es un día festivo legal (por ejemplo 1 de Enero) el trabajador no perderá el derecho a su medio día, debiendo aplicarse la misma regla que en el caso de que no se pueda conceder el permiso en el día preciso de cumpleaños.
7. En el evento de que el trabajador deba mudarse de domicilio, requiriendo trasladar los bienes mueble que guarnecen su domicilio, se le otorgará permiso por un día laboral, sin que se descuenta la remuneración por dicho día. Para hacer uso de este derecho deberá indicar el día, por escrito, entregado al menos con una semana calendario de anticipación a su jefatura directa, acompañando el salvoconducto respectivo. Si, por razones de servicio, la jefatura no concede el permiso en el día señalado lo deberá hacer dentro de los 30 días siguientes.



18. PERMISO SINDICAL.

El tiempo de permiso legal a que se refiere el artículo 249 del Código del Trabajo que utilicen los dirigentes del sindicato, no será descontado por la Universidad. Con todo, se concederá un máximo de diez horas semanales por cada director, considerándose a la organización sindical, para estos solos efectos, como si tuviere más de 250 trabajadores.

19. CELEBRACIÓN NAVIDAD.

La Universidad celebrará una fiesta de Navidad a los hijos de los trabajadores de hasta 15 años de edad, cumplidos dentro del año calendario, en la forma en que habitualmente lo ha hecho.

20. CELEBRACION DEL DIA DE LA UNIVERSIDAD SAN SEBASTIAN.

Es facultad privativa de la administración, la celebración del día de la Universidad, y su organización.

21. SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES EN VISPERAS DE FESTIVOS ESPECIALES

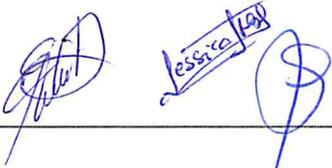
La universidad suspenderá las actividades de los trabajadores afectos a este instrumento a las 13 horas el día 17 de Septiembre, 24 de Diciembre y 31 de Enero de cada año de vigencia de este instrumento. Con todo, la suspensión no afectará a las áreas que deban seguir laborando, dado que su paralización causaría un perjuicio para el funcionamiento de la universidad, o aquellas actividades urgentes e impostergables que deban realizarse, como mantenciones o reparaciones o procesos de admisión impostergables.

VI. CONDICIONES DE TRABAJO E HIGIENE LABORAL.

22. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN Y ROPA DE TRABAJO.

La Universidad proporcionará los elementos de protección para el desarrollo de las faenas que lo requieran, en cumplimiento de la normativa legal.

Además, otorgará a los trabajadores parte de este contrato que desempeñen algunos de los cargos que a continuación se indican, la ropa de trabajo que para cada caso se señala en las fechas correspondientes:

Handwritten signatures and stamps at the bottom left of the page. One signature is partially obscured by a stamp that reads "Reserva Legal".Handwritten signature and stamp at the bottom right of the page. The signature is in blue ink, and the stamp is a circular seal.

CARGOS	DETALLE DE PRENDAS	Nº de Prendas
Secretarias, asistentes administrativas, todo personal femenino biblioteca, Registro Académico, Procesos Docentes, Títulos y Grados, Finanzas, Operador Telefónico, DAFA y Campos Clínicos	Chaqueta Invierno	1
	Gillette	1
	Chaleco	1
	Pantalones O FALDA	2
	Blusas de invierno	3
	Gift Card de zapatos	1
Personal administrativo varones, registro académico, procesos docentes, finanzas, analista de compra, todo el personal de biblioteca, coordinador de carrera, Supervisor de Caja, DAFA	Chaleco	1
	Pantalones tipo dockers	2
	Camisas tipo oxford manga larga	4
	Pantalón de verano	2
	Camisas manga corta de verano	3
	Par de zapatos de vestir	1
Auxiliares (damas y varones)	Pantalones DE INVIERNO	2
	Camisas de invierno	3
	Pantalón de verano	2
	Poleras de verano	3
	Chaleco	1
	Par de zapatos de seguridad	1
	Par de zapatos de vestir	1
Personal de Mantención y Encargado de Operaciones (varones y damas)	Pantalones cargo	2
	Poleras manga larga	4
	Poleras manga corta	3
	Chaleco	1
	Pantalón	1
	Par de zapatos de seguridad	1
Estafetas y Conductor Asistente	Pantalones cargo	3
	Poleras manga larga	4
	Poleras manga corta	3
	Chaleco	1
	Par de zapatos de vestir y uno de invierno	2
	Impermeable CADA DOS AÑOS	1
	Montgomery CADA DOS AÑOS	1
Personal de computación	Poleras negras	3
	Chaleco 100% algodón	1
	Pantalones (jeans)	3
	Par de zapatos de seguridad antideslizante dieléctricos	1

Personal de Laboratorio de Ciencias	Blusas Oxford manga larga	4
	Polera manga corta	3
	Delantales	2
	Pantalones antiacidos tipo cargo	2
	Par de zapatos mocasin linea ocupacional	1
Personal de Laboratorio Enfermería, Kinesiología y Técnico Paramédico	Delantales (Lab. Enfermería)	2
	Top core stretch	2
	Pantalones core stretch	3
	Par de zapatos de mujer sprinwave	1
	Chaleco	1
Personal de Laboratorio de Nutrición	Poleras manga larga	4
	Poleras manga corta	3
	Blusa Oxford manga larga	1
	Delantales	2
	Pantalones	3
	Par de zapatos de mujer sprinwave	1
Personal de Jardín	Pantalones	3
	Poleras manga larga	4
	Poleras manga corta	3
	Polar	1
	Par de zapatos de seguridad	1
	Overol	2
	Traje de agua	1
	Botas de Agua	1
Caballerizo	Overol	2
	Poleras manga larga	4
	Poleras manga corta	3
	Pantalones	3
	Polar	1
	Par de zapatos de seguridad	1
	Traje de agua	1
	Botas de Agua	1
Personal Centro de Salud	Top core stretch	3
	Pantalones	3
	Polar	1
	Par de zapatos de mujer sprinwave	1

Adicionalmente, a cada trabajador afecto a este convenio colectivo se le otorgará una chaqueta institucional una vez en cada año de vigencia de este convenio, en el mes junio y siempre que dicha prenda no esté considerada dentro de las que se han indicado en el cuadro precedente.

La entrega del Uniforme será en el mes de Junio de cada año de vigencia de este contrato colectivo.

23. REUNIONES DE COORDINACIÓN.

La Universidad se relacionará con la Directiva Sindical a través de la Dirección General de Personas. A solicitud escrita del Sindicato se realizarán las reuniones que este solicite, con el Director General de Personas, en las fechas que se acuerden de acuerdo a la Agenda de dicho director, para tratar los temas que sean pertinentes. En todo caso, si en un mes calendario existe más de una solicitud escrita, deberá celebrarse al menos una reunión en dicho mes, a excepción de los meses de Enero y Febrero, en los que no se realizarán reuniones.

Del mismo modo estas reuniones podrán, a juicio exclusivo de la Universidad, incluir la presencia de algún Vicerrector de Sede, para tratar los asuntos que a estos correspondan y que estén dentro del interés y de la competencia de la organización sindical; para lo cual la Universidad, a través del Director de Personas, cuando lo estime necesario y conveniente, y dentro de sus facultades de administración, coordinará con el Sindicato dicha reunión, dependiendo siempre su realización de la disponibilidad de la Agenda del Vicerrector de sede de que se trate y de la pertinencia de la presencia de este, de acuerdo al tema que plantee el Sindicato.

24. BONO INVIERNO

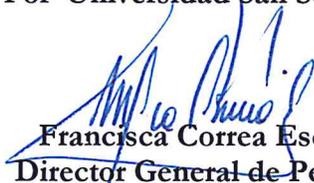
Los trabajadores afectos a este instrumento que laboren permanentemente en las sedes de la Universidad ubicadas en las ciudades de Osorno, Valdivia o Puerto Montt, devengarán conjuntamente con su remuneración del mes de Julio de cada año de vigencia de este instrumento, un bono de invierno de \$15.000.- brutos.

24. BONO DE TERMINO DE NEGOCIACION

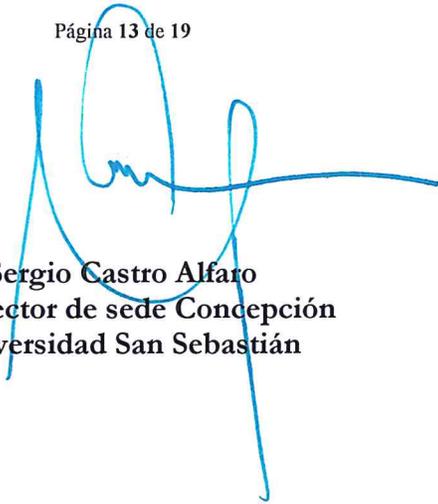
La Universidad otorgará a cada trabajador afecto a este contrato, por una sola y única vez, un bono por término de negociación colectiva, ascendente a \$406.125.- brutos. Este bono se pagará dentro de los 30 días siguientes a la suscripción de este instrumento.

Para constancia de lo acordado y en la representación que invisten, firman:

Por Universidad San Sebastián


Francisca Correa Escobar
Director General de Personas
Universidad San Sebastián





Sergio Castro Alfaro
Vicerrector de sede Concepción
Universidad San Sebastián

Por la Comisión Negociadora del
SINDICATO NACIONAL DE EMPRESA UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN



José Andrés Saavedra Arias
Presidente



Jessica Lourdes Burgos León
Secretaria



Esmeralda Soledad Inzunza Cisterna
Tesorera

