



SINDICATO NACIONAL  
UNIVERSIDAD SAN SEBASTIAN

Concepción, 18 de Julio de 2018

INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO  
CONCEPCION

20 JUL 2018

GESTIÓN DOCUMENTAL - PARTES

Mat. Contrato Colectivo 2018-2020.....

A: **Sres. Universidad San Sebastián**

De: Sindicato Nacional de Empresa Universidad San Sebastián

De nuestra consideración:

Junto con saludar, hacemos llegar a ustedes propuesta Contrato Colectivo del Sindicato Nacional de Empresa Universidad San Sebastián, correspondiente al periodo 2018 – 2020.

Agradecido por su atención, le saluda cordialmente,

Andrés Saavedra Arias  
Presidente  
Sindicato Nacional de Empresa  
Universidad San Sebastián

Claudia Carrasco Herrero  
Directora de Personas  
Universidad San Sebastián

Cc.: Inspección Provincial del Trabajo, Concepción  
Archivo

CONTRATO COLECTIVO

UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN

Y

SINDICATO NACIONAL DE EMPRESA UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN



En Concepción, a 31 de Agosto de 2018, entre UNIVERSIDAD "SAN SEBASTIÁN", Rut: 71.631.900-8, representado por su Director General de Personas, don Rodrigo Rojas Foncilla, RUT 9.383.295-7, domiciliado para estos efectos, en Bellavista N° 7, Comuna de Recoleta, por una parte, y, por otra, los Trabajadores que se individualizan en anexo adjunto al presente instrumento, representados legalmente para estos efectos, por la Directiva del Sindicato Nacional de Empresa Universidad San Sebastián, constituida en comisión negociadora, integrada por su Presidente don José Andrés Saavedra Arias, RUT 11.680.538-3; doña Esmeralda Soledad Inzunza Cisterna, RUT 13.382.661-0, Tesorera y doña Jessica Lourdes Burgos León, RUT 14.522.772-0, Secretaria, todos domiciliados para estos efectos en calle General Cruz N°1577, Concepción, se ha convenido el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo, que se celebra de acuerdo a 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 "Trabajadores".

### 2. VIGENCIA.

El presente Contrato Colectivo regirá desde el 1° de Septiembre de 2018 al 31 de Agosto de 2020, ambas fechas inclusive.

### 3. BENEFICIOS DOCENTES SINDICALIZADOS.

Los trabajadores afectos a este instrumento que tengan la calidad de profesores de la Universidad tendrán derecho a recibir los beneficios para docentes, establecido en las políticas remuneracionales de la Universidad y además, se le aplicarán los beneficios que describe el presente Contrato Colectivo.

En lo particular y en base a sus funciones, deberán recibir lo que sigue:

**Primero:** El trabajador tendrá derecho a hacer uso de su feriado en forma colectiva durante el periodo de receso académico de verano, según se indique en el calendario académico de la Universidad de cada año. En todo caso, el periodo de receso académico no será inferior a cuatro semanas calendario, pudiendo hacer uso de sus días restantes en el periodo del año que estime conveniente, sin caer bajo su responsabilidad la determinación de un docente de reemplazo

**Segundo:** Se considerará dentro de la carga académica indirecta las horas de traslado a Campos Clínicos. Además, se entregará un reembolso de gastos generados por estas funciones (pasajes, bencina y estacionamiento)

**Tercero:** Cumplimiento del pago de los días festivos trabajados durante época de admisión. Más un Bono Admisión Lograda.

**Cuarto:** Pago (de todos los días?) por primera licencia médica inferior a 11 días por año calendario. Además, coordinar reemplazo del académico sin que genere sobrecarga a docentes planta.

**Quinto:** Bono de antigüedad cada tres años, una vez cumplidos diez años en la Universidad.

**Sexto:** Distribución proporcional de cargas directas e indirectas que se generan en los docentes encargados de asignatura, considerando para esto: número de estudiantes, número de secciones, número de docentes a su cargo, grupos clínicos y actividades propias de cada asignatura y/o carrera.

**Séptimo:** La descarga del fuero maternal debe considerar descarga en horas directas versus indirectas, acorde a la jornada laboral.

**Octavo:** Liberar horas indirectas a académicos que realicen investigación y evaluar descarga según resultados.

**Noveno:** Derecho a Uniforme Clínico completo (Top y pantalón), zapatillas, delantal blanco manga larga, un Polar.

**Decimo:** Derecho a conocer transparentemente la franja salarial de acuerdo al número de horas contratadas y la asignación y distribución de la misma, de acuerdo al grado de jerarquización.

## II. REAJUSTE DE REMUNERACIONES

### 4. SUELDOS BASE

Los sueldos base de los trabajadores afectos al presente instrumento vigentes al 1° de Agosto del 2018 se reajustarán por la Universidad el día 1° de Septiembre de 2018 en idéntico porcentaje de variación del índice de precios al Consumidor (IPC) determinado por el Instituto Nacional de Estadística o el que haga sus veces, experimentado entre Agosto del 2017 y Agosto de 2018. Con todo si el trabajador afecto a este contrato hubiere ingresado a la Universidad con posterioridad a septiembre del 2017, el reajuste al sueldo base se otorgará considerando solo idéntico porcentaje del índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadística o el que haga sus veces, experimentado entre el mes anterior al ingreso del trabajador y el mes de agosto de 2018.

Los sueldos base mensuales de los trabajadores afectos a este instrumento y los demás beneficios expresados en dinero en este contrato, se reajustarán el 1° de septiembre de 2019, en idéntica variación porcentual del IPC determinado por el Instituto Nacional de Estadística o el organismo que lo reemplazo, entre Agosto de 2017 y Agosto de 2018.

## III. BENEFICIOS PECUNIARIOS

### 5. JORNADA EXTRAORDINARIA.

Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la Universidad. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador. Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. Las horas extraordinarias trabajadas en días domingos y o festivos se pagaran en un ciento por ciento. Además se les devolverá un día de descanso remunerado.

## **6. AGUINALDOS.**

### **a) De Fiestas Patrias.**

Cada trabajador afecto a este contrato tendrá derecho a recibir, el día 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 \$100.000.-

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 las fiestas patrias. El valor de la tarjeta será de \$60.000 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.

### **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 \$100.000.

Además, 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 \$70.000 brutos.

Asimismo, a los trabajadores afectados a este contrato que tengan hijos menores de 15 años cumplidos dentro del año calendario, se les entregará una gift card canjeable en una tienda por un valor de \$60.000 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.

## **7. ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN.**

La Universidad pagará una asignación de movilización mensual de \$50.000, a los Trabajadores parte de este Contrato Colectivo, que tengan un sueldo base mensual no superior a \$1.200.000. En lugar del anterior, el monto de la asignación mensual de movilización será \$25.000.- mensuales para sueldos base superiores a \$1.200.000. Esta asignación no se perderá en caso de Licencia Médica.

## **8. ASIGNACIÓN DE COLACIÓN**

La Universidad pagará una asignación de colación mensual de \$70.000 a los Trabajadores parte de este Contrato Colectivo, que tengan un sueldo base mensual no superior a \$1.200.000. En lugar del anterior, el monto de la asignación mensual de colación será \$35.000.- mensuales para sueldos base superiores a \$1.200.000. Esta asignación no se perderá en caso de Licencia Médica.

## **9. 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 el nuevo seguro y suscribir la autorización necesaria para efectuar el nuevo descuento si correspondiere.

#### **10. BONO POR FALLECIMIENTO PADRES, HERMANOS, CÓNYUGE E HIJOS.**

La Universidad otorgará al trabajador afecto a este contrato un bono equivalente a 20 Unidades de Fomento, en caso de fallecimiento de alguno de sus padres, hermanos o hijos. El bono se pagará contra presentación del respectivo certificado que acredite el fallecimiento y el vínculo de parentesco.

#### **11. BONO POR NACIMIENTO HIJO.**

La Universidad otorgará al trabajador afecto a este contrato un bono equivalente a 20 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 entregara en caso de sentencia ejecutoriada que otorga la adopción de un menor de edad al trabajador que integre parte de este contrato.

#### **12. BONO DE MATRIMONIO.**

El trabajador parte de este contrato que durante su vigencia contraiga Matrimonio o Unión Civil, tendrá derecho, siempre que acredite en el plazo que se indicará, a recibir un bono de \$100.000.-

Este bono se devengará en la oportunidad en que se acredite el matrimonio o unión civil con el respectivo certificado otorgado por el Registro Civil, y se pagará conjuntamente con la remuneración del mes calendario siguiente a aquel en que se acreditó.

El trabajador tendrá derecho a recibir un solo bono de la Universidad, independientemente de las veces que contraiga matrimonio. 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 unión civil son tres meses contados desde la fecha de 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 \$120.000.-. Si el trabajador al día primero del mes anterior que se devengue el bono, tiene un sueldo base mensual no superior a 1.200.000, por jornada de 45 horas semanales (en caso administrativos o su equivalente en jornada Docente) y 80.000 Si el trabajador al día primero del mes anterior que se devengue el bono, tiene un sueldo base mensual superior a 1.200.000, por jornada de 45 horas semanales. En el evento que el trabajador labore una jornada ordinaria inferior a 45 horas semanales, el tope se reducirá en proporción, a si por ejemplo si labora 22.5 horas semanales, el tope será la mitad del sueldo antes señalado.

Este derecho sólo podrá ser ejercido una vez en el año calendario y se cancelará en la remuneración del mes anterior al cual correspondan las vacaciones.

### **14. BONO DE ESCOLARIDAD.**

La Universidad pagará una vez en cada año calendario en que se encuentre vigente este contrato, a contar del año 2018, a cada trabajador parte de este instrumento una asignación de escolaridad equivalente a \$75.000, si acredita oportunamente tener al menos un hijo cursando sala cuna, Enseñanza Parvularia desde el Nivel Medio Menor, Medio Mayor, Pre-Kinder, Kinder, Educación Básica, Enseñanza Media o Enseñanza Superior (Universidad, Instituto Profesional, Centros de Formación técnica o equivalentes reconocidos por el Estado, Escuelas Matrices se incluyen programas vespertino y advance) El bono será uno solo, independiente del número de hijos del trabajador que cumpla la condición que lo devenga, es decir si son dos o más los que la cumplen, se genera un solo bono.

Adicionalmente, se otorgara un bono para adquisición de material escolar por la suma de \$20.000.-

Estos beneficios se pagarán con las remuneraciones del mes de marzo, previa presentación del respectivo certificado de matrícula a más tardar el último día hábil del mes de febrero. Si se acredita en el mes de marzo, el pago del beneficio se efectuará conjuntamente con las remuneraciones del mes de abril.

En ambos casos, no se podrá acreditar la matrícula con posterioridad al mes de abril.

### **15. BONO LEÑA O CALEFACCION**

Se entregará por una sola vez al año, en el mes de enero, la suma de \$35.000.- por concepto de calefacción o leña.

## **IV. EMPLEO Y DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES.**

### **16. 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.

## 17. EXENCIÓN DE ARANCELES UNIVERSITARIOS.

La Universidad otorgará de acuerdo a sus políticas un descuento en programas de post grado de la Universidad un 70% 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 40% de descuento sobre el arancel anual de la Universidad San Sebastián, para carreras de pre grado. En caso que el trabajador esté contratado a jornada parcial este beneficio será sólo de un 20%.

Además, otorgará a los trabajadores parte de este contrato con tres o más años de antigüedad, a su cónyuge o a sus hijos, un 90% de descuento sobre el arancel anual. Si el empleado está contratado a jornada parcial, el beneficio será sólo de un 45%.

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 pre grado o programa de posgrado tendrán un descuento adicional de un 10%. Así por ejemplo, el hijo del trabajador que tenga 3 o más años de antigüedad, y que curse último año de su carrera por primera vez tendrá 100% de descuento sobre el arancel anual en lugar del 90%.

Para tener derecho a los descuentos de esta cláusula debe cumplirse, por el alumno el reglamento de becas de la Universidad, especialmente a los requisitos académicos.

Estos beneficios se mantendrán, aun cuando los alumnos no tengan la totalidad de sus ramos aprobados en un semestre calendario que este cursando, se prorrogara el beneficios hasta que termine su carrera y sea alumno regular de la universidad.

Este beneficio se mantendrá a los hijos de trabajadores que dejen de pertenecer a la universidad por hechos o causas que no les sean imputable.

## 18. BONO DE ANTIGÜEDAD.

Los Trabajadores afectos a este instrumento que a cada año de vigencia de este convenio cumplan los años de antigüedad que se indicarán en la tabla que se inserta a continuación, recibirán en las remuneraciones del mes siguiente a dicho cumplimiento y por esa sola y única vez, un bono que será equivalente a un porcentaje a su sueldo base mensual vigente, que se determinará de acuerdo a la tabla siguiente:

Años de Antigüedad a Diciembre	Porcentaje de Sueldo Base del Trabajador
7	40 %
10	60 %
15	75 %
20	100 %
25	150 %

## **V. BENEFICIOS SOCIALES.**

### **19. PERMISOS.**

Con goce de remuneraciones.

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 siete días hábiles de permisos adicionales; y en los demás casos cinco días hábiles adicionales. Para este efecto serán hábiles los días que no sean sábado, domingo o festivos legales.

2.- En caso de fallecimiento de los suegros o un hermano de filiación consanguínea, de un trabajador parte de este contrato, tendrá derecho a un permiso de 3 días hábiles. Para este efecto serán hábiles los días que no sean sábado, domingo o festivos legales.

2.- La Universidad otorgará a cada trabajador, el permiso por matrimonio o unión civil que confiere la ley. Cinco días hábiles.

3.- La Universidad otorgará al padre el permiso legal pagado por cada hijo que nazca, Cinco días hábiles.

4.- La Universidad otorgará al trabajador, seis días de permiso por año, con goce de remuneraciones, para trámites administrativos, pudiendo ser parcializado en medias jornadas.

5.- El trabajador parte de este contrato que, durante su vigencia, esté de cumpleaños tendrá derecho a un permiso remunerado, equivalente a un día de su jornada laboral ordinaria el día de su cumpleaños, previa autorización de su jefatura directa. Si el día de cumpleaños fuese un día feriado o festivo o sábado o domingo, igual se le concederá el permiso antes señalado en alguno de los días que le corresponda laborar.

6.- La Universidad otorgará un día de permiso con goce de remuneración, en la eventualidad que deba mudarse.

### **20. VACACIONES**

Se agregará una semana de vacaciones a las ya tres existentes. Estas serán coordinadas con sus respectivas jefaturas para el correcto funcionamiento de la universidad y del beneficio en sí.

No se descontará vacaciones progresivas a funcionarios que tengan derecho a ello, por el hecho de tener esta cuarta semana de vacaciones.

### **21. 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 10 horas semanales por cada director, considerándose a la organización sindical, para estos solos efectos, como si tuviere más de 250 trabajadores.

### **22. CELEBRACIÓN DIA DEL TRABAJADOR.**

La Universidad en conjunto con el Sindicato desarrollará la forma de celebrar el día del Trabajador.

### **23. 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.

Además, se implementará una actividad de inclusión con hijos de funcionarios con habilidades diferentes.

## 24. CELEBRACIÓN DEL DÍA DE LA UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN.

Es facultad privativa de la administración, la celebración del día de la Universidad y su organización. Sin embargo, para la correcta participación de la celebración antes mencionada, la Universidad y los Centros de Salud, cesarán sus actividades a más tardar a las 16 horas.

## 25. SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES EN VÍSPERAS DE FESTIVOS ESPECIALES

La Universidad suspenderá las actividades a las 13:00 hrs. del día viernes o día hábil anterior a la festividad de Fiestas Patrias, Navidad, y año Nuevo.

Esto será aplicado a todos los departamentos de la Universidad

## VI. CONDICIONES DE TRABAJO E HIGIENE LABORAL.

### 26. ELEMENTOS DE PROTECCION 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:

CARGO	Ropa de Trabajo	Fecha de Entrega
Secretarias, Asistentes Administrativas, todo el personal Femenino de Biblioteca, Registro Académico, Procesos Docentes, Títulos y Grados, Finanzas, Operador telefónico, DAFA, Campos Clínicos.	1 chaqueta 1 Gillette 1 Polar 3 pantalones; 2 pantalones y 1 falda; 2 pantalón y 1 vestido; tela de invierno 3 blusas de invierno 2 pantalones y 1 falda; 2 pantalón y 1 vestido; 1pantalón y 2 faldas tela de verano 3 blusas de verano (2 poleras piqué sólo personal biblioteca) 1 Gift Card para zapatos con un monto de \$45.000.-	Las prendas de invierno en Abril de cada año de vigencia de este contrato.  Las prendas de verano en Noviembre de cada año de vigencia de este contrato.
Personal Femenino que no tenga derecho a recibir uniforme	1 Gift Card para zapatos con un monto de \$45.000.-	Abril de cada año de vigencia de este contrato.
Personal biblioteca sede Los Leones	3 poleras piqué manga larga invierno 3 pantalones cargo invierno 3 poleras piqué manga corta 3 pantalones cargo verano 1 Polar 1 Gift Card para zapatos con un monto de \$45.000.- (personal femenino) 1 par de zapatos de vestir (personal masculino)	Las prendas de invierno en Abril de cada año de vigencia de este contrato.  Las prendas de verano en Noviembre de cada año de vigencia de este contrato.

Personal administrativo varones (Registro Académico, Procesos Docentes, Finanzas, Analista de compras, Todo personal de Biblioteca, Coordinador de carrera, Supervisor de caja, DAFA)	1 Polar 2 pantalones tipo dockers (invierno) 4 camisas Oxford manga larga (invierno) 2 pantalones (verano) 3 poleras manga corta (verano) (2 poleras piqué sólo personal biblioteca) 1 par de zapatos de vestir	Las prendas de invierno en Abril de cada año de vigencia de este contrato.  Las prendas de verano en Noviembre de cada año de vigencia de este contrato.
Auxiliares (varones y damas)	2 pantalones invierno 3 camisas (invierno) 2 pantalón (verano) 3 poleras (verano) 1 Polar 1 par de zapatos de seguridad 1 par de zapatos de vestir	Las prendas de invierno en Abril de cada año de vigencia de este contrato.  Las prendas de verano en Noviembre de cada año de vigencia de este contrato.
Personal de Mantenición y Encargado de Operaciones (varones y damas)	3 pantalones cargo (modelo SKU 318192-8) 4 poleras manga larga 3 poleras manga corta 1 Polar 1 chaleco geólogo modelo pratio 1 pantalón 2 pares de zapatos de seguridad 1 Traje impermeable (modelo SKU 181063-4) 1 Overol	Abril de cada año de vigencia de este contrato.
Estafetas y Conductor Asistente	3 pantalones cargo 4 poleras manga larga 2 pantalones (verano) 3 poleras manga corta 1 Polar 1 par de zapatos de vestir 1 par de botines (invierno)	Abril de cada año de vigencia de este contrato.
	1 Impermeable 1 Montgomery	Alternando cada año
Personal Informática (incluye audiovisuales, encargados de auditorio, encargados de laboratorio) (varones y damas)	Ropa antiestática. 3 poleras (negras) 1 chaleco 100% algodón 1 polar 3 pantalones cargo (modelo SKU 318192-8) 1 par de Zapatos de seguridad antideslizante, dieléctricos.	Abril de cada año de vigencia de este contrato.
Personal de Laboratorio de ciencias	2 blusas Oxford manga larga 2 poleras manga larga 3 polera manga corta (verano) 3 delantales 1 Polar 2 pantalones de vestir cargo antiácido 1 par de zapatos mocasin línea ocupacional	Abril de cada año de vigencia de este contrato.

Personal Laboratorio Enfermería, Kinesiología, simulación	3 Top core stretch 3 Pantalones core stretch 1 par de zapatos mujer springwave 1 Polar	Abril de cada año de vigencia de este contrato.
Técnico Paramédico	2 Top core stretch 2 Pantalones core stretch 1 par botin mujer pelo CS hi 1 Polar 1 chaqueta repelente al agua 1 pantalón cargo repelente al agua	Abril de cada año de vigencia de este contrato.
Personal Laboratorio Nutrición	3 poleras manga larga 3 poleras manga corta 2 blusa Oxford manga larga 2 delantales 2 pantalones 1 par de zapatos mujer springwave 1 Polar	Abril de cada año de vigencia de este contrato.
Personal de Jardín	3 pantalones 4 poleras manga larga 3 poleras manga corta 1 polar 1 par de zapatos de seguridad 1 par de zapatos de vestir 1 overol 1 Traje impermeable (modelo SKU 181063-4) 1 traje de agua 1 par de botas de seguridad bata industrial (bota de agua)	Abril de cada año de vigencia de este contrato.
Personal veterinaria (caballerizo, auxiliar, etc.)	2 overol 4 poleras manga larga 3 poleras manga corta 3 pantalones  1 polar 2 par de zapatos de seguridad engomado 1 traje de agua 1 Traje impermeable (modelo SKU 181063-4) 2 par de botas de seguridad bata industrial (bota de agua)	Abril de cada año de vigencia de este contrato.
Personal Centro de Salud	3 Top core stretch 3 pantalones 1 polar 1 para zapatos de mujer sprinwave	Abril de cada año de vigencia de este contrato.

Personal Taller Prototipo	2 Pantalón cargo 2 Pantalón vestir 1 zapato vestir 1 zapato seguridad 3 poleras manga larga 3 poleras manga corta 2 overoles 1 polar	
---------------------------	---	--

- \* Adicionalmente, a cada trabajador afecto a este convenio colectivo se le otorgará un polar o softshell o windshell institucional una vez en cada año de vigencia de este convenio, en el mes de Abril.
- \* Para el personal de Mantenición, Informática, SS.GG., 1 parka impermeable.
- \* Cualquier modificación se analizará con cada sede.

## 27. INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS:

A. Los trabajadores que dejen de pertenecer a la universidad por hechos o causas que no les sean imputable, tendrán derecho a una indemnización por años de servicio según está consagrado en el artículo 163 del Código del Trabajo, que dispone *“Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio [...]”*.

B. Si el término del contrato se origina en jubilación, fallecimiento, accidente del trabajo o renuncia por salud incompatible con el cargo que desempeña, debidamente comprobada por el servicio médico que la Universidad estime, esta indemnización se pagara con un recargo del 80% sobre el monto calculado que le corresponda como Indemnización.

C. Los trabajadores que cumplidos a lo menos 10 años de servicios en la universidad y deseen abandonar voluntariamente su fuente de trabajo podrán pactar con su empleador su indemnización por años de servicio y recibir a lo menos un 60% de esta, como si se les hubiese aplicado el art. 161 del código del trabajo.

## 28. EN MATERIAS DE INTERACCIÓN Y TRABAJO DE LAS AUTORIDADES Y EL SINDICATO.

- A.- Existirá una reunión anual entre el sindicato y Los Vicerrectores de Sede.
- B.- El Sindicato participará de las reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- C.- Existirán reuniones mensuales entre el Sindicato y el Director Nacional de Personas.
- D.- Existirán reuniones mensuales entre el vicerrector de sede (donde se encuentre el sindicato).
- E.- La Universidad invitara a un representante del sindicato a reuniones del Comité Bipartito.

## 29. BANDA SALARIAL.

La Universidad Implementara en un plazo no mayor a 12 meses una Banda Salarial para la planta administrativa. Para este efecto se iniciaran reuniones entre La dirección General de Personas y el Sindicato y trabajar en este proyecto.

### **30. BENEFICIO SALA CUNA.**

El beneficio Sala Cuna será entregado tal como se ha hecho hasta ahora y se hará extensivo el beneficio a los padres (varones) que trabajando en la Universidad, tengan como carga a su o sus hijos.

Junto con lo anterior se implementará una sala cuna para hijos de funcionarios que al cumplir más de dos años y hasta los 5 años que, quedando fuera del sistema de financiamiento que la ley estipula en temas de esta índole, le permitan seguir educándose como lo hacen al estar cubierto por el beneficio de salas cuna.

### **31. FINANCIAMIENTO ACTIVIDAD FIN DE AÑO SINDICATO.**

La universidad ayudará en el financiamiento de la Actividad de Fin de Año del Sindicato, aportando la suma de \$20.000.- por asociado.

### **32. BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN.**

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 \$600.000.- brutos. Este bono se pagará dentro de los 30 días siguientes a la suscripción de este instrumento.

Para constancia de lo acordado, firman:

**Por la Comisión Negociadora del  
Sindicato Nacional de Empresa Universidad San Sebastián**

  
José Andrés Saavedra Arias  
Presidente