

CONVENIO COLECTIVO

UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN

Y

SINDICATO NACIONAL DE EMPRESA UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN



En Santiago, a 23 de diciembre de 2021, entre **UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN**, RUT N°71.631.900-8, representada por su Rector, don **Javier Valenzuela Acevedo**, cédula nacional de identidad N°13.483.792-6; y por su Vicerrector de Asuntos Económicos y Administrativos don **Sergio Torres Nilo**, cédula nacional de identidad N°7.625.052-9; ambos domiciliado para estos efectos en 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 al **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 de identidad N°11.680.538-3; don **Ariel Valdebenito Islas**, cédula de identidad N°16.038.637-1, Tesorero y doña **Jessica Lourdes Burgos León**, cédula de identidad N°14.522.772-0, Secretaria, y por los directores, doña **Daniela Herrera Cisternas**, cédula de identidad N°15.317.474-1 y don **Cristian Eduardo Soto López**, cédula de identidad N°13.693.472-4; todos domiciliados para estos efectos en calle General Cruz N°1577, Concepción, Octava Región, se ha convenido el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo, de acuerdo al artículo 314 y demás pertinentes del Código del Trabajo.

I. ÁMBITO Y VIGENCIA

1. PARTES

El presente Convenio 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 Convenio Colectivo regirá desde el 1° de diciembre de 2021 al 30 de noviembre de 2023, ambas fechas inclusive. No obstante, la duración de este convenio los beneficios se encontrarán vigentes para los trabajadores parte de este, que cumplan las condiciones y requisitos necesarios para que se devenguen, desde la fecha que determine la ley de acuerdo artículo 323 y 324 del Código del Trabajo vigente.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 320 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 antes 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 convenio y la empresa, respecto de los beneficios que en este se contienen.

Las sumas expresadas en dinero en este convenio 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 de que se contienen en este convenio 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 de este, de acuerdo con la cláusula anterior, cuando se cumplan las condiciones y requisitos que los hacen procedentes.

3. BENEFICIOS DOCENTES SINDICALIZADOS

Los trabajadores afectos a este instrumento que tengan la calidad de Académicos Regulares de la Universidad tendrán derecho a optar por recibir o el “paquete especial de beneficios para Académicos Regulares”, establecido en las políticas remuneraciones 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. El Académico que no haya ejercido la opción anterior continuará afecto al “paquete especial de beneficios para Académicos Regulares”.

En consecuencia, todas y cada una de las cláusulas, beneficios, asignaciones, bonos y demás prestaciones y regalías de cualquier naturaleza, sean o no remuneraciones que se indicarán a continuación (incluidos permisos y otros que no signifiquen beneficios en dinero), no se otorgarán o serán aplicables para los Académicos Regulares que hayan optado por el “paquete especial de beneficios para Académicos Regulares”.

Los académicos, parte de este instrumento que ejerzan la opción, con una antigüedad menor a dos años contada desde la fecha del presente instrumento o cuyo ingreso al sindicato fuere posterior al 1º de diciembre del 2019, tendrán derecho a los beneficios de este convenio colectivo, excepto los siguientes: Colación, movilización, bono de término de negociación, días de permiso de la cláusula 19 N° 6 e indemnizaciones por renuncia de la cláusula 15ª. 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. El Académico que no haya ejercido la opción anterior continuará afecto al “paquete especial de beneficios para Académicos Regulares”.

Por otra parte, la Universidad se compromete a informar y difundir respecto a las políticas, decretos y procedimientos que rigen y regulan el trabajo y desarrollo de los académicos y, para ello, utilizará los canales formales y vigentes disponibles para la buena comunicación de éstos. Quien será responsable de mantener esta información actualizada será la Vicerrectoría Académica.

II. REAJUSTE DE REMUNERACIONES

4. REAJUSTE DE SUELDOS BASE Y DEMAS BENEFICIOS EXPRESADOS EN DINERO

4.1. Reajuste Inicial: El sueldo base mensual del trabajador afecto a este instrumento, se reajustará el día en que entre en vigencia este convenio (1º de diciembre de 2021) en el mismo porcentaje en que varió el Índice de

Precios al Consumidor (IPC), determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre noviembre de 2020 y noviembre de 2021.



4.2. Ajuste Futuro: El sueldo base mensual del trabajador afecto a este instrumento y los demás beneficios expresados en dinero en este convenio se reajustarán el 1° de diciembre de 2022, en idéntica variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo reemplace, entre noviembre de 2021 y noviembre de 2022.

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.

Con todo, queda establecido por las partes, que los trabajadores que, durante la vigencia del presente convenio colectivo, experimenten incremento en su sueldo conservará el beneficio que el presente convenio les concede asociado a su sueldo antes del incremento, por toda la vigencia de este instrumento.

III. BENEFICIOS PECUNIARIOS

5. AGUINALDOS

a) De Fiestas Patrias

Cada trabajador afecto a este convenio devengará en su favor, 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.

El monto del aguinaldo dependerá del sueldo base mensual del trabajador vigente al 31 del mes de agosto del año en que se paga el aguinaldo.

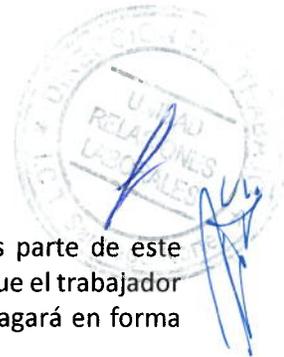
Si el sueldo base mensual, no supera el límite de \$1.000.000 (un millón de pesos) mensuales el monto del aguinaldo ascenderá a \$135.000; y si, por el contrario, si el sueldo base es igual o supera al límite señalado, el monto del aguinaldo, en lugar del anterior, ascenderá a \$90.000.

Si la jornada ordinaria semanal de trabajo del trabajador es inferior a 45 horas semanales, el límite se calculará en proporción a la jornada pactada. Así, por ejemplo, si la jornada semanal ordinaria es de 22,5 horas semanales, el límite será de \$500.000.

b) De Navidad

Cada trabajador afecto a este convenio devengará en su favor, 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 \$147.000.

Asimismo, al trabajador afecto a este convenio que tengan niños menores de 16 años cumplidos al día de navidad, cuya filiación se acredite hasta el 30 de noviembre de cada año, se le otorgará un bono adicional de navidad de \$50.000.



6. ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN

La Universidad pagará una asignación de movilización mensual de \$50.000, a los trabajadores parte de este convenio colectivo, que tenga un sueldo base mensual no superior a \$1.000.000. 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.

7. ASIGNACIÓN DE COLACIÓN

La Universidad pagará una asignación de colación mensual de \$62.000 a los trabajadores parte de este convenio colectivo, que tengan un sueldo base mensual no superior a \$1.000.000. En lugar del anterior, el monto de la asignación mensual de colación será \$28.200 mensuales para sueldos base superiores a \$1.000.000. 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.

8. 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 con 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 a su respecto, 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, 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.

9. HORAS EXTRAORDINARIAS LABORADAS EN FESTIVOS

Si el trabajador parte de este instrumento labora horas extraordinarias en los días 1° de enero, 1° de mayo, 18 ó 19 de septiembre ó 25 de diciembre, estas se pagarán con un recargo del 100% sobre el valor de la hora convenida

para la jornada ordinaria de trabajo. Además, en compensación al festivo laborado, se dará al trabajador un día de descanso, con derecho a remuneración. La determinación del día específico se hará en acuerdo con la jefatura directa para el buen funcionamiento del área.



10. BONO POR FALLECIMIENTO PADRES, CÓNYUGE E HIJOS

La Universidad otorgará al trabajador afecto a este convenio un bono equivalente a 18 (dieciocho) Unidades de Fomento, en caso de que durante la vigencia de este instrumento fallezca alguno de sus padres, cónyuge o hijos.

El bono se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes en que se presente el respectivo certificado del Registro Civil que acredite el fallecimiento y el vínculo de parentesco en su caso.

11. BONO POR NACIMIENTO HIJO

La Universidad otorgará al trabajador afecto a este convenio un bono equivalente a 18 (dieciocho) 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 convenio.

12. BONO DE MATRIMONIO O ACUERDO DE UNION CIVIL

El trabajador parte de este convenio 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 \$90.000 brutos.

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 aquel en que se acreditó.

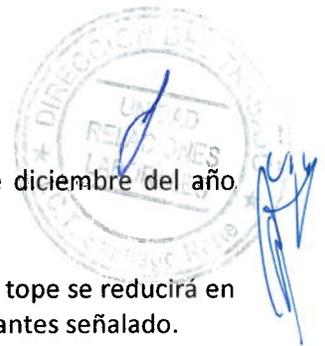
El trabajador tendrá derecho a recibir un solo bono de la Universidad, independientemente de las veces que contraiga matrimonio o celebre acuerdo de unión civil. Si ambos contrayentes son trabajadores de la Universidad afectos a este convenio, se pagará un bono a cada uno de ellos.

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 convenio, haga uso de, a lo menos, 10 días hábiles de su feriado legal anual, sea que dicho feriado esté devengado o se otorgue en forma anticipada, tendrá derecho a percibir en ese momento un bono de vacaciones ascendente a:

- \$ 100.000 brutos si el trabajador al día 1° del mes anterior al que se devengue el bono, tiene un sueldo base mensual no superior a \$1.000.000, por jornada de 45 horas semanales.
- \$ 67.000 brutos si el trabajador al día 1° del mes anterior que se devengue el bono, tiene un sueldo base mensual superior a \$1.000.000, por jornada de 45 horas semanales.



Este derecho sólo podrá ser ejercido una vez en el año calendario (1° de enero al 31 de diciembre del año respectivo).

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.

14. BONO DE ESCOLARIDAD

La Universidad pagará una vez en cada año calendario en que se encuentre vigente este convenio, y a contar del año 2022, a cada trabajador parte de este instrumento una asignación de escolaridad equivalente a \$85.000 brutos, si acredita oportunamente tener al menos un hijo que certifique estar cursando en nivel educacional Medio Menor, enseñanza Básica, Media o Enseñanza Superior de pregrado (vespertino y Advance), en establecimientos del Estado o reconocidos por el Estado. Se entiende por enseñanza superior la que se curse en Centro de Formación Técnica, Institutos Profesionales, Universidades y en instituciones de formación de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad. El monto del bono no variará en relación con el 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, febrero o marzo 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 el mes de marzo, el pago del beneficio se efectuará 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.

15. INDEMNIZACIÓN EN CASO DE RENUNCIA PARA ACOGERSE A JUBILACIÓN POR VEJEZ

El trabajador afecto a este instrumento con diez o más años de antigüedad continuos en la universidad, que cumpliendo los requisitos legales presente su renuncia, formalizada de acuerdo con el Código del Trabajo, habiendo obtenido previamente, de acuerdo con la ley, su jubilación por vejez normal (no anticipada), tendrá derecho a una indemnización en función de los años servidos.

Esta se devengará al momento de presentación de dicha renuncia y será idéntica al 80% del monto que le hubiere correspondido al trabajador de acuerdo al art. 163, inciso segundo y 172, del Código del Trabajo actualmente vigente, si su contrato hubiere concluido por el art. 161, inciso primero, del Código referido, eso es por necesidades de la empresa.

Para tales efectos la Universidad junto con el Sindicato definirán una comisión que estudie y revise los antecedentes del solicitante. Durante la vigencia de este instrumento solo podrán hacer uso de este beneficio seis trabajadores, siendo el Sindicato quien, en base a la información disponible, tome la decisión de que trabajador hará uso de los seis cupos señalados,

Con todo, para que se devengue dicha indemnización para el trabajador deberán además cumplirse las siguientes condiciones copulativas:

M



- Que sus evaluaciones de desempeño/evaluación académica en los dos últimos años calendario anterior al del año del despido, hayan arrojado al menos un resultado de desempeño “esperado o sobresaliente” o la equivalente en el caso de académicos. Si en el futuro se cambia el sistema de medición del desempeño, el resultado exigido será el equivalente en el nuevo sistema.
- Tener una jornada ordinaria de trabajo efectiva superior a 25 horas semanales.

Requisitos adicionales para académicos:

- Tener jerarquización académica de profesor titular o asociado.

IV. EMPLEO Y DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES

16.FONDO SENCE

La Universidad dispondrá del 20% del total de la franquicia SENCE anual que destine a capacitación de acuerdo al plan respectivo 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 con sus políticas un descuento en programas de post grado de la Universidad de un 75% 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 convenio 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 pregrado. En caso de que el trabajador esté contratado a jornada parcial este beneficio será sólo de un 20%.

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 para carreras de pregrado. Si el trabajador 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 por carreras de pregrado y que estén cursando por primera vez el último año de su carrera de pregrado, 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%. (Se deja constancia de que este beneficio no aplica para el Post Grado, pues se ha considerado un porcentaje de descuento superior en el párrafo primero precedente, aplicable al periodo regular de duración del programa).

El trabajador afecto a este instrumento cuyo contrato de trabajo termine por alguna de las causales del art. 161 del Código del Trabajo vigente, esto es necesidades de la empresa o desahucio del empleador, y que a la fecha del despido tenga derecho a alguno de los beneficios de los señalados en esta cláusula mantendrá dicho beneficio o descuento por el año calendario en que ocurra el despido.



Asimismo, el trabajador que se encuentre en la situación descrita en el párrafo anterior continuará con el derecho a descuento que le correspondía antes de la terminación de su contrato, en el año calendario inmediatamente siguiente y los venideros, pero rebajado a la mitad. Así, por ejemplo, si tenía un 80% de descuento sobre el arancel anual para una carrera de pregrado, el descuento será solo de un 40%. Este descuento (año calendario siguiente y venideros) se otorgará hasta el término de la carrera respectiva, pero siempre que el beneficiario siga cursando la misma carrera por la que obtuvo el beneficio, y se cumplan, además, los siguientes requisitos:

- a) Que el trabajador cuyo contrato se termina, tenga, a la fecha de conclusión de su contrato, más de diez años de servicio continuos para la Universidad;
- b) Que sus evaluaciones de desempeño de los últimos tres años calendario anteriores al del año del despido, hayan arrojado al menos un resultado de desempeño "esperado" (o su equivalente). Si en el futuro se cambia el sistema de medición del desempeño, el resultado exigido será el equivalente en el nuevo sistema.
- c) Que no existan más de cinco beneficiarios durante la vigencia de este instrumento colectivo. En caso de que existan más casos en ese periodo, cada solicitud será analizada en su mérito.

Para tener derecho a la beca detallada en esta cláusula debe cumplirse, por el alumno, el Reglamento de becas de la Universidad, especialmente en lo que dice relación a los requisitos académicos. Con todo, si el alumno no tiene la totalidad de sus ramos aprobados, provocando un atraso en su Plan de Estudios, estos beneficios se mantendrán de la misma manera por dos años por sobre el plan de estudio regular, siempre que el beneficiario siga cursando la misma carrera por la que obtuvo el beneficio.

18. BONO DE ANTIGÜEDAD

Durante la vigencia de este instrumento, el Trabajador afecto al mismo, que cumpla los años de antigüedad o servicios continuos para la universidad, que se indican en la tabla que se inserta a continuación, devengará en la fecha que cumpla el tiempo respectivo, y por esa sola y única vez, un bono que será equivalente a un porcentaje de su sueldo base mensual vigente en el mes en que cumpla los años, que se determinará de acuerdo a la tabla siguiente:

Años de Antigüedad a Diciembre	Porcentaje de Sueldo Base del Trabajador
7	30 %
10	55 %
15	65 %
20	85 %
25	100 %

El bono se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes en que se devenga.

V. BENEFICIOS SOCIALES

19. 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, conviviente civil o hijo del trabajador. Con todo, en caso de fallecimiento del padre o madre del trabajador, se darán dos días hábiles de permiso adicional; cinco días hábiles adicionales en el caso de fallecimiento de hijos nacidos; cinco días hábiles en caso de muerte de hijo en periodo de gestación y



cinco días adicionales en caso de muerte de cónyuge o conviviente civil. Para este efecto serán hábiles los días que no sean sábado, domingo o festivos legales.

2. En caso de fallecimiento de un hermano de filiación consanguínea de un trabajador parte de este convenio, tendrá derecho a un permiso de tres días corridos.

3. En caso de fallecimiento de suegro(a) y abuelos(as) tendrá derecho a un permiso de dos días corridos.

4. La Universidad otorgará a cada trabajador, el permiso pagado por matrimonio o acuerdo de unión civil que concede la ley.

5. La Universidad otorgará a los padres y madres el permiso legal pagado por cada hijo que nazca o adopte.

6. La Universidad otorgará al trabajador parte de este instrumento, cuatro días de permiso por cada año calendario en que esté vigente el convenio, 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 otorgados el año 2021 al trabajador, a los establecidos en este contrato.

7. El trabajador parte de este convenio 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 su 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.

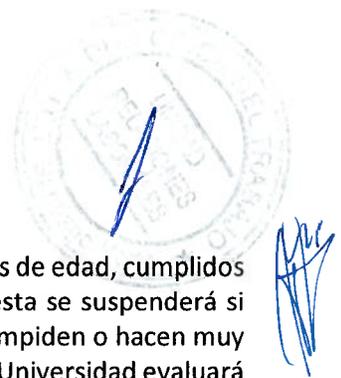
8. En el evento de que el trabajador deba mudar su domicilio, requiriendo trasladar los bienes muebles que lo guarnecen, se le otorgará permiso por un día laboral, sin que se le descuente la remuneración por dicho día. Para hacer uso de este derecho el trabajador deberá solicitarlo a su jefatura directa, por escrito, indicando el día, con al menos una semana calendario de anticipación, acompañando el salvoconducto respectivo.

9. El trabajador que, durante la vigencia del presente convenio, haga uso de, a lo menos, 10 días hábiles de su feriado legal anual, y no tenga más de un período de vacaciones acumulado, tendrá derecho a utilizar ½ día de permiso administrativo al inicio de su jornada el día que corresponda retornar al trabajo.

Para acceder a los beneficios asociados a natalidad, matrimonio, unión civil y defunción, deberá presentar un certificado emitido por el registro civil e identificación.

20. 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.



21.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. Con todo, la fiesta se suspenderá si disposiciones sanitarias, desórdenes públicos o cualquier otro caso fortuito o fuerza mayor impiden o hacen muy difícil su realización. En caso de que la fiesta se suspenda y si no es posible reprogramarla, la Universidad evaluará una actividad alternativa.

22.CELEBRACIÓN DEL DIA DE LA UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN

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

23.SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES EN VÍSPERAS DE FESTIVOS ESPECIALES

La Universidad suspenderá las actividades de los trabajadores afectos a este instrumento a las 13:00 hrs. el día 17 de septiembre, 24 de diciembre y 31 de diciembre de cada año de vigencia de este instrumento. Para este efecto la calendarización académica y administrativa, debe contemplar el cumplimiento de este párrafo.

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

24.ELEMENTOS DE PROTECCION Y ROPA DE TRABAJO

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

Además, otorgará a los trabajadores parte de este convenio la ropa de trabajo considerando el cargo en el cual se desempeña.

El detalle de las prendas y las cantidades será definido entre 1 representante del sindicato y la Dirección General de Personas, y se mantendrá a través de un listado que se revisará trimestralmente a contar del mes de diciembre de 2021. En el evento que no exista acuerdo, se continuará entregando la misma cantidad y calidad de prendas para el cargo de que se trate.

Adicionalmente, a cada trabajador afecto a este convenio colectivo se le otorgará cada 2 años una chaqueta institucional, siempre que dicha prenda no esté considerada dentro de la ropa que se entregue periódicamente.

La entrega del Uniforme será en el mes de junio de cada año de vigencia de este convenio colectivo.

25.REUNIONES DE COORDINACION

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 según 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 pertenencia de la presencia de este, de acuerdo al tema que plantee el Sindicato.

26. BONO INVIERNO

Los trabajadores afectos a este instrumento que laboren permanentemente en las sedes de la Universidad ubicadas en las ciudades de Osorno, Valdivia y Puerto Montt, devengarán conjuntamente con su remuneración del mes de julio de cada año de vigencia de este instrumento, un bono de invierno de \$25.000.

27. PROGRAMA DEPORTIVO

La Universidad apoyará a la organización Sindical para la creación de un programa deportivo, como también las actividades deportivas que esta proponga, atendiendo a su factibilidad. Para el desarrollo del referido programa, las partes, previa solicitud escrita del Sindicato a la Dirección General de Personas de la Universidad, se reunirán para implementar el proyecto dentro de un plazo de ciento veinte días hábiles contados desde la firma de este instrumento, considerando la disponibilidad y agenda de la referida Dirección General de Personas. La coordinación de este programa estará a cargo de la Universidad.

28. PRÉSTAMOS

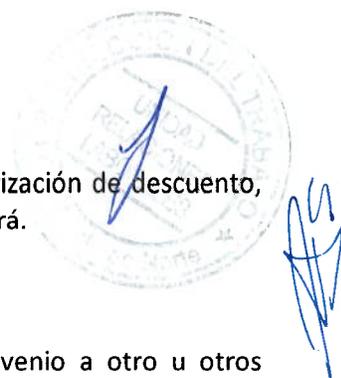
Los trabajadores afectos al presente convenio colectivo podrán solicitar a la Universidad, hasta el 31 de julio de 2022, un anticipo de remuneraciones por un monto máximo de \$200.000, el cual será imputado, por regla general hasta un máximo de 15 cuotas iguales, sin reajustes ni intereses, a cada una de las remuneraciones que se devenguen para el trabajador desde el mes siguiente a otorgado el préstamo. El primer anticipo se imputará al mes calendario inmediatamente siguiente de otorgado el préstamo, y así sucesivamente, hasta su total extinción, hasta un máximo de cuotas antes señalado.

Las condiciones de imputación del anticipo de préstamo, como sus cuotas regirán en la forma señalada en el párrafo anterior, salvo en caso de término de la relación laboral, en que la Universidad queda facultada para imputar el saldo insoluto del anticipo a cualquier pago que deba efectuar al trabajador, y, en todo caso, de las indemnizaciones que le correspondan al término de su contrato de trabajo: descuento que no tendrá límite alguno.

Este anticipo se podrá solicitar por el trabajador afecto a este instrumento por una sola vez y considerando hasta un 15% de la remuneración bruta mensual, en los términos y montos previstos por el artículo 58 del Código del Trabajo, de manera de cautelar que el trabajador no exceda mensualmente dicho límite legal para su otorgamiento.

Asimismo, para formalizar el beneficio, el trabajador deberá solicitarlo a la Dirección de Personas antes del día 15 del mes calendario, para, si se concede, pagarlo en el mismo mes o, si lo solicita después del día 15, se hará efectivo

en el mes calendario inmediatamente siguiente, debiendo, en todo caso, firmar la autorización de descuento, donde se indicará el monto de anticipo solicitado y la cantidad de cuotas en que se imputará.



29. ACUERDO DE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Las partes acuerdan la aplicación general o parcial de las estipulaciones de este convenio a otro u otros trabajadores de la universidad sin afiliación sindical o con afiliación sindical posterior a la negociación que se desempeñen como administrativos.

Los beneficios que se extenderán en el caso de los trabajadores administrativos que se afilien al sindicato con posterioridad a la suscripción de este instrumento, son todos aquellos contenidos en este convenio colectivo que se devenguen a contar del día 1º del mes siguiente a la afiliación sindical, siempre que además suscriba el acuerdo de extensión con el empleador.

En el caso de los trabajadores administrativos que no tengan afiliación sindical se le extenderán los beneficios que se acuerde en cada caso entre la universidad y el trabajador.

El trabajador que llegue al acuerdo en ambos casos antes señalados, para acceder a los beneficios deberá aceptar la extensión que le propondrá la universidad y obligarse a pagar el 100% de la cuota mensual ordinaria de la organización sindical, vigente al mes en que se devenga dicha cuota mensual.

La universidad podrá utilizar para la extensión, criterios diferenciadores en cuanto a cargos, rentas, antigüedad o cualquier otro que resulte objetivo.

30. BONO DE TERMINO DE NEGOCIACION

La Universidad otorgará a cada trabajador afecto a este convenio, por una sola y única vez, y con motivo de la firma del presente instrumento colectivo un bono por término de negociación colectiva, ascendente a \$580.000 brutos. Este bono se pagará en un plazo máximo de 10 días siguientes a la suscripción de este instrumento.

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

**Por Universidad San Sebastián
La comisión negociadora integrada por:**


Javier Ignacio Valenzuela Acevedo
Universidad San Sebastián


Sergio Antonio Torres Nilo
Universidad San Sebastián


Página 12 de 29 



[Handwritten signature]

Por Sindicato Nacional de Empresa Universidad San Sebastián

La comisión negociadora integrada por:

[Handwritten signature]

**José Andrés Saavedra Arias
Presidente**

[Handwritten signature]

**Ariel Alejandro Valdebenito Islas
Tesorero**

**Jessica Lourdes Burgos León
Secretaria**

[Handwritten signature]

**Cristian Eduardo Soto López
Director**

[Handwritten signature]

**Daniela Andrea Herrera Cisternas
Directora**

[Handwritten mark]