



Universidad de Concepción

CONVENIO COLECTIVO
2013 - 2014

Universidad de Concepción

y

**Grupo de Trabajadoras de la
Universidad de Concepción,
Asociadas para Negociar Colectivamente
(Asociación Gremial de Secretarías)**

CONVENIO COLECTIVO 2013-2014

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

A

**GRUPO DE TRABAJADORAS DE LA
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN,
ASOCIADAS PARA NEGOCIAR COLECTIVAMENTE
(ASOCIACIÓN GREMIAL DE SECRETARIAS)**

En Concepción, a 31 diciembre de dos mil doce, entre la **UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN**, Corporación de Derecho Privado, representada por los señores Alberto Larrain Prat, Christian Chavarría Jofré y Jorge Porter Taschkewitz, en adelante "la Universidad", por una parte, y por otra, el **GRUPO DE TRABAJADORAS ASOCIADAS PARA NEGOCIAR COLECTIVAMENTE**, representado por las Sras. Edia Marín Parra, Claudia Santana Jara y Alejandra Araneda Valdés, en adelante "las Trabajadoras", se ha convenido en el siguiente Convenio Colectivo que se otorga en virtud de lo previsto en los artículos 314 y 351 del Código del Trabajo:

CLÁUSULA PRIMERA:

PARTES A QUIENES AFECTA.

El presente Convenio Colectivo afecta, por una parte a la Universidad de Concepción en su calidad de empleador y, por la otra, al **GRUPO DE TRABAJADORAS ASOCIADAS PARA NEGOCIAR COLECTIVAMENTE**. Los nombres de todas las trabajadoras que están afectas al presente Convenio Colectivo se indican en la nómina que, debidamente firmada por las partes se agrega al final del presente instrumento individualizado como "ANEXO A", entendiéndose que forma parte integrante del mismo para todo efecto legal.

CLÁUSULA SEGUNDA:

SUELDOS BASE.

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

CLÁUSULA TERCERA:

REAJUSTE DE SUELDOS.

A partir del 1º de enero de 2013, los sueldos base de las escalas de remuneración o aquellos estipulados en los contratos individuales de trabajo, se reajustarán por una sola vez, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de

Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2012, aumentado en un 2% para las trabajadoras que perciben una renta base inferior o igual al grado B-12 de la escala de remuneraciones vigente o equivalente en jornada completa y en un 1% para las trabajadoras que perciben una renta base superior a la anteriormente indicada. Este reajuste será aplicado sobre los valores vigentes al 31 de diciembre de 2012. Los demás beneficios estipulados en dinero se reajustarán según lo indicado en cada cláusula.

CLÁUSULA CUARTA: REAJUSTABILIDAD FUTURA.

A contar del 1° de enero de 2014 los sueldos base correspondientes a las escalas mencionadas en la CLAUSULA SEGUNDA precedente o los estipulados en los contratos individuales de trabajo, serán reajustados por una sola vez, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2013, aumentado en un 0,5%.

CLÁUSULA QUINTA: AGUINALDO DE VACACIONES.

Las trabajadoras afectas a este CONVENIO tendrán derecho a percibir los siguientes aguinaldos por el uso de vacaciones:

- a) Un aguinaldo de \$ 250.000 brutos por concepto de uso de vacaciones de verano y;
- b) Un aguinaldo de \$ 40.000 brutos por concepto de uso de vacaciones de invierno.

Estos valores regirán a contar del 1° de enero de 2013.

A contar del 1° de enero de 2014, estos valores se reajustarán por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2013, aumentado en un 0,5%.

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

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

CLÁUSULA SEXTA: CAMBIOS DE FUNCIÓN, LUGAR DE TRABAJO O REUBICACION.

Cuando la Universidad, en uso de la facultad conferida por el Art. 12° del Código del Trabajo, disponga cambios de funciones de la Trabajadora, se le otorgará la capacitación necesaria para ejercer las nuevas funciones que se asignen, toda vez que sea necesaria.

CLÁUSULA SEPTIMA: PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO.

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

ANTIGÜEDAD	AÑOS DE MONTO DEL PREMIO
25 años	1 (un) sueldo bruto mensual por una sola vez
30, 35, 40, 45 y 50 años	\$ 250.600 brutos

El monto del premio indicado para los 30, 35, 40, 45 y 50 años de antigüedad, se reajustará por una sola vez, para el año 2013, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2012, aumentado en un 0,5%.

Para el año 2014, el monto antes señalado se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2013, aumentado en un 0,5%.

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

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

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

Este beneficio es el mismo establecido en el artículo 94 del Reglamento del Personal de la Universidad de Concepción, de manera que la trabajadora sólo podrá cobrar una vez el beneficio, entendiéndose que al pagarse se extinguen ambas obligaciones.

Este beneficio es compatible con el Aguinaldo Aniversario que se regula en la cláusula décimo quinta de este CONVENIO.

CLÁUSULA OCTAVA: PERMISOS A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES.

1.- Conforme se previene en el artículo 25 del Reglamento del Personal, las trabajadoras y trabajadores podrán solicitar permisos de hasta 5 días hábiles en el año calendario con goce de remuneraciones.

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

2.- Con fundamento en la misma disposición reglamentaria, las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho, además, independientemente de lo señalado, a los siguientes permisos con goce de remuneraciones:

a) Permiso por nacimiento de un hijo

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

Este beneficio absorbe el establecido actualmente en la legislación laboral (Art. 195 inciso 2° del C. del T.) y cualquier modificación futura de la legislación en este sentido.

b) Por matrimonio de la trabajadora, 5 días hábiles.

c) Por fallecimiento de cónyuges o hijos de la trabajadora, 7 días corridos

d) Por fallecimiento de padres de la trabajadora, 3 días hábiles cuando el desplazamiento sea inferior a 300 kilómetros desde el lugar de trabajo y 5 días hábiles cuando el desplazamiento sea igual o superior a 300 kilómetros desde el lugar de trabajo.

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

Los permisos anteriores se podrán impetrar cuando la trabajadora no está haciendo uso de feriado, licencias médicas u otro motivo justificado de ausencia laboral, asimismo, estos permisos son incompatibles con los señalados por el artículo 66 del Código del Trabajo. Por lo tanto, la trabajadora deberá optar por los que más le convengan.

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

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

La Universidad otorgará permisos para que las trabajadoras afectas al presente Convenio asistan a las actividades de celebración del Día del trabajo, Día Internacional de la Mujer y a las actividades de aniversario, que la Asociación Gremial de Secretarías realice que, en todo caso no excederán de una tarde al año.

CLÁUSULA NOVENA:

VACACIONES.

Las trabajadoras gozarán de vacaciones en la forma establecida en el artículo 54 del Reglamento del Personal de la Universidad de Concepción.

CLÁUSULA DÉCIMA:

APORTE PARA ANIVERSARIO DE LA ASOCIACIÓN GREMIAL DE SECRETARIAS.

La Universidad aportará a la Asociación Gremial de Secretarías, por una sola vez en cada uno de los años 2013 y 2014 respectivamente y con motivo del aniversario de la asociación gremial, la suma de \$2.000.000.

El monto antes indicado se pagará con cinco días de anticipación a la fecha del aniversario respectivo y contar del 1° de enero de 2014, se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2013.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA:

SEGURIDAD E HIGIENE AMBIENTAL.

La Universidad continuará desarrollando su plan de trabajo en conjunto con el organismo administrador de seguros de accidentes del trabajo y los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, para propender al mejoramiento del sistema de prevención de riesgos.

La Universidad se compromete a complementar las prestaciones otorgadas en el policlínico, incorporando exámenes preventivos, toxicológicos y atención médica básica orientada a la prevención. La ocasión y número de estas prestaciones se establecerá a sugerencia del Consejo de Bienestar.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA:

JORNADA DE TRABAJO.

La Universidad velará por que se cumpla la jornada estipulada en los contratos individuales de trabajo. No obstante, previo informe de las jefaturas correspondientes, se analizará caso a caso la situación de cada trabajadora que eventualmente se encuentre cumpliendo una jornada que no sea la contratada, a objeto de proceder a su corrección.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA:

ASIGNACIÓN DE REEMPLAZO.

En caso que una trabajadora afecta al presente instrumento colectivo, deba reemplazar a otra u otro de menor, igual o superior jerarquía por un período igual o superior a 10 días continuos en un período de 30 días, habiendo sido formalmente comisionada para ello, percibirá una asignación que se denominará "por reemplazo", y cuyo valor se obtendrá de la siguiente forma:

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

La trabajadora percibirá este beneficio por el sólo hecho de realizar las funciones en la forma señalada precedentemente y le será liquidado y pagado conjuntamente con la remuneración que le corresponda percibir inmediatamente, o la del mes subsiguiente si el reemplazo se produce durante o después del día 20 de cada mes.

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

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: BECAS PARA JARDÍN INFANTIL CEDIN.

La Universidad mantendrá un total de 10 (diez) becas anuales correspondientes al 100% del arancel para el año 2013 y 12 (doce) becas anuales para el año 2014. Los criterios de asignación de estas becas se fijarán por la reglamentación de la Universidad, siendo estrictamente técnicos.

Las becas correspondientes a cada año deberán asignarse dentro del primer semestre del año 2013 y 2014 respectivamente. En la medida que se vayan liberando becas se irán otorgando nuevamente, de manera que se mantengan siempre siete de ellas vigentes, como máximo.

Asimismo podrán establecerse convenios con otros jardines infantiles en la medida que cumplan con las exigencias de calidad establecidas por la JUNJI, y que la ubicación geográfica de ellos permita el acceso a un número importante de infantes beneficiados con becas para jardín infantil o sala cuna.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: AGUINALDO ANIVERSARIO.

Se pagará anualmente a las trabajadoras afectas a este CONVENIO y por una sola vez cada año, un aguinaldo para conmemorar el Aniversario de la Universidad de Concepción. Tendrán derecho a percibir este beneficio todas las trabajadoras con contrato de trabajo vigente en la fecha de aniversario indicada.

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

El monto bruto del aguinaldo de aniversario será de \$ 78.300.

Este valor se reajustará por una sola vez, para el año 2013, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2012, aumentado en un 0,5%.

Para el año 2014, este valor se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2013, aumentado en un 0,5%.

Este beneficio es el mismo establecido en el artículo 98 del Reglamento del Personal de la Universidad de Concepción, de manera que la trabajadora sólo podrá cobrar una vez el beneficio, entendiéndose que al pagarse el que se contempla en esta cláusula se extinguen ambas obligaciones y viceversa.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: AGUINALDOS FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD.

La Universidad pagará anualmente a las trabajadoras afectas a este CONVENIO

un aguinaldo de Fiestas Patrias y de Navidad, en los meses de septiembre y diciembre de cada año respectivamente. Tendrán derecho a percibir este beneficio las trabajadoras con contrato de trabajo vigente a la fecha que corresponde hacer el pago.

Los aguinaldos serán pagados dentro de los cinco días hábiles precedentes a las fechas que los motivan.

El monto de cada uno de los aguinaldos antes expresados será de \$ 78.300 brutos.

Este valor se reajustará por una sola vez, para el año 2013, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2012, aumentado en un 0,5%.

Para el año 2014, este valor se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2013, aumentado en un 0,5%.

Este beneficio es el mismo establecido en el artículo 98 del Reglamento del Personal de la Universidad de Concepción, de manera que la trabajadora sólo podrá cobrar una vez el beneficio, entendiéndose que al pagarse el que se contempla en esta cláusula se extinguen ambas obligaciones y viceversa.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA: HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA: BECAS DE ESTUDIO Y BONIFICACIÓN CUOTA BÁSICA.

- a) Becas de arancel en el Instituto Profesional Virginio Gómez: Para los años 2013 y 2014, la Universidad mantendrá un total de 8 (ocho) becas que comprenden la exención de pago del 100% (cien por ciento) del arancel a estudiantes que sean hijos o cónyuges de integrantes o para integrantes de la Asociación Gremial de Secretarías. La concesión, mantención o pérdida del beneficio se regulará por el reglamento vigente. En la medida que se vayan liberando becas se irán otorgando nuevamente, de manera que se mantengan siempre ocho de ellas vigentes. Así, cada año estarán vigentes un máximo de 8 becas, independientemente del nivel que estén cursando los becarios.

Queda establecido que serán requisitos para la concesión, mantención o pérdida de la beca, la evaluación socioeconómica y el rendimiento académico del estudiante. Queda establecido también, que este beneficio es otorgable para la obtención de sólo un título profesional o técnico

- b) Bonificación de Cuota Básica: La Universidad otorgará una bonificación del 50% del valor de la cuota básica a partir del segundo integrante del grupo familiar matriculado, a las trabajadoras de la Universidad que lo soliciten,

cuya renta bruta sea inferior o igual a \$ 1.000.000 (en Dedicación Normal) y que cursen estudios en el Instituto Profesional Virginio Gómez o en la Universidad de Concepción. El valor expresado está dado al 1° de enero de 2013 pero se reajustará a contar desde el 1° de enero de 2014 de acuerdo a lo previsto en la cláusula cuarta de este instrumento.

CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA: BECAS DE ALIMENTACIÓN.

La Universidad de Concepción mantendrá las becas de alimentación respecto de los hijos de trabajadoras que actualmente las perciben y de la misma forma.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA: BECAS HOGAR.

La Universidad mantendrá para los años 2013 y 2014 un total de 3 (tres) becas completas para hijos de las integrantes de la Asociación Gremial de Secretarías, que cursen estudios en los campus de Concepción, Chillán o Los Ángeles, siempre que ésta no sea la ciudad de residencia familiar, y siempre que cumplan, además, con los requisitos académicos y su grupo familiar respectivo cuente con un ingreso igual o inferior a un total de \$ 1.000.000 brutos mensuales. Cada beca comprende un cupo en el hogar universitario, con desayuno incluido. En la medida que se vayan liberando becas se irán otorgando nuevamente, de manera que se mantengan siempre tres de ellas vigentes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA: BECAS DE POSTGRADO.

La Universidad mantendrá 2 (dos) becas anuales en el periodo 2013-2014, a estudiantes que sean hijos de integrantes o para integrantes de la Asociación Gremial de Secretarías. En la medida que se vayan liberando becas se irán otorgando nuevamente, de manera que se mantengan siempre dos de ellas vigentes. Cada beca consistirá en la exención del pago de arancel en proporción directa a la jornada de la trabajadora beneficiada. Los postulantes deberán ser alumnos regulares de los programas de postgrado y cumplir con todos los requisitos académicos exigidos por las becas de postgrado. Para el caso de Programas descentralizados, el monto de la beca no superará el arancel más alto de los Programas centralizados. Adicionalmente, la Universidad otorgará 4 (cuatro) becas anuales para el periodo 2013 y las mantendrá para el periodo 2014, para las integrantes de la Asociación Gremial de Secretarías, en el Programa de Asistente de Gerencia que dicta la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Concepción. Cada beca consistirá en la exención del pago de arancel en proporción directa a la jornada de la trabajadora beneficiada.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.

La Universidad dispondrá de 8 (ocho) cupos por año de vigencia del presente

Convenio Colectivo para la asistencia al Congreso de Secretarías de Universidades del Consejo de Rectores.

Dichos cupos consideran la inscripción al congreso y el viático.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA: CAPACITACIÓN SOBRE RELACIONES LABORALES.

La Universidad organizará anualmente seminarios sobre "Relaciones Laborales" en conjunto con la Asociación Gremial de Secretarías, aprovechando para ello los subsidios y demás beneficios de carácter legal, tal y como se ha venido efectuando en los años anteriores.

CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA: BONO DE ESCOLARIDAD.

Las trabajadoras afectas a este CONVENIO, tendrán derecho a un bono de escolaridad equivalente a \$ 64.519 brutos en los términos previstos en el Decreto U. de C. N° 96-85. Las características del bono, además de las que se indican en el Decreto aludido, serán las siguientes:

- a) El bono se otorgará por cada trabajadora, hijo y/o cónyuge de las trabajadoras, que sea carga familiar reconocida y que esté cursando los niveles desde pre-Kinder, Kinder, Enseñanza Básica, Media y enseñanza superior, comprendiendo en este último concepto sólo a la que se imparte en Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales y Universidades reconocidas por el Ministerio de Educación. El cumplimiento de los requisitos de procedencia debe acreditarse con los certificados correspondientes.
- b) Será compatible con beneficios similares a los que la trabajadora pudiere percibir de otras instituciones de cualquier naturaleza, pero incompatible con los que pueda percibir de la Universidad.
- c) El bono se pagará junto a la remuneración del mes de febrero, o la de marzo o la de abril o la de mayo. El monto que le corresponderá a cada trabajadora guardará estricta relación con la jornada de trabajo contratada. De tal forma que el personal con jornada contratada de 45, 44 y 33 horas semanales tendrá derecho a recibir el 100% del beneficio. El personal con jornada contratada de 22 horas semanales tendrá derecho a recibir el 50% del beneficio y el personal que tenga una jornada contratada inferior a las anteriormente indicadas, sólo tendrá derecho a recibir un 25% del citado beneficio.

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

El valor antes señalado se reajustará por una sola vez, para el año 2013, en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2012, aumentado en un 0,5%.

Para el año 2014, este valor se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2013, aumentado en un 0,5%.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: SEGUROS.

La Universidad aportará \$ 1.800 mensuales, por concepto de ayuda al pago que cada una de las trabajadoras incorporadas al Seguro Colectivo de Vida y Enfermedades Catastróficas vigentes debe asumir por concepto de cancelación de la prima del referido seguro.

Para el año 2014, este valor se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2013, aumentado en un 0,5%.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: ASCENSOS.

De acuerdo a lo establecido en el Reglamento del Personal, se asignarán los recursos correspondientes para ascensos a partir del mes de enero de cada año.

La Universidad garantizará un mínimo de 10 ascensos de un grado de la escala "B" de remuneraciones durante el año 2013 y de 10 ascensos de un grado de la escala "B" de remuneraciones durante el año 2014, para integrantes de la Asociación Gremial de Secretarías.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA: CONSEJO DE BIENESTAR.

Las partes de este CONVENIO asumen el compromiso de hacer operar en forma regular y periódica el Consejo de Bienestar que se establece en el artículo 136 del Reglamento Orgánico de la Universidad de Concepción.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OCTAVA: USO DE INSTALACIONES DEPORTIVAS DE LA UNIVERSIDAD.

Las partes acuerdan que las trabajadoras afectas a este Convenio colectivo podrán hacer uso de las instalaciones deportivas de la Universidad en la forma y en los horarios que se acuerden entre la directiva de la Asociación Gremial y las autoridades de la misma Universidad a cargo de dichas instalaciones, acuerdos que deben ser visados por la Dirección de Personal. Este beneficio se extenderá a los hijos de las trabajadoras de la Universidad de Concepción por los meses de diciembre, enero y marzo de cada año y en el período de vacaciones de la Universidad. En ningún caso el ejercicio de este beneficio podrá afectar la actividad normal de las instalaciones.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA: BONO POR RETIRO AL CUMPLIMIENTO DE 60 AÑOS.

Las trabajadoras afectas al presente Convenio Colectivo que hayan cumplido 30 o más años de servicios en la Universidad de Concepción, que al momento de

cumplir 60 años de edad y teniendo derecho a la renta vitalicia complemento de la pensión de jubilación establecida en el art. 91 del Reglamento del Personal se acojan a dicho beneficio en los plazos establecidos y que, además, hagan efectivo su retiro antes del 1º de marzo del año siguiente a aquel en que cumplan la edad indicada anteriormente, tendrán derecho a recibir, adicionalmente y por una sola vez, un bono equivalente a cinco remuneraciones líquidas. Para este efecto se entenderá por "remuneración líquida" el sueldo base devengado en el mes precedente a aquel en que se formula el cobro del beneficio, más la asignación de antigüedad, menos los descuentos legales. Este bono se pagará al suscribirse el finiquito que de cuenta del retiro efectivo y definitivo de la trabajadora.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA: BECAS DE ARANCEL.

La Universidad mantendrá, durante los años 2013 y 2014, una modificación al beneficio establecido en el Decreto 87-103 de fecha 16 de marzo de 1987 y Decreto 95-053 de junio de 1995, que permitirá a las trabajadoras con remuneraciones inferiores o iguales a \$ 1.000.000 brutos [equivalentes a jornada completa], sus cónyuges y sus hijos que sean cargas familiares, que estudien una carrera en la Universidad de Concepción y que sean prestatarios del fondo de crédito solidario, pagar una mensualidad no superior al 10% de su renta bruta mensual por concepto de arancel universitario por cada estudiante. Para acceder a este beneficio, todos los alumnos con derecho a impetrar el beneficio descrito anteriormente deberán, además, postular al Fondo de Crédito Solidario o al Crédito con Aval del Estado, según corresponda, en las fechas indicadas para ello.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA: FONDO DE APOYO A RESIDENCIA.

La Universidad mantendrá, durante los años 2013 y 2014, un fondo de apoyo en beneficio de hijos de trabajadoras de la Universidad de Concepción que sean estudiantes de pregrado de esta universidad y que estudien en un Campus ubicado en una ciudad distinta a aquella en que se ubica el domicilio familiar, con el fin de ayudarlos a solventar la estadía mientras estudian. Serán requisitos para acceder a este fondo ser alumno regular y cumplir los requisitos indicados en la cláusula 30ª precedente (Becas de arancel).

Este fondo comprenderá un pago de \$ 65.000 por alumno por cada mes en que efectivamente esté cursando sus estudios y mantenga residencia fuera de su hogar. Este beneficio es incompatible con las Beca Hogar contemplado en la cláusula vigésima de este Convenio.

Para el año 2014, este valor se reajustará por una sola vez en el 100% de la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor, durante los doce meses del año 2013, aumentado en un 0,5%.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: AYUDA POR SINIESTROS.

La Universidad continuará con el programa de ayuda especial a las trabajadoras que resulten damnificadas por Siniestros o Catástrofes, previo informe técnico de una Comisión ad-hoc.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA: APORTES ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS.

La Universidad otorgará un aporte anual de \$1.500.000.- (un millón quinientos mil pesos) a la Asociación Gremial de Secretarías, por cada año de vigencia de este Convenio Colectivo, con el propósito de financiar, en parte, las actividades deportivas y recreativas que organice la misma.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA CUARTA: ESTABILIDAD LABORAL.

La Universidad se compromete a mantener la estabilidad laboral de las trabajadoras durante la duración del presente instrumento colectivo en los mismos términos que se ha hecho durante los últimos doce años, con la sola excepción de las eventuales situaciones derivadas de la aplicación de la normativa laboral.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA: BONO DE ARMONÍA.

Como reconocimiento de la buena voluntad expresada por las partes en este proceso, todas las trabajadoras afectas a este Convenio Colectivo recibirán un único Bono de Armonía, que se pagará dentro de los primeros 10 días del mes de enero de 2013, conforme a las reglas siguientes:

- a) Para las trabajadoras que perciben una renta base inferior o igual al grado B-12 de la escala de remuneraciones vigente o equivalente en jornada completa, el bono será de \$220.000 brutos.
- b) Para las trabajadoras que perciben una renta base superior al grado B-12 de la escala de remuneraciones vigente o equivalente en jornada completa, el bono será de \$120.000 brutos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA: VIGENCIA.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 2 años a contar del día primero de enero de 2013, esto es, durará hasta el 31 de diciembre del año 2014, ambas fechas inclusive.

EJEMPLARES:

El presente Convenio Colectivo se suscribe en seis ejemplares de igual tenor y extensión quedando dos de ellos en poder de la Universidad de Concepción, otros dos en poder de la comisión negociadora de las trabajadoras que han participado en la negociación y los últimos dos en poder de la Inspección del Trabajo.

UNIVERSIDAD DE CONCEPCION

Alberto Larrain Prat

Christian Chavarría Jofré

Jorge Porter Taschkewitz

**GRUPO DE TRABAJADORAS DE LA
DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN,
ASOCIADAS PARA NEGOCIAR COLECTIVAMENTE
(ASOCIACIÓN GREMIAL DE SECRETARIAS)**

Edia Marín Parra

Claudia Santana Jara

Alejandra Araneda Valdés

