

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago, a 30 de Junio de 2009, entre la **Universidad Católica Silva Henríquez**, en adelante “La Universidad”, representada por su Rector Sr. Sergio Torres Pinto, su Vicerrector Académico, Sr. Rodrigo Fuentealba Jara, y su Vicerrector de Administración y Finanzas, Sr. Guillermo Escobar Alaniz, el **Sindicato de Trabajadores Padre Alberto Hurtado Cruchaga**, representado por sus dirigentes: Sr. Fernando Lizana Montoya, Presidente, Sr. Raúl Maldonado Briones, Secretario, y Sr. Marcelo Negrete Plaza, Tesorero, y el **Sindicato Empresa Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez**, representado por sus dirigentes: Sr. Américo Arroyuelo Araya, Presidente, Srta. Karin Miethe Sainz, Secretaria, y Sr. José Morales Concha, Tesorero, todos domiciliados, para estos efectos, en calle General Jofré N° 462, comuna de Santiago, han convenido el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo:

PRIMERO: Las Partes que se afectan con este Convenio Colectivo.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta, por una parte, en calidad de empleador a la Universidad Católica Silva Henríquez y, por otra, a todos los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores Padre Alberto Hurtado Cruchaga y al Sindicato Empresa Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez, cuya nómina debidamente firmada por sus respectivas Directivas Sindicales, se anexa al final de este convenio y forma parte integrante de este instrumento.

SEGUNDO: Reajuste de remuneraciones

A.- La Universidad durante la vigencia del presente convenio reajustará anualmente todas las estipulaciones en dinero (exceptuando las expresadas en Unidades de Fomento) y el sueldo base de los trabajadores afectos a este instrumento, de acuerdo al 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, I.P.C., conforme al siguiente calendario:

- a) El 1º de enero de año 2010, según I.P.C. período 01.01.2009 a 31.12.2009.
- b) El 1º de enero de año 2011, según I.P.C. período 01.01.2010 a 31.12.2010.
- c) El 1º de enero de año 2012, según I.P.C. período 01.01.2011 a 31.12.2011.
- d) El 1º de enero de año 2013, según I.P.C. período 01.01.2012 a 31.12.2012.

En el caso que el IPC acumulado anual en alguno de los períodos señalados fuera negativo, las remuneraciones mantendrán su valor.

B.- Sin perjuicio del reajuste anterior, durante la vigencia del presente convenio y en las mismas fechas indicadas, la Universidad adicionará al sueldo base de los trabajadores afectos al presente instrumento un incremento porcentual de acuerdo a los tramos y años que se indican en la siguiente tabla, cuyos tramos corresponden a la escala de sueldos vigente en el presente año:

| Tramo de Sueldo | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|-----------------|-----------|-------|-------|-------|-------|
| MÍN | MÁX | % | % | % | % |
| 1 | 342.483 | 1,80% | 2,00% | 2,20% | 2,40% |
| 342.484 | 487.475 | 1,80% | 2,00% | 2,20% | 2,40% |
| 487.476 | 600.272 | 1,00% | 1,10% | 1,20% | 1,40% |
| 600.273 | 821.677 | 1,00% | 1,10% | 1,20% | 1,40% |
| 821.678 | 1.052.934 | 0,60% | 0,80% | 0,80% | 1,00% |
| 1.052.935 | 1.482.729 | 0,50% | 0,50% | 0,50% | 0,50% |
| 1.482.730 | 9.999.999 | 0,00% | 0,50% | 0,50% | 0,50% |

TERCERO: Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias trabajadas como anticipos o prolongación de la jornada ordinaria de trabajo se pagarán con el recargo legal del 50%. Las horas extraordinarias trabajadas en días no comprendidos en la jornada ordinaria del respectivo trabajador se pagarán con recargo del 100% en vez del 50%.

Las horas extraordinarias se ejecutarán con el consentimiento del trabajador a solicitud del jefe directo y con la aprobación de la Dirección de Personal y Bienestar Institucional, previa suscripción del respectivo pacto y serán canceladas en la remuneración del mes correspondiente o mes siguiente, según el calendario de remuneraciones Institucional.

CUARTO: Asignación para reuniones Académicos Adjuntos

Mientras se termina de implementar progresivamente la asignación de una hora cada cuatro - establecida en la Política Institucional de Personal - para participación en equipos de trabajo docente y atención de estudiantes, los académicos adjuntos que efectúen actividades curriculares que aún no cuentan con dicha asignación, tendrán derecho a una asignación equivalente a 2 horas por semestre para facilitar su participación en al menos 2 reuniones a las que pueda ser convocado por su Unidad o Dirección.

Esta asignación se pagará de acuerdo a su propia jerarquía al término de cada semestre, contra asistencia (en caso que sólo asista a una reunión se le pagará el equivalente a 1 hora). En consecuencia, si el académico no asiste, no tendrá derecho a percibir dicha asignación.

Esta asignación se extinguirá progresivamente, en la medida que la Universidad vaya implementando la asignación de una hora por cada cuatro para todos los niveles de formación de sus planes de estudio.

QUINTO: Remuneración de Reemplazo.

Si un trabajador reemplaza a otro, previa solicitud del jefe directo y la aprobación de la Dirección de Personal y Bienestar Institucional, por un lapso igual o superior a tres días durante un mes laboral, percibirá un bono equivalente al 20% del sueldo base de su cargo, proporcional al número de días que dure el reemplazo.

Cuando la autoridad competente disponga por escrito reemplazos en cargos de gestión por períodos iguales o superiores a tres días, el reemplazante tendrá derecho a percibir la diferencia entre su propia remuneración y la asignada al cargo respectivo, proporcional al número de días que dure el reemplazo.

Cuando ya iniciado el semestre académico la autoridad, a causa de licencias médicas u otras situaciones emergentes, disponga por escrito el reemplazo en horas de docencia, cualquiera sea el período del reemplazo, el reemplazante percibirá la remuneración de las horas de docencia efectivamente realizadas, de acuerdo al valor hora de su propia jerarquía académica, aumentado en un 10%.

Las ausencias en que incurran los académicos, que no excedan de un día laboral y que sean debidamente justificadas en un plazo máximo de 48 horas, podrán ser compensadas con trabajo, previo acuerdo escrito con la dirección de la unidad académica correspondiente. Una copia de dicho acuerdo deberá ser enviada por la Dirección correspondiente a la Dirección de Personal y Bienestar Institucional.

SEXTO: Asignación de Movilización

La Universidad pagará a los trabajadores afectos a este convenio colectivo una asignación mensual de movilización. Esta asignación será proporcional a la jornada de trabajo contratada, con un tope de \$ 21.000. - (veintiún mil pesos), correspondiente a una jornada completa de 44 horas. Esta asignación no se pagará en los casos que el trabajador no concurra a prestar sus servicios por cualquier causa, con excepción del feriado legal y recesos institucionales.

SÉPTIMO: Asignación de Alimentación.

La Universidad pagará a los trabajadores afectos al presente convenio colectivo una asignación mensual de colación proporcional a la jornada de trabajo contratada, con un tope de \$ 42.210. - (cuarenta y dos mil doscientos diez pesos) correspondiente a una jornada completa de 44 horas. Esta asignación no se pagará en los casos que el trabajador no concurra a prestar sus servicios por cualquier causa, con excepción del feriado legal y recesos institucionales.

En el caso de los días trabajados en días no comprendidos en la jornada ordinaria del respectivo trabajador del área administrativa, se pagará esta asignación siempre y cuando el tiempo diario trabajado sea igual o mayor a 5 horas cronológicas.

OCTAVO: Asignación por Antigüedad.

La Universidad pagará a cada trabajador que perciba una remuneración igual o inferior al grado 7 del estamento de Profesionales y Técnicos, equivalente al día de hoy a \$707.099, una Asignación por Antigüedad de \$6.627. - (seis mil seiscientos veinte y siete pesos) mensuales por cada trienio laborado en la Institución, contado a partir del año 1982, con un tope de 6 trienios.

NOVENO: Reconocimiento por Antigüedad.

Los trabajadores que cumplan 25 y 30 años de servicios ininterrumpidos en la Universidad, percibirán por única vez un reconocimiento por un valor equivalente a 5,0 Unidades de Fomento. Los trabajadores que cumpliendo con la antigüedad indicada tengan una jornada inferior a 22 horas semanales, percibirán por única vez un reconocimiento por un valor equivalente a 2,5 Unidades de Fomento. Para efectos de cálculo del beneficio se considerará el valor de la Unidad de Fomento al último día del mes anterior a la fecha de pago del beneficio.

El beneficio se cancelará en las remuneraciones del mes en que el trabajador cumpla la antigüedad indicada y será reconocido en la ceremonia de Aniversario de la Institución del año correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, sólo en el año 2009 se pagará este reconocimiento a los trabajadores que cumplan 25 años o más de servicios ininterrumpidos en la institución.

DÉCIMO: Aguinaldo de Fiestas Patrias.

La Universidad pagará a los trabajadores con contrato indefinido afectos al presente instrumento un Aguinaldo de Fiestas Patrias, durante la primera quincena del mes de Septiembre de cada año de vigencia del presente convenio, equivalente al 36% del sueldo base del trabajador correspondiente al mes de agosto del respectivo año. Este aguinaldo será imponible y tributable y no podrá exceder de \$ 580.000 brutos, ni podrá ser inferior a \$100.000 líquidos para los trabajadores de jornada completa y cuya antigüedad en la Universidad sea mayor a un año.

En el caso de trabajadores que tengan una jornada inferior a 44 horas semanales y/o cuya antigüedad en la Universidad sea inferior a un año, este beneficio se pagará proporcionalmente a su jornada de trabajo y al tiempo trabajado a la fecha de pago, con un mínimo de \$15.000 líquidos a pagar al trabajador.

Para recibir este beneficio el trabajador debe tener contrato de trabajo indefinido vigente a la fecha de pago del mismo.

Los académicos con contrato a plazo fijo, tendrán derecho a percibir el beneficio a contar del tercer periodo en años consecutivos de contrato.

DÉCIMO PRIMERO: Aguinaldo de Navidad.

La Universidad pagará a los trabajadores con contrato indefinido afectos al presente instrumento un Aguinaldo de Navidad, durante la primera quincena del mes de Diciembre de cada año de vigencia del presente convenio, equivalente al 36% del sueldo base del trabajador correspondiente al mes de noviembre del respectivo año. Este aguinaldo será imponible y tributable y no podrá exceder de \$ 580.000 brutos, ni podrá ser inferior a \$120.000 líquidos para los trabajadores de jornada completa y cuya antigüedad en la Universidad sea mayor a un año.

En el caso de trabajadores que tengan una jornada inferior a 44 horas semanales y/o cuya antigüedad en la Universidad sea inferior a un año, este beneficio se pagará proporcionalmente a su jornada de trabajo y al tiempo trabajado a la fecha de pago, con un mínimo de \$15.000 líquidos a pagar al trabajador

Para recibir este beneficio el trabajador debe tener contrato de trabajo indefinido vigente a la fecha de pago del mismo.

Los académicos con contrato a plazo fijo, tendrán derecho a percibir el beneficio a contar del tercer periodo en años consecutivos de contrato

DÉCIMO SEGUNDO: Asignación de Escolaridad.

En los meses de Marzo o Abril de cada año de vigencia del presente convenio, la Universidad pagará, previa visación de Bienestar Institucional, una Asignación de Escolaridad equivalente en moneda nacional a 2,3 Unidades de Fomento al valor correspondiente al día de pago de las remuneraciones, por cada hijo del trabajador que sea estudiante de Enseñanza Pre-Básica (Pre-Kinder y Kinder), Básica, Media, Técnica o Superior de Pregrado, o que curse su Práctica Profesional.

Esta asignación se cancelará en las remuneraciones de los meses de Marzo o Abril de cada año de vigencia del convenio, previa presentación a más tardar el 15 de abril del año respectivo en Bienestar Institucional, del certificado de alumno regular, en el caso de Enseñanza Prebásica, Básica, Media, Técnica o Superior de Pregrado.

Para el caso de Práctica Profesional, se deberá presentar el Certificado de Matrícula o de Práctica, no existiendo fecha tope de entrega dentro del año calendario para percibir dicho beneficio.

Este beneficio se hará extensivo al trabajador estudiante, cónyuge e hijos, salvo que esté haciendo uso de alguna beca otorgada por la Universidad Católica Silva Henríquez, en cuyo caso el beneficiario de la beca no tendrá derecho a esta asignación.

De igual forma la Universidad pagará, previa visación de Bienestar Institucional, una Asignación de Escolaridad equivalente a 1,15 UF, al valor correspondiente al día de pago de las remuneraciones, por cada trabajador, cónyuge o hijo que certifique haber iniciado estudios superiores de pregrado, en el segundo semestre del año. Esta asignación se cancelará en la remuneración del mes de Septiembre de cada año de vigencia del convenio, previa presentación a más tardar el 15 de septiembre del año respectivo en Bienestar Institucional, del certificado de alumno regular.

Este beneficio se pagará sólo a aquellos trabajadores que tengan contrato indefinido con una antigüedad igual o superior a 6 meses al 31 de marzo de cada año. En el caso de trabajadores que tengan una jornada inferior a 44 horas semanales, esta asignación se pagará proporcionalmente a la jornada de trabajo contratada.

DÉCIMO TERCERO: Beca Universidad Católica Silva Henríquez.

Los trabajadores sujetos al presente convenio tendrán derecho a postular a la Beca Universidad Católica Silva Henríquez, de acuerdo a la Reglamentación vigente al momento de la postulación. La rebaja de matrícula anual y aranceles semestrales será, como máximo, la siguiente para una jornada completa equivalente:

- a) Trabajadores : 70%
- b) Cónyuge e Hijos : 50%

En el caso de término del Contrato de Trabajo del trabajador becado, por el artículo 161 del Código del Trabajo, la beca se extenderá hasta el término del año en que

eventualmente se produzca la desvinculación del trabajador. En el caso de renuncia voluntaria del trabajador, la beca sólo se extenderá hasta el mes en que se hizo efectiva la renuncia.

DÉCIMO CUARTO: Asignación de Matrimonio.

A todo trabajador con contrato de trabajo indefinido que contraiga matrimonio, la Universidad pagará, previa visación de Bienestar Institucional, una asignación equivalente a 5 Unidades de Fomento al valor correspondiente al día de pago de la remuneración. Asimismo, la Universidad le otorgará un permiso de una semana corrida, con goce íntegro de remuneraciones. Si existiere algún feriado en la semana de permiso, éste será considerado como parte del mismo, es decir, no habrá derecho a reemplazarlo por otro día.

Esta asignación se pagará en las remuneraciones del mes correspondiente (con excepción del trabajador que lo requiera con anticipación a la fecha de pago de las remuneraciones), previa presentación en Bienestar Institucional del Certificado de Matrimonio extendido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

En el caso de los trabajadores con contrato indefinido cuya antigüedad en la Universidad sea inferior a un año, este beneficio se pagará proporcionalmente considerando, por una parte, la jornada de trabajo contratada y, por otra, la antigüedad del contrato, ambas a la fecha de pago.

El permiso mencionado deberá hacerse efectivo dentro de los 30 días siguientes a la fecha del matrimonio, transcurridos los cuales, se extinguirá el derecho a hacer uso del mismo.

DÉCIMO QUINTO: Asignación de Natalidad.

Por nacimiento o adopción de cada hijo de hasta 12 años, la Universidad pagará al trabajador con contrato indefinido, previa visación de Bienestar Institucional, una asignación equivalente a 7 Unidades de Fomento, al valor correspondiente al día de pago de las remuneraciones. Asimismo, la Universidad otorgará un permiso de 5 días hábiles con goce íntegro de remuneraciones. Dicho permiso será imputable al contemplado en el inciso 2º del artículo 195 del Código del Trabajo.

Esta asignación se pagará en las remuneraciones del mes correspondiente (con excepción del trabajador que lo requiera con anticipación a la fecha de pago de las remuneraciones), previa presentación en Bienestar Institucional del Certificado de Nacimiento o Adopción extendido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

En el caso de los trabajadores con contrato indefinido cuya antigüedad en la Universidad sea inferior a un año, este beneficio se pagará proporcionalmente considerando, por una parte, la jornada de trabajo contratada y, por otra, la antigüedad del contrato, ambas a la fecha de pago.

DÉCIMO SEXTO: Asignación por Fallecimiento.

En caso de fallecimiento del cónyuge o de un hijo del trabajador, la Universidad pagará al afectado, previa visación de Bienestar Institucional, una asignación equivalente a 15 Unidades de Fomento al valor correspondiente al día de pago de las remuneraciones. Asimismo, la Universidad le otorgará un permiso de 7 días corridos con goce íntegro de remuneraciones. Dicho permiso será imputable al

contemplado en el artículo 66 del Código del Trabajo. Adicionalmente, el trabajador podrá optar a un permiso de hasta 5 días a cuenta de su feriado legal.

En caso de fallecimiento de alguno de los padres de un trabajador soltero, y en el caso de fallecimiento de alguno de los padres que sean carga legal de un trabajador casado, la Universidad pagará a éste, previa visación de Bienestar Institucional, una asignación equivalente a 5 Unidades de Fomento al valor correspondiente al día de pago de la remuneración. Asimismo, la Universidad le otorgará un permiso de 5 días hábiles con goce íntegro de remuneraciones. Dicho permiso será imputable al contemplado en el artículo 66 del Código del Trabajo. Adicionalmente, el trabajador podrá optar a un permiso de hasta 5 días a cuenta de su feriado legal.

En caso de fallecimiento de alguno de los padres que no sean carga legal del trabajador casado, la Universidad sólo otorgará un permiso de 5 días hábiles con goce íntegro de remuneraciones. Dicho permiso será imputable al contemplado en el artículo 66 del Código del Trabajo. Adicionalmente, el trabajador podrá optar a un permiso de hasta 5 días a cuenta de su feriado legal.

Los permisos establecidos anteriormente aumentarán en 2 días hábiles si el fallecimiento y/o funeral ocurre fuera de la Región Metropolitana.

En caso de fallecimiento de un hermano, la Universidad otorgará al afectado un permiso de 2 días hábiles con goce íntegro de remuneraciones; adicionalmente, el trabajador podrá optar a un permiso de hasta 3 días a cuenta de su feriado legal.

Todos los permisos establecidos en esta cláusula deberán hacerse efectivos dentro de los 5 días siguientes a la fecha del fallecimiento, transcurridos los cuales, se extinguirá el derecho a hacer uso de ellos.

Las asignaciones mencionadas se cancelarán en las remuneraciones del mes correspondiente, con excepción del trabajador que lo requiera con anticipación a dicha fecha, previa presentación en Bienestar Institucional del Certificado de Defunción extendido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

Tendrán derecho a las asignaciones mencionadas así como a los permisos estipulados, sólo aquellos trabajadores que tengan contrato indefinido vigente a la fecha del suceso y con una antigüedad superior a un año. En el caso de los trabajadores con contrato indefinido cuya antigüedad en la Universidad sea inferior a un año, este beneficio se pagará proporcionalmente considerando, por una parte, la jornada de trabajo contratada y, por otra, la antigüedad del contrato, ambas a la fecha de pago.

DÉCIMO SÉPTIMO: Feriado Anual.

El feriado anual de los trabajadores afectos a este convenio será de 20 días hábiles (4 semanas) imputable al feriado legal y progresivo, los que serán considerados efectivamente trabajados para todos los efectos legales, y distribuidos según la normativa legal y conveniencia de la Institución.

La Universidad deberá comunicar con 30 días de anticipación a la fecha en que el trabajador hará uso de su feriado legal, el día de inicio y término de dicho período, cuando el trabajador debe hacer uso de su feriado en un mes distinto al periodo estival de cada año.

DÉCIMO OCTAVO: Permisos Administrativos

Cada año los trabajadores afectos al presente convenio podrán hacer uso de un Permiso Administrativo de 2 días hábiles con goce íntegro de remuneraciones. Dicho permiso podrá ser otorgado en cualquier época del año, siempre y cuando, no perjudique el normal funcionamiento de la Unidad y/o la Institución. Para hacer uso de este beneficio se deberá cumplir las siguientes condiciones y requisitos:

- 1.- El trabajador debe tener contrato indefinido y a lo menos un año de antigüedad en la Institución al momento de solicitar el permiso.
- 2.- Dicho permiso podrá ser otorgado en cualquier época del año, sin embargo, no se podrá fraccionar ni acumular de un año a otro.
- 3.- No se podrá hacer uso de permiso administrativo en aquellos días inmediatamente anteriores o posteriores al feriado anual y a los recesos Institucionales, y en el caso del personal docente en los días que tenga clases o atención de alumnos.
- 4.- La jefatura directa, ante una eventual acumulación de solicitudes, deberá definir el orden de otorgamiento de los permisos, siempre resguardando el normal funcionamiento de la unidad a su cargo.

Para hacer uso de este beneficio el trabajador deberá solicitarlo por escrito a su Jefe directo, con copia a la Dirección de Personal y Bienestar Institucional, a lo menos con 48 horas de anticipación al uso del mismo.

DÉCIMO NOVENO: Permisos Sindicales.

La Universidad pagará las remuneraciones de los Dirigentes Sindicales cuando éstos hagan uso de los permisos a que se refiere el Artículo 249 del Código del Trabajo, hasta un máximo de 6 horas semanales por cada dirigente sindical. Para hacer efectivo este pago, él o los dirigentes deberán haber informado previamente, que harán uso de este tipo de permisos, por escrito al jefe directo, con copia a la Dirección de Personal y Bienestar Institucional, con, a lo menos, 48 horas de anticipación al uso del mismo. En el caso que no se cumpla el plazo anterior el costo de las remuneraciones será asumido por el sindicato respectivo.

Se considerará dentro de las horas de permiso solicitadas por él o los dirigentes, sólo aquellas que estén dentro de su jornada laboral u horario de referencia, en consecuencia, no procederá solicitar u otorgar dicho permiso para actividades que se realicen en horas y días no considerados en la jornada laboral u horario de referencia.

VIGÉSIMO: Indemnización por muerte del trabajador.

Por muerte natural o accidental del trabajador, la Universidad pagará una Indemnización Voluntaria equivalente a un mes de la última remuneración, calculada ésta según la regla del artículo 172 del Código del Trabajo, por cada año de antigüedad, sujeta al tope legal de 90 Unidades de Fomento por cada año trabajado y a un límite de 150 días de remuneración, cualquiera sea el número de años de servicios prestados por el trabajador a la Universidad. Esta indemnización se podrá financiar con fondos propios de la Universidad y/o mediante un seguro de vida contratado por ésta para tal efecto.

En este último caso el trabajador deberá designar un beneficiario de su indemnización. Dicha designación se hará en sobre cerrado ante la Dirección de Personal y Bienestar Institucional y será siempre revocable. A falta de designación de beneficiario, esta indemnización se pagará según la regla del artículo 60 del Código del Trabajo.

VIGÉSIMO PRIMERO: Subsidios y Garantía por Hospitalización.

A.- Subsidios

La Universidad enterará las diferencias hasta la remuneración íntegra y pagará los días no cubiertos por el subsidio en caso de enfermedad, embarazo y accidentes del trabajo. En ningún caso, el presente beneficio comprenderá aquellas diferencias derivadas de la rebaja o rechazo de la respectiva licencia médica, obligándose el trabajador a agotar las posibilidades de reclamo que contemple la Institución de salud a que esté afiliado.

B.- Garantía por Hospitalización

En caso de hospitalización del trabajador, de su cónyuge, o hijos que sean sus cargas legales, la Universidad proporcionará a través de Bienestar Institucional una garantía escrita de respaldo; a su vez el trabajador deberá firmar una letra de cambio y una carta de compromiso aceptando el eventual descuento de sus remuneraciones, de aquellos montos que la Universidad finalmente debiera pagar por dicha hospitalización, una vez agotadas las instancias de recuperación del documento en garantía por parte del trabajador. Este beneficio será otorgado exclusivamente a aquellos trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:

1. Tener contrato de trabajo indefinido y no contar con un instrumento de respaldo propio.
2. No tener una carta de garantía de respaldo pendiente de pago otorgada por la Universidad y,
3. Tener una remuneración mensual igual o inferior a \$600.272, equivalente a una jornada completa del grado 8 del estamento de Profesionales y Técnicos.

En el caso de trabajadores solteros, este beneficio se hará extensivo a los padres, sólo si éstos son sus cargas legales y/o beneficiarios de su plan de salud.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Juguete de Navidad.

La Universidad entregará a cada trabajador en la primera quincena del mes de diciembre de cada año en que esté vigente este convenio, a través de Bienestar Institucional, un vale u orden de compra para la adquisición de juguetes, por un valor equivalente a 1,0 Unidad de Fomento, considerando su valor al 30 de Noviembre del mismo año, por cada hijo menor de 12 años de edad, contabilizada esta edad, al 31 de diciembre de cada año que corresponda la entrega del beneficio. Cabe mencionar que a partir del año 2010 en el caso de que los dos padres sean trabajadores de la Universidad, se asignará el beneficio sólo a uno de ellos.

Este beneficio se pagará sólo a aquellos trabajadores que tengan contrato indefinido por una jornada igual o superior a 22 horas semanales y con una antigüedad igual o superior a 6 meses al 30 de Noviembre de cada año. En el caso de los trabajadores que cumpliendo con la antigüedad indicada tengan una jornada inferior a 22 horas

semanales, esta asignación se pagará proporcionalmente a la jornada de trabajo contratada, con un mínimo equivalente a \$5.000 por cada hijo que tenga derecho a percibir el beneficio.

VIGÉSIMO TERCERO: Retiro por Jubilación.

La Universidad, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, otorgará a los trabajadores que se retiren de la Institución por causa de hacer efectivo su trámite de jubilación legal o por acogerse a la compensación por retiro voluntario señalada en la Política Institucional de Personal, una estadía de cinco días y cuatro noches, incluida alimentación y pasajes en bus para el trabajador jubilado y un acompañante, a una localidad entre las ciudades de Arica y Chiloé. El establecimiento que se seleccione, será de la Caja de Compensación a la que se encuentre adscrita la Universidad.

Este beneficio se otorgará exclusivamente a los trabajadores con más de 10 años de antigüedad en la Universidad y deberá ser solicitado a la Dirección de Personal y Bienestar Institucional, la que lo otorgará entre los meses de marzo y noviembre, y de acuerdo a las disponibilidades de reserva que tenga el establecimiento seleccionado.

VIGÉSIMO CUARTO: Oficina Sindical.

La Universidad continuará proporcionando a ambos Sindicatos todas las facilidades para que, en el marco de las tareas y responsabilidades propias de su misión, dispongan de un espacio físico para su uso, de acuerdo a las posibilidades y conveniencia de la Universidad.

VIGÉSIMO QUINTO: Ropa de Trabajo.

La Universidad proporcionará al trabajador, directamente o mediante una orden de compra, la ropa de trabajo que se indica a continuación:

| PERSONAL ADMINISTRATIVO MASCULINO (30 de Abril de 2011 y 2013) | CARACTERÍSTICAS REFERENCIALES |
|---|--|
| 1 abrigo o chaquetón para estafetas y porteros | Mínimo 60% Lana 40% Poliéster |
| 1 ambo | Mínimo 60% Lana 40% Poliéster |
| 1 pantalón de vestir | Mínimo 60% Lana 40% Poliéster |
| 3 camisas manga larga (4 para el caso de estafetas y porteros). | Algodón texturado o fantasía |
| 1 chaleco | 60% Lana, 40% Acrílico |
| 1 par de zapatos | Planta Goma, Cuero y forrado en badana natural |
| | |

| PERSONAL ADMINISTRATIVO MASCULINO (31 de Octubre de 2011 y 2013) | CARACTERÍSTICAS REFERENCIALES |
|---|--|
| 1 ambo | Mínimo 60% Lana 40% Poliéster |
| 1 pantalón de vestir | Mínimo 60% Lana 40% Poliéster |
| 3 camisas manga corta (cuatro para estafetas y porteros) | Algodón texturado o fantasía |
| 1 par de zapatos | Planta suela, Cuero y forrado en badana natural |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO FEMENINO (30 de abril de 2011 y 2013) | CARACTERÍSTICAS REFERENCIALES |
| 1 chaqueta | Polilana o similar |
| 1 falda 1 pantalón 1 falda o pantalón a elección | Polilana o similar |
| 3 blusas manga larga | Poliéster y/o Polilino |
| 2 chalecos | 60% Lana, 40% Acrílico |
| 1 par de zapatos | Planta goma o suela, cuero y forrado en badana natural |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO FEMENINO (31 de Octubre de 2011 y 2013) | CARACTERÍSTICAS REFERENCIALES |
| 1 chaqueta | Polilino o similar |
| 1 falda 1 pantalón 1 falda o pantalón a elección. | Polilino o similar |
| 3 blusas manga corta | Poliéster y/o Polilino |
| 1 par de zapatos | planta suela, cuero y forrado en badana natural |
| PERSONAL DE MANTENCIÓN (30 de Abril de 2011 y 2013) | CARACTERÍSTICAS REFERENCIALES |
| 1 parka | Forrada e impermeable |
| 4 polerones con cuello y manga larga | 100% Algodón |
| 2 chalecos o polar | Lana y/o poliéster |
| 4 jeans o similar | 100% Algodón |
| 1 par de zapatos de seguridad | Según norma Seguridad |
| 1 traje para agua | |

| PERSONAL DE MANTENCIÓN (31 de Octubre de 2011 y 2013) | CARACTERÍSTICAS REFERENCIALES |
|--|---|
| 1 ambo | Mínimo 60% Lana 40% Poliéster |
| 1 camisa | Algodón texturado o fantasía |
| 1 par de zapatos | Planta suela, cuero y forrado en badana natural |
| 4 poleras con cuello manga corta | 100% Algodón |
| 4 jeans o similar | 100% Algodón |
| 1 par de zapatos de seguridad | Según norma Seguridad |
| 1 traje para pintar | |
| PERSONAL PARAMÉDICO FEMENINO (30 de Abril de 2011 y 2013) | CARACTERÍSTICAS REFERENCIALES |
| 2 chalecos | Color gremio |
| 3 pantalones | Color gremio |
| 4 chaquetillas | Color gremio |
| 1 par de zapatos | Color azul |
| 1 parka | Color gremio |
| PERSONAL PARAMÉDICO FEMENINO (31 de Octubre de 2011 Y 2013) | CARACTERÍSTICAS REFERENCIALES |
| 2 chalecos de hilo o similar | Color gremio |
| 4 chaquetillas | Color gremio |
| 1 falda | Color gremio |
| 2 pantalones | Color gremio |
| 1 par de zapatos | Color azul |

La asignación de uniformes y/o ropa de trabajo se regirá en términos generales por los siguientes criterios:

-Se otorgará este beneficio a todos los trabajadores de los estamentos que se indican: Secretarías y Administrativos, Servicios y Mantenimiento, y Personal Paramédico.

-En el caso del personal del estamento Técnico, se otorgará este beneficio sólo a los trabajadores cuyo sueldo base mensual sea igual o inferior al equivalente al Grado 9 de dicho estamento, es decir, menor o igual a \$486.986 mensuales. En el caso de trabajadores cuyas remuneraciones estén afectas a sistemas de comisiones, se considerará la renta promedio de los 12 meses inmediatamente anteriores a la entrega del beneficio, considerando en este promedio el sueldo base más las comisiones obtenidas.

-Los trabajadores que a consecuencia de cambios de cargo o mejoras en sus remuneraciones pasen a un estamento superior al establecido en el párrafo anterior o pasen a percibir un sueldo base mensual superior al mencionado, no seguirán recibiendo uniforme y/o ropa de trabajo.

Las especificaciones técnicas descritas en la individualización de cada prenda son referenciales y podrán ser modificadas por acuerdo de las partes interesadas. Sin perjuicio de lo anterior, las partes procurarán mantener rangos de calidad similares a los señalados.

Este beneficio se otorgará exclusivamente a los trabajadores que tengan contrato indefinido con una antigüedad igual o superior a un año, a la fecha de entrega del beneficio.

Para el año 2009 se considerará el beneficio pactado con el Sindicato Padre Alberto Hurtado Cruchaga en el contrato colectivo 2007-2009.

VIGÉSIMO SEXTO: Comisión Administración de Convenio Colectivo

Con la firma del presente Convenio Colectivo los Dirigentes Sindicales firmantes y los integrantes de la Comisión Negociadora de la Universidad, acuerdan constituir una comisión de administración del Convenio Colectivo, con el propósito de cautelar su cumplimiento y resolver eventuales conflictos que se puedan generar en su aplicación. La comisión que representará a la Universidad estará constituida, a lo menos, por la Directora de Personal y Bienestar Institucional, el Vicerrector de Administración y Finanzas, y el Vicerrector Académico.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Duración y Vigencia

El presente convenio entrará en vigencia a partir del 1 de Julio del año 2009 y su duración se extenderá hasta el 30 de Junio del año 2013. En atención tanto a la modalidad en que se llegó a la firma de este convenio colectivo, como al plazo de vigencia de 4 años concordado para el mismo, la Universidad entregará a cada trabajador que se encuentre afiliado a alguno de los sindicatos con fecha anterior al 1° de mayo de 2009, un bono por firma de convenio equivalente a \$ 50.000 líquidos, correspondiente a una jornada completa de 44 horas. Dicho bono se pagará a los trabajadores ya señalados en la remuneración del mes de julio de 2009, y será calculado en forma proporcional a la jornada de trabajo contratada.

VIGÉSIMO OCTAVO

Las partes comparecientes declaran que este Convenio Colectivo, es el único instrumento colectivo que regirá las relaciones entre ellas dentro del período de vigencia de dicho convenio, esto es, entre el 1 de Julio de 2009 y el 30 de Junio de 2013. En consecuencia, no existirá otro instrumento colectivo que tenga vigencia simultánea con el Convenio Colectivo referido, por lo que las partes declaran que todo instrumento colectivo que pudiese tener vigencia dentro del período señalado, queda sin efecto a contar del 1 de Julio de 2009. Especialmente se entiende que cesa en sus efectos en la fecha y de la manera señalada, tanto el contrato colectivo suscrito entre la Universidad compareciente y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad denominado Padre Alberto Hurtado Cruchaga, suscrito con fecha 30 de abril de 2007, como también el contrato colectivo suscrito con el Sindicato Empresa Universidad Católica Silva Henríquez con fecha 8 de junio de 2007.

pp. Universidad Católica Silva Henríquez.

**Sergio Torres Pinto
Rector**

**Guillermo Escobar Alaniz
Vicerrector de Adm. y Finanzas**

**Rodrigo Fuentealba Jara
Vicerrector Académico**

pp. Sindicato de Trabajadores Padre Alberto Hurtado Cruchaga.

**Fernando Lizana Montoya
Presidente**

**Raúl Maldonado Briones
Secretario**

Marcelo Negrete Plaza

Tesorero

pp. Sindicato Empresa Universidad Católica Silva Henríquez.

Américo Arroyuelo Araya
Presidente

Karin Miethe Sainz
Secretaria

José Morales Concha
Tesorero