



Universidad Austral de Chile
Rectoría



CONTRATO COLECTIVO UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE Y SINDICATO DE DOCENTES 2016-2018

En Valdivia, a 20 de diciembre del año 2016, entre la Universidad Austral de Chile, representada por su Rector don OSCAR GALINDO VILLARROEL, ambos domiciliados en esta ciudad, calle Independencia N° 631, y el Sindicato de Docentes de la Universidad Austral de Chile, representado por la comisión negociadora, constituida por don RICARDO OYARZÚN BAHAMONDES, doña MARÍA ANGÉLICA GUTIÉRREZ ESCOBAR, doña DEBBIE GUERRA MALDONADO, don RICARDO LARSEN HOETZ y don FRANCISCO CALA RODRIGUEZ, todos domiciliados para estos efectos en Campus Isla Teja sin número, de esta ciudad, se ha convenido en el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo:

1. PARTES INVOLUCRADAS E INTERPRETACIÓN DEL PRESENTE CONTRATO.

A.- PARTES INVOLUCRADAS.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo involucra, por una parte, a la Universidad Austral de Chile -en adelante la Universidad o la Corporación- en su calidad de empleadora, y por otra, a los y las docentes adscritos a la Planta Académica, a la Planta Adjunta y a la Planta Técnico-Académica- en adelante denominados trabajadores, docentes, académicos o socios- que tienen la calidad de socios y socias integrantes del Sindicato de Docentes de la Universidad Austral de Chile, según se individualizan en el Anexo.

B.- INTERPRETACIÓN

Todos los beneficios, asignaciones, bonos, y en general, todas las estipulaciones que establezcan el pago de sumas de dinero en favor de los y las docentes a quienes se aplica el presente contrato, se pagarán de la misma manera cómo se ha venido realizando, esto es, utilizando como mecanismo de reajustabilidad la variación de la Unidad de Fomento, calculada al 01 de diciembre de cada año de vigencia del contrato colectivo, de modo que el valor efectivo de pago se determinará de acuerdo a la variación anual que experimente este sistema de reajuste y que se determina en el presupuesto anual de ingresos y gastos de la Universidad.

Se exceptúan de esta disposición aquellas asignaciones que se pagan por una sola vez (Asignación de estímulo por antigüedad, asignación por obtención de doctorado, magíster o especialidad médica, bono por fallecimiento y bono por invalidez), las que se pagarán en moneda nacional equivalente al valor de la UF calculada a la fecha de pago del beneficio correspondiente.

En el caso de contradicciones entre la legislación vigente, los reglamentos de la Universidad y el presente Contrato Colectivo, primará aquel que signifique mayor beneficio para las y los socios del Sindicato. Asimismo, en el caso de modificaciones de cualquiera de estos documentos, prevalecerá aquella forma que signifique el mayor beneficio para las y los socios.



Universidad Austral de Chile
Rectoría



C.- INFORMACIÓN RECÍPROCA

El Sindicato y la Universidad podrán solicitar la información pertinente para verificar el cumplimiento de las obligaciones que ambos asumen en este instrumento. Para efectos de recibir los requerimientos de información y de entregar la que se solicite, la Universidad designa al Director de Personal y el Sindicato a su Presidente.

Durante el primer semestre de cada año de vigencia del contrato se realizará una reunión de revisión de avance y cumplimiento del contrato, la que se fijará previa solicitud del Sindicato.

2. VIGENCIA.

El presente contrato colectivo de trabajo regirá desde el 02 de diciembre de 2016 hasta el 01 de diciembre de año 2018.

3. REAJUSTABILIDAD E INCREMENTO DE LAS REMUNERACIONES

3.1 Reajustabilidad

Para efectos de determinar la reajustabilidad, los componentes regulares de la remuneración de las y los socios afectos a este contrato colectivo vigentes al 30 de noviembre de 2016, se reajustarán a partir del día 1° de diciembre de 2016 de acuerdo al valor de la Unidad de Fomento de ese día, en conformidad con los Decretos de Rectoría de la Universidad Austral de Chile números 270/92, 269/94, 247/95 y 26/2009, todos vigentes, lo cual también es válido para el reajuste en la misma fecha del año 2017. Similar tratamiento de reajustabilidad tendrán los demás beneficios expresados en Unidades de Fomento en este contrato. Se exceptúan de esta disposición aquellas asignaciones que se pagan por una sola vez (asignación de estímulo por antigüedad, asignación por obtención de doctorado, magister o especialidad médica, bono por fallecimiento y bono por invalidez), las que se pagarán en moneda nacional equivalente al valor de la UF calculada a la fecha de pago del beneficio correspondiente.

En la eventualidad de que la Unidad de Fomento disminuyese, el sueldo se mantendrá en su valor nominal.

3.2 Incremento Real

Los trabajadores adscritos al presente Contrato Colectivo tendrán un incremento real en su sueldo base y asignación de antigüedad de un 1% el 01 de diciembre de los años 2016 y 2017.

Adicionalmente, el 01 de diciembre de 2017, en función de vincular los incrementos reales de las remuneraciones al comportamiento de las principales fuentes de ingreso de la Universidad



Universidad Austral de Chile

Rectoría



relacionadas con la productividad académica, si el Aporte Fiscal Directo y el Aporte Basal, presentan en promedio un incremento real entre un 2,7% y un 4% respecto del año anterior, se aplicará un incremento adicional de un 0,5% del sueldo base.

No obstante, si el incremento real promedio en las mismas partidas señaladas en el párrafo anterior fuere superior al 4%, se aplicará un incremento real adicional de un 1% al sueldo base el día 01 de diciembre del año 2017.

4. ASIGNACIONES

4.1 Asignación de Antigüedad.

La Universidad pagará a las y los docentes de la planta académica una Asignación de Antigüedad de carácter quinquenal equivalente a un 5% del sueldo base estipulada en su contrato de trabajo. A las y los profesores adjuntos que sean adscritos a la planta académica se les computará, para efectos del cálculo de esta asignación, el tiempo que hayan servido en la planta adjunta. Esta asignación se devengará sólo desde el momento en que la o el docente sea adscrito a la planta académica, sin que tenga derecho a cobro con efecto retroactivo.

Las y los Técnicos Académicos continuarán percibiendo la asignación de antigüedad, en los términos actualmente vigentes.

La Universidad iniciará un procedimiento de reconocimiento de asignación de antigüedad, sin efecto retroactivo, a las y los docentes adscritos a la Planta Adjunta, a partir del 1º de diciembre de 2017, en los siguientes términos:

- a) Todos las y los profesores adjuntos que, al 1º de diciembre de 2017, tienen una antigüedad igual o superior a 5 años con contrato de trabajo ininterrumpido en la Planta Adjunta, recibirán una asignación de antigüedad equivalente al 1,5% de su último sueldo base. En diciembre de 2018, recibirán una asignación de antigüedad de un 1,5% adicional, calculada sobre su último sueldo base. En diciembre de 2019, recibirán una asignación adicional de un 2% calculada sobre su último sueldo base. A partir del mes de diciembre de 2019 la asignación de antigüedad entrará en régimen sin efecto retroactivo, considerando dicha fecha como fecha de inicio del cálculo de quinquenios para todos los y las docentes adscritos a la Planta Adjunta, con independencia de su fecha de ingreso con contrato de trabajo ininterrumpido en la Planta Adjunta. Por lo tanto, cada vez que un docente cumpla 5 años de trabajo ininterrumpido en la Planta Adjunta, contados desde el 2 de diciembre de 2019, recibirá una asignación de antigüedad equivalente a un 5% de su último sueldo base.
- b) Las y los docentes que cumplan una antigüedad laboral de 5 años entre los años 2018 y 2019, recibirán una asignación de antigüedad equivalente al 5% de su último sueldo base en el mes de diciembre de 2019. A partir de dicha fecha, cada vez que el o la docente cumpla 5 años



Universidad Austral de Chile

Rectoría



de trabajo ininterrumpido en la Planta Adjunta, recibirá una asignación de antigüedad equivalente a un 5% de su último sueldo base.

- c) Para las y los docentes que ingresaron a la Planta Adjunta durante los años 2015 y 2016, el cálculo de los quinquenios se computará a partir de la fecha de suscripción del presente contrato colectivo. A partir de dicha fecha, cada vez que el o la docente cumpla 5 años de trabajo ininterrumpido en la Planta Adjunta, recibirá una asignación de antigüedad equivalente a un 5% de su último sueldo base.

Esta asignación no será aplicable para las y los docentes que, a la fecha de suscripción del contrato colectivo, tienen alguna asignación especial permanente como parte de su remuneración o un sueldo base superior al de las escalas de renta reguladas en el Decreto anual de Presupuesto de Ingresos y Gastos de la Universidad.

4.2 Asignación de Estímulo por Antigüedad.

La Universidad pagará a las y los docentes que hayan prestado 25 años de servicio a la Corporación una asignación de estímulo por antigüedad de 25 UF, por única vez en el año que cumplan esta antigüedad. A los docentes que provienen del proceso de integración con el ex IPV, se les reconocerá para los efectos de esta asignación los años servidos en la institución de la cual provienen. Asimismo, se reconocerá, para efectos de esta asignación, los años con contrato de trabajo en el ex IPV o en la Universidad Técnica del Estado a aquellos docentes que fueron exonerados por razones políticas.

4.3 Sueldo Anual Extraordinario.

La Universidad pagará en el mes de enero de los años 2017 y 2018, a las y los docentes que tengan más de un año de vigencia de contrato de trabajo, una asignación anual equivalente al 100% del sueldo base más la asignación de antigüedad vigente al mes de diciembre de los años 2016 y 2017, respectivamente.

4.4 Asignación de Especialización y Graduación.

La Universidad pagará a las docentes menores de 50 años, como parte de una política de equidad de género, y a los docentes menores de 45 años, adscritos a las categorías III y IV; B y C; 2 y 3 del Escalafón Académico, Planta Adjunta y Técnico Académicos, respectivamente, una asignación mensual de 12 UF en caso de poseer el grado de Doctor.

Además, aquellos docentes que durante la vigencia del presente contrato obtengan el grado de Doctor, de Magister, o de Especializaciones o subespecializaciones Médicas o Artísticas, recibirán una asignación por única vez de 100 UF en el caso de Doctorado y de 30 UF en el caso de Magister y Especializaciones y sub especializaciones Médicas o Artísticas. Cuando el grado de Magister sea parte de la formación conducente al grado de Doctor, la o el docente percibirá sólo el monto mayor, sin



Universidad Austral de Chile
Rectoría



perjuicio de que a la obtención del Magíster se devengará el pago de una primera cuota de la asignación de Doctorado por la suma de 30 UF.

Asimismo, la Universidad otorgará la asignación de doctorado a los académicos menores de 50 años, que hayan realizado un programa de doctorado bajo su propia financiación. En este caso la Vicerrectoría Académica validará previamente la calidad del programa.

4.5 Asignación por Producto Académico.

La Universidad asignará en su presupuesto anualmente un monto de \$350.000.000.- (trescientos cincuenta millones de pesos), no acumulables de un año a otro, para reconocimiento y estímulo a la productividad de los académicos en las áreas de investigación, docencia y vinculación con el medio.

La asignación por producto académico ascenderá, en términos brutos, a los siguientes montos:

INVESTIGACION

- a) Publicaciones ISI: entre \$546.430 y \$762.940, según índice de impacto.
- b) Publicaciones ISI en revista de alto impacto internacional a establecer por el Consejo de la Dirección de Investigación y Desarrollo: \$1.092.860.
- c) Publicaciones SCOPUS: \$300.000.-
- d) Publicaciones SCIELO y otros índices equivalentes a definir por la Vicerrectoría Académica: \$257.750, en aquellas disciplinas definidas por la Dirección de Investigación y Desarrollo. Además, la Universidad evaluará a través de la Vicerrectoría Académica la incorporación de otros índices de alta calidad, equivalentes a Scielo, en áreas específicas como Artes, Ingeniería y Economía.
- e) Libros de investigación debidamente registrados de acuerdo a normas editoriales. Las ediciones serán calificadas por un comité de las direcciones respectivas, en base a una pauta determinada. Serán requisitos mínimos el registro en ISBN y el registro de Propiedad Intelectual. Se pagará esta asignación en base a los siguientes criterios:
 - Autoría de libros: \$1.092.860.-
 - Ediciones de libros: \$546.430.- En caso que el editor sea además autor de un capítulo, se pagará un monto adicional de \$216.510.-
 - Capítulos de libros: \$216.510.-



Universidad Austral de Chile
Rectoría



f) Obras de producción artística, arquitectónicas e ingenieriles, por las cuáles no reciban honorarios directa o indirectamente sus autores, según su pertinencia disciplinar y difusión en circuitos oficiales y alternativos relevantes dentro del hacer cultural con comité curatorial, y previa calificación de la Vicerrectoría Académica. Entre \$546.430 y \$762.940, según su impacto nacional o internacional.

DOCENCIA

a) Proyectos concluidos de innovación docente y vinculación con el medio arbitrados y que no contemplen honorarios, aprobados por Vicerrectoría Académica: Entre \$546.430 y \$1.092.560.

b) Libros de docencia, debidamente registrados de acuerdo a normas editoriales. Las ediciones serán calificadas por un comité de las direcciones respectivas, en base a una pauta determinada.

Serán requisitos mínimos el registro en ISBN y el registro de Propiedad Intelectual. Se pagará esta asignación en base a los siguientes criterios:

- Autoría de libros: \$1.092.860.-

- Ediciones de libros: \$546.430.- En caso que el editor sea además autor de un capítulo, se pagará un monto adicional de \$216.510.-

- Capítulos de libros: \$216.510.-

c) Productos de innovación docente calificados por la Vicerrectoría Académica en base a una pauta determinada: Entre \$546.430 y \$762.940.

d) Estímulo a la calidad docente: La Universidad pagará anualmente una asignación para aquellos docentes destacados por instrumentos validados que consideren las evaluaciones y el compromiso docente, de acuerdo a las siguientes reglas:

1.- Respecto a los docentes:

Se considerará para estas asignaciones hasta cien docentes, de las Plantas Académica y Adjunta, evaluados como "Destacado" en la Encuesta de Evaluación Docente en al menos dos semestres consecutivos, que cuenten con evaluación como "Destacado", a partir de un instrumento elaborado por Vicerrectoría Académica y que realicen al menos 8 horas semanales anuales en promedio de docencia como profesor responsable y atiendan en promedio no menos de cincuenta estudiantes. El incentivo será de \$816.645 y se determinará a los beneficiarios al finalizar el año académico.

En el caso de los docentes del Conservatorio de Música, la Universidad dispondrá de una asignación para aquél docente que, atendiendo al menos a doce estudiantes semanales, sea evaluado como "Destacado" en la Encuesta de Evaluación Docente en al menos dos semestres consecutivos y que cuente con evaluación como "Destacado" por la Dirección del Conservatorio, a partir de un instrumento elaborado por Vicerrectoría Académica.



Universidad Austral de Chile

Rectoría



2.- Respecto a los técnicos académicos:

Se considerará para estas asignaciones hasta ocho técnicos académicos que cuenten en al menos dos semestres consecutivos con evaluación como "Destacado", a partir de un instrumento elaborado por Vicerrectoría Académica (DACIC) y que realicen al menos 8 horas semanales anuales en promedio de docencia como Profesor Colaborador y atiendan en promedio no menos de cuarenta estudiantes semestralmente. El incentivo será de \$546.430 y se determinará a los beneficiarios al finalizar el año académico.

VINCULACIÓN CON EL MEDIO

a) Libros de vinculación con el medio, debidamente registrados de acuerdo a normas editoriales. Las ediciones serán calificadas por un comité de las direcciones respectivas, en base a una pauta determinada.

Serán requisitos mínimos el registro en ISBN y el registro de Propiedad Intelectual. Se pagará esta asignación en base a los siguientes criterios:

- Autoría de libros: \$1.092.860.-
- Ediciones de libros: \$546.430.- En caso que el editor sea además autor de un capítulo, se pagará un monto adicional de \$216.510.-
- Capítulos de libros: \$216.510.-

b) Productos de innovación en vinculación con el medio y productos de creación artística, calificados por la Vicerrectoría Académica en base a una pauta determinada: Entre \$546.430 y \$762.940.

El plazo para pagar las asignaciones establecidas en esta cláusula será de 60 días hábiles desde el momento en el cual se verifica el cumplimiento del total de los requisitos necesarios para su obtención. Sin perjuicio de lo anterior, para efectos de ordenamiento presupuestario, en caso de superarse el monto establecido de los \$350.000.000.- anuales, los productos académicos pendientes serán pagados en el presupuesto corriente del año siguiente.

5. BENEFICIOS DE SALUD

5.1 Política de Salud Preventiva

La Universidad mantendrá su política de Promoción y Prevención en Salud para la Comunidad Universitaria. En particular otorgará a los socios y socias:

- a) Exámenes de salud rutinaria individualizados en listado del Centro Médico del Personal, según propuesta de políticas preventivas definidas por los profesionales médicos de dicho Centro.



Universidad Austral de Chile
Rectoría



- b) Exámenes de Salud Preventivo del Adulto (ESPA) sin costo para las y los docentes. Este examen ESPA considerará anualmente al menos un perfil sanguíneo completo, además de aquellos exámenes que definan los profesionales médicos de dicho Centro. Todos los exámenes deberán cumplir con los procedimientos técnicamente establecidos.
- c) Atención médica y podológica gratuita en el Centro Médico del Personal por parte de sus profesionales.
- d) Venta a precio otorgado por laboratorio de medicamentos rutinarios para pacientes con enfermedades crónicas individualizados en listado del Centro Médico.

Las y los académicos, docentes y técnicos académicos donde quiera que presten servicios a la Universidad, tendrán derecho a recibir prestaciones en el Centro Médico del Personal Campus Isla Teja. Sin perjuicio de lo anterior, las Sedes deberán implementar convenios con centros o establecimientos de salud de las respectivas zonas geográficas, en las condiciones que se concordarán con los Centros de Salud respectivos, en el caso que no los tuviese, durante la vigencia del contrato colectivo.

5.2 Bonificaciones Sociales, de Salud y Convenios.

La Universidad mantendrá un Servicio de Bienestar, que reembolsará prestaciones Médicas, Sociales y de Convenios del docente y sus cargas familiares, según lo establecido en el Decreto de Rectoría N°005 de 1997, y que se considerará parte integrante de este contrato colectivo.

5.3 Bono por Fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un o una docente, la Universidad pagará a los beneficiarios establecidos previamente el monto mayor entre 1.000 UF o el equivalente a once sueldos, tomando como base de cálculo el sueldo base más antigüedad. En caso que la o el docente no hubiese designado beneficiario se aplicarán las normas de Derecho sucesorio.

5.4 Bono por Invalidez.

En caso de invalidez irre recuperable del docente, derivada de un accidente del trabajo o enfermedad invalidante, definida de acuerdo a la legislación vigente, que le impida ejercer su función académica, se pagará un monto de 300 UF en forma adicional a lo establecido en el Plan de Retiro que se encuentre vigente a la fecha de desvinculación.

5.5 Bonificación por Enfermedad Catastrófica.

En caso que la o el docente sufra una enfermedad catastrófica, declarada así por el organismo competente de salud, la Universidad bonificará el 100% del costo del copago en que incurra por cada



Universidad Austral de Chile
Rectoría



intervención quirúrgica, hospitalización y/o tratamiento requerido, siempre que la atención se realice en la institución de salud determinada por la ISAPRE o FONASA del afectado. Para aquellos que elijan otro establecimiento de salud la bonificación tendrá un tope de 200 Unidades de Fomento.

5.6 Práctica de Recreación, Deportes y Actividades Artísticas.

La Universidad mantendrá su Política de Promoción del Deporte y Recreación para la Comunidad Universitaria. Sin perjuicio de lo anterior, el Sindicato podrá proponer para su estudio modificaciones u observaciones para su análisis y consideración por las autoridades universitarias correspondientes.

La Universidad gestionará para los socios y socias convenios con gimnasios, piscinas, parques y centros vacacionales, de tal forma de contar con una mayor oferta de actividades recreativas, deportivas, artísticas y culturales en todas sus locaciones universitarias, procurando precios preferenciales para los trabajadores adscritos al presente contrato en aquellas actividades organizadas por la Universidad.

El Sindicato y la Universidad difundirán la Política ya señalada y todas aquellas acciones que propendan a la masificación de la práctica de actividades deportivas, artísticas y recreativas, la movilidad entre residencia y Campus con modos a energía humana, así como cualquier otro tema relacionado a los anteriores.

El Sindicato comunicará a la Universidad las necesidades que en esta materia existan respecto de sus asociados y asociadas, de modo que ésta pueda utilizar dicha información para efectos de analizar las prioridades en la construcción e implementación de espacios destinados a estas actividades.

6. OTROS BENEFICIOS INSTITUCIONALES

6.1 Fondo de Solidaridad.

La Universidad, a través del Departamento de Bienestar del Personal, administrará un Fondo de Ayuda Solidaria para ser pagado en caso de fallecimiento de uno o una de sus trabajadores. Para optar a este beneficio habrá que inscribirse previamente definiendo a las y los beneficiarios. El Fondo se formará en cada oportunidad que se produzca un fallecimiento con el descuento de un monto equivalente al 1,5% del sueldo base percibido por cada inscrito en el Fondo.

6.2 Préstamo para Leña.

La Universidad gestionará ante el Departamento de Bienestar del Personal la entrega de un préstamo anual de hasta 20 UF para la compra de leña seca durante cualquier periodo del año, para que sea descontado durante los 12 meses siguientes a la entrega de este préstamo.



Universidad Austral de Chile
Rectoría



6.3 Becas para Hijos (as) de Docentes, Cónyuges y Convivientes Civiles.

La Universidad concederá becas de estudio a los hijos de los docentes afectos a este contrato, a las o los cónyuges o convivientes civiles de los mismos, siempre y cuando sean carga, en conformidad a la ley, de docentes afectos a este contrato, consistente en una rebaja del 50% del arancel anual de carrera que corresponda en cualquiera de las carreras de pregrado que dicta la Corporación, ya sea en programas semestrales o anuales, y que cumplan con las exigencias según la normativa vigente y que deberán ser informadas semestralmente por el Departamento de Bienestar. El estudiante mantendrá la beca en los términos y condiciones expresadas en esta cláusula por todo el período que falte para su egreso de la carrera si el docente pierde dicha calidad por las siguientes causas: fallecimiento; invalidez absoluta derivada de enfermedad irrecuperable declarada así en conformidad a la legislación vigente; y retiro voluntario con más de 30 años de servicio.

6.4 Sala Cuna.

La Universidad proporcionará el servicio de sala cuna para los hijos de las docentes, conforme a lo que dispone la ley en esta materia; a los docentes en aquellos casos en que la ley así lo establezca, en caso de fallecimiento o incapacidad debidamente certificada de la madre o si el docente es designado como cuidador permanente del hijo o hija por disposición del Tribunal de Familia correspondiente.

La sala cuna de la Universidad ampliará en forma extraordinaria sus horarios de atención hasta las 19:30 horas en aquellos casos y para aquellos días en que las o los docentes tengan clases hasta el horario indicado, siempre respetando las horas máximas de permanencia de los menores en dichos establecimientos.

Además, la Universidad analizará fórmulas de vinculación con organismos externos para efectos de buscar beneficios para docentes y académicos en servicios de sala cuna para sus hijos, en todas las sedes de la Universidad. Tales convenios podrán suscribirse únicamente con aquellos establecimientos que se encuentren certificados o acreditados ante la JUNJI. El Sindicato podrá proponer a la Universidad la vinculación con nuevos establecimientos que cumplan con dicho requisito, de modo que ésta pueda gestionar beneficios para sus docentes.

En casos excepcionales en los cuales un menor se encuentre imposibilitado de asistir a sala cuna, debidamente corroborados por una comisión médica interna, la Universidad pagará a las o los docentes, un bono de 11 UF mensuales mientras su hijo o hija esté imposibilitado de asistir. Este bono únicamente se pagará en aquellos casos en los cuales la Universidad no haya pagado el beneficio de sala cuna correspondiéndole legalmente hacerlo y siempre que la madre o el padre, según corresponda, no se encuentre con licencia médica por enfermedad del menor.



Universidad Austral de Chile

Rectoría



6.5 Jardín Infantil

La Universidad gestionará ante JUNJI u otras instituciones o establecimientos convenios que permitan obtener beneficios para las y los docentes en servicios de jardín infantil para sus hijos, en todas sus sedes. Tales convenios podrán suscribirse únicamente con aquellos establecimientos que se encuentren certificados o acreditados ante la JUNJI. El Sindicato podrá proponer a la Universidad la vinculación con nuevos establecimientos que cumplan con dicho requisito, de modo que ésta pueda gestionar beneficios para sus docentes.

6.6 Aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad

La Universidad pagará a las y los socios, para Fiestas Patrias y Navidad, los aguinaldos que el Estado determine, y cuyos fondos traspase a la Universidad para tales fines. En caso de que el Estado no otorgue fondos para el pago de esos aguinaldos, la Universidad no contrae obligación de pago alguno.

6.7 Gestión en contratos de seguro

La Universidad, a través de la Dirección de Personal, gestionará, ante las Compañías de Seguro Generales, condiciones más favorables para los docentes en la contratación de pólizas colectivas o individuales que cubran siniestros ocasionados por incendio y catástrofes naturales. La Universidad no contraerá obligación alguna en relación al pago de las primas.

7. PERMISOS Y LICENCIAS

7.1 Permisos con Goce de Remuneraciones.

La Universidad concederá a las y los docentes afectos a este contrato, los siguientes tipos de permisos administrativos con goce de remuneraciones, en las condiciones y términos que se indican, teniendo presente que se imputará a ellos los que por igual concepto deba otorgar la Universidad en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

A.- Permiso de Libre Disposición. La Universidad otorgará a las y los docentes hasta seis días de permiso identificados como de libre disposición durante el año calendario y no acumulables para períodos posteriores, sin justificación de causa. Los días de libre disposición no se podrán unir bajo circunstancia alguna con períodos de vacaciones, salvo que esté asociado a una circunstancia de matrimonio, nacimiento, defunción o divorcio. Durante el mes de diciembre la o el docente no podrá hacer uso de más de dos días de libre disposición. La fracción mínima de días de libre disposición que podrá autorizarse no será inferior a un día. Cuando la ausencia requerida es por una diligencia que demande un lapso inferior a media jornada, las respectivas autoridades podrán autorizar la ausencia temporal



Universidad Austral de Chile

Rectoría



del docente, con el compromiso de recuperación de tiempo, todo esto, en la medida que no se altere el normal funcionamiento de la unidad. Para formalizar esta modalidad, y conforme lo establece el Código del Trabajo, la o el docente lo solicitará por escrito y sobre el mismo documento la autoridad respectiva estampará su autorización, o mediante medios electrónicos que la Universidad ha dispuesto para estos fines. La jefatura directa podrá posponer la autorización del permiso en las fechas solicitadas hasta una semana con el fin de evitar la alteración grave del funcionamiento normal de la unidad respectiva. En caso de no haber acuerdo, el decano respectivo mediará.

B.- Permiso Adicional por Matrimonio, Acuerdo de Unión Civil, Nacimiento o Adopción. Los días de permiso de libre disposición, señalados en el número anterior, se incrementarán por causal de matrimonio o de Acuerdo de Unión Civil del o la docente en cinco días adicionales y su uso será autorizado sin restricción alguna en la fecha del evento. Para el caso de nacimiento de un hijo (a), la Universidad otorgará el permiso que establece la legislación vigente. En caso de adopción se otorgará el mismo permiso.

C.- Permiso por Fallecimiento. En el caso de muerte de un hijo (a), así como de muerte del cónyuge de la socia o del socio, o de contrayente de acuerdo de unión civil, todo docente tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, independientemente del tipo de contrato. Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte fetal así como en el caso de muerte del padre o de la madre del docente. Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una pérdida fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado médico.

7.2 Permisos Sin Goce de Remuneraciones.

La Universidad otorgará permisos sin goce de remuneraciones a las y los docentes afectos a este contrato en las condiciones que establece el Decreto de Rectoría N° 260, que promulga el Reglamento sobre Permisos y Licencias.

7.3 Licencias Médicas y Maternales.

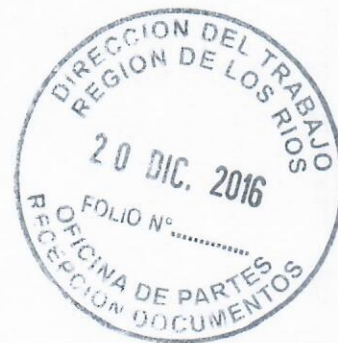
La Universidad se obliga a las siguientes prestaciones en caso de licencias médicas y maternales:

a) La Universidad se obliga a pagar los tres primeros días de las licencias médicas que en el año calendario se otorguen a la o el docente, siempre que éstos no sean pagados por la institución de salud que corresponda. Respecto de esta modalidad también se garantizará que la o el docente reciba el 100% de su remuneración habitual, salvo en el caso de que la licencia sea rechazada por el sistema de salud.



Universidad Austral de Chile

Rectoría



b) En caso de licencias superiores a diez días, la Universidad garantizará el pago del 100% de las remuneraciones no imponibles y que no fueren pagadas por la institución de salud correspondiente, salvo en el caso de que la licencia sea rechazada por el sistema de salud.

c) La Universidad pagará los reajustes generales de remuneraciones y cualquier tipo de bonificación o asignación que correspondan a las y los docentes que están haciendo uso de feriado legal, o acogidos a licencia maternal, licencia médica por enfermedad o afectados por un accidente del trabajo, como si estuvieren prestando servicios.

Para efectos de exigir el cumplimiento de las prestaciones establecidas, el docente afectado deberá presentar el formulario de licencia médica ante la Dirección de Personal dentro de un plazo de dos días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la respectiva licencia, lo que deberá constar en el respectivo sello de recepción. El docente, al momento de recibir la licencia, comprobará que los datos indicados en ella son correctos, registrando su firma en el espacio indicado en señal de conformidad.

7.4 Licencias Maternales y Parentales.

La Universidad garantizará el pago del 100% de remuneraciones no imponibles y que no fueren pagadas por la institución de salud correspondiente a las docentes académicas en el uso de sus licencias de pre y postnatal.

Respecto de las docentes cuya remuneración sea superior al monto tope imponible vigente, la Universidad garantizará que ella reciba el 100 % de su remuneración habitual, complementando el subsidio maternal.

En el caso de los académicos que hicieran uso del permiso postnatal parental por traspaso o en calidad de titular del mismo por fallecimiento de la madre o de las y los docentes que tenga la tuición judicial o el cuidado personal de un o una menor de edad, la Universidad garantizará que reciban el 100% de su remuneración habitual, complementando el subsidio maternal.

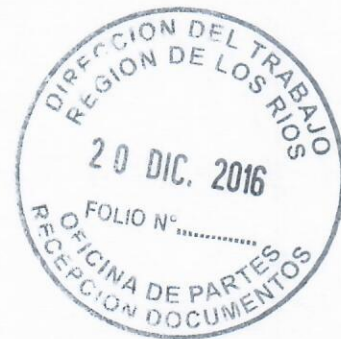
En el caso de que la académica, una vez terminado su descanso postnatal, optare por reincorporarse a sus labores a media jornada, la Universidad respetará su decisión. Lo mismo respecto al padre a quien le correspondiere el uso del permiso postnatal parental por alguna de las razones mencionadas en el punto anterior. En ambos casos las remuneraciones se determinarán en proporción a la extensión de la jornada en que reintegre.

Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, se aplicará lo dispuesto en el artículo 199 BIS del Código del Trabajo.

[Handwritten signatures in blue ink]



Universidad Austral de Chile
Rectoría



8.- DERECHOS LABORALES

Las partes reconocen y consideran como parte integrante del presente contrato colectivo, todas las leyes, convenios y tratados internacionales aprobados por el país, que se relacionen con los derechos humanos, laborales, higiene, seguridad y de seguridad social y sindical.

8.1 Derecho a Participación Institucional.

La Universidad valora la participación del Sindicato en la discusión de los temas de su interés.

En tal sentido, generará instancias de participación que permitan canalizar adecuadamente sus inquietudes y opiniones en la elaboración o modificación de su normativa interna, con pleno respeto a las disposiciones estatutarias que regulan el proceso de formación de tal normativa y las competencias que respecto a ella corresponden exclusivamente a las autoridades unipersonales y cuerpos colegiados. Por esta razón la Universidad se compromete:

- a) A enviar al Sindicato una copia de los proyectos de modificación reglamentaria que digan relación con las condiciones de trabajo de sus afiliados antes de su presentación a los cuerpos colegiados, con el objeto de posibilitar la presentación oportuna por parte del Sindicato de observaciones y sugerencias, debiendo la administración dar respuesta oportuna a las presentaciones efectuadas.
- b) La Universidad continuará su proceso de implementación de mecanismos de transparencia activa, respetando la legislación vigente.
- c) La Universidad mantendrá actualizada la página web, en especial en aquellas materias que sean de especial interés del Sindicato, desde la cual se pueda acceder a todos los reglamentos, decretos y documentos que regulan su funcionamiento.
- d) A conformar una comisión reglamentaria, con la participación del Sindicato, con el objeto de recoger inquietudes normativas y así estudiar, discutir y proponer iniciativas, a las autoridades u órganos que correspondan, de modificaciones reglamentarias y de difusión de las mismas, en todas aquellas materias que sean de su interés, tales como convenios de desempeño, evaluación y capacitación, carrera académica y planta adjunta. Esta comisión será constituida y reglamentada por Resolución de Rectoría durante el primer semestre del año 2017.
- e) En caso de iniciarse algún proceso de modificación estatutaria, la Universidad enviará este anteproyecto al Sindicato para que éste pueda manifestar sus opiniones, todo ello dentro de la normativa de reforma de estatutos y sin perjuicio de la participación de todos aquellos actores o estamentos de la comunidad universitaria que determinen las autoridades u órganos competentes.

8.2 Convivencia Interna, Inclusión, Equidad y Clima Laboral

- a) La Universidad, en atención a lo dispuesto en el Decreto de Rectoría N°076/2015, fomentará



Universidad Austral de Chile
Rectoría



y propiciará todas aquellas actividades y acciones tendientes a garantizar y promover el cumplimiento de la legislación chilena sobre antidiscriminación y la igualdad en el goce de derechos de los miembros de la comunidad universitaria, en especial, en los siguientes ámbitos: relaciones de género, diversidad sexual, étnica, cultural, religiosa, social, de origen y personas en situación de discapacidad, entre otras.

b) La Universidad se obliga a monitorear, a través de la Dirección de Personal, la Vicerrectoría Académica y/o la Dirección de Servicios el cumplimiento de las leyes y normas internas tendientes a asegurar la debida convivencia de la comunidad universitaria y la seguridad de los Campus.

c) La Universidad se compromete a financiar y gestionar la evaluación del clima laboral interno en la institución, en forma directa o con profesionales externos, con el fin de que en caso necesario se tomen medidas que favorezcan la sana convivencia.

d) La Universidad se compromete a prestar apoyo judicial y psicológico a víctimas de prácticas abusivas y/o ilegales que ocurran en el marco o con ocasión de relaciones contractuales en las que la Universidad sea parte, sin perjuicio de adoptar las medidas internas necesarias para garantizar la protección de las víctimas y el respeto de su dignidad, honra e intimidad. No obstante lo anterior, si la directiva del sindicato lo considera necesario, éste podrá hacerse parte en forma adicional al proceso. Con el fin de preservar la dignidad de las y los involucrados, estos procesos serán considerados de tipo confidencial aun cuando la sentencia final sea conocida públicamente.

El Sindicato informará a la Universidad todas aquellas situaciones que a su juicio atenten contra los valores o fines que esta cláusula persigue, de modo que ésta pueda adoptar las medidas correctivas en sus procedimientos o normativa interna.

8.3 Equidad de género

La Universidad continuará su política de inclusión institucional de la perspectiva de Género, a través de la implementación de procedimientos, acciones y metas que favorezcan el desarrollo de una comunidad universitaria diversa pero inclusiva, y equitativa en la distribución de los derechos, oportunidades, cargas y responsabilidades. En razón de ello, la Universidad se compromete:

a) A generar y apoyar acciones educativas, de investigación, vinculación con el medio y de empleo dirigidas a promover la diversidad y la equidad en la comunidad intra y extra universitaria.

b) A continuar incorporando gradualmente el lenguaje genérico inclusivo en el discurso oral y escrito intra y extra comunidad universitaria.

c) A mantener el Comité Paritario de Género y Diversidad en los términos reglamentariamente establecidos en el Decreto de Rectoría N°27 del año 2016.

8.4 Integración de personas en situación de discapacidad.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula 8.2, la Universidad se compromete a mantener la política de implementación gradual de facilidades para el desplazamiento e integración de las personas en situación de discapacidad, conforme a las prioridades establecidas por la Unidad de Infraestructura



Universidad Austral de Chile
Rectoría



y Desarrollo Físico y a la legislación vigente. El Sindicato comunicará a la Universidad las necesidades que en esta materia existan, de modo que ésta pueda utilizar dicha información para efectos de analizar las prioridades en la adecuación y construcción de espacios o soluciones que permitan el desplazamiento e integración de las personas en situación de discapacidad.

8.5 Libertad académica.

La Universidad mantendrá su compromiso irrestricto en la defensa de la libertad académica, y condena cualquier amenaza contra ella. El Sindicato deberá informar formalmente a la Universidad aquellas acciones que pudieren implicar un atentado a la libertad académica con el objeto que ésta pueda iniciar el procedimiento de investigación que corresponda.

8.6 Planta Adjunta

La Universidad mantendrá en su regulación interna los mecanismos de adscripción de los Profesores Adjuntos a la Planta Académica, para todos aquellos docentes que cumplan con los requisitos y que voluntariamente aspiren a ello, de acuerdo a los requerimientos de las Facultades y Sedes. La Universidad informará al Sindicato de Docentes de los resultados globales de los procesos de adscripción.

9. SUSTENTABILIDAD, MEDIO AMBIENTE, HIGIENE Y SEGURIDAD.

La Universidad se compromete a velar por el mejoramiento permanente de las condiciones Medio Ambientales en que se desempeñan sus docentes, considerando criterios de sustentabilidad, confort, ergonometría, orden, higiene y seguridad a corto y largo plazo. Por esta razón se compromete a:

- Promover, gestionar y financiar programas de mejoramiento ambiental y de sustentabilidad. Dentro de este marco se incluyen los Acuerdos de Producción Limpia, legislación Medio Ambiental, y otros afines.
- Difundir el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y otros afines.
- Entregar los implementos de seguridad necesarios y en forma periódica correspondientes a las funciones desempeñadas.
- Mantener en intranet las actas de los Comités Paritarios constituidos en la Institución.

El Sindicato informará a la Universidad todas aquellas situaciones que a su juicio atenten contra los valores o fines que esta cláusula persigue, de modo que ésta pueda adoptar las medidas correctivas en sus procedimientos o normativa interna.



Universidad Austral de Chile
Rectoría



10. DERECHOS SINDICALES

La Universidad profesa su total respeto en materia de libertad de afiliación sindical, participación y tolerancia a las opiniones de las y los docentes, por lo que rechaza cualquier discriminación o práctica antisindical de parte de cualquiera de los integrantes de la comunidad universitaria.

10.1 Permiso para Asambleas Sindicales

Las reuniones ordinarias o extraordinarias del Sindicato se efectuarán fuera de las horas de trabajo. Podrán, sin embargo, celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones en circunstancias excepcionales previa autorización de la Universidad.

10.2 Horas sindicales

La Universidad dará irrestricto cumplimiento a las normas legales y reglamentarias sobre horas sindicales, incluyendo las contenidas en la Ley 20.940.

10.3 Sede Sindical

La Universidad mantendrá la asignación de espacios para oficinas del Sindicato dentro del Campus Teja. En caso de cambio de dependencias, su superficie deberá ser equivalente o similar a las dependencias que ocupa a esta fecha.

10.4 Otros Grupos Negociadores

Para todos los efectos de este contrato colectivo, la Corporación se compromete a incorporar todos los beneficios que se puedan devengar de cualquier acuerdo suscrito con posterioridad con otros grupos negociadores paralelo de académicos o docentes. Esta cláusula se refiere exclusivamente a grupos negociadores de académicos o docentes. Por lo tanto, en caso de constitución de otro sindicato de docentes o académicos esta cláusula no será aplicable.

10.5 Bono término de negociación colectiva

En razón de haber concluido la presente negociación colectiva, la Universidad pagará un bono de 15 Unidades de Fomento, pagados en dos cuotas de 7,5 UF cada una, en los meses de diciembre del año 2016 y diciembre del año 2017.

El presente ejemplar se firma en tres copias por parte del representante legal de la Universidad y de la directiva sindical.



Universidad Austral de Chile

Rectoría



Por la Universidad:

OSCAR GALINDO VILLARROEL
Rector

Por el Sindicato:

RICARDO OYARZÚN BAHAMONDES

DEBBIE GUERRA MALDONADO

MARÍA ANGÉLICA GUTIÉRREZ ESCOBAR

RICARDO LARSEN HOETZ

FRANCISCO CALA RODRÍGUEZ

PROTOCOLO DE PROCEDIMIENTO PARA ACOGERSE AL BENEFICIO DE RETIRO
ESTABLECIDO EN DR N°053/2016

En Valdivia, a 20 de diciembre del año 2016, entre la Universidad Austral de Chile, representada por su Rector don OSCAR GALINDO VILLARROEL, ambos domiciliados en esta ciudad, calle Independencia N° 631, y el Sindicato de Docentes de la Universidad Austral de Chile, representado por la comisión negociadora, constituida por don RICARDO OYARZÚN BAHAMONDES, doña MARÍA ANGÉLICA GUTIÉRREZ ESCOBAR, doña DEBBIE GUERRA MALDONADO, don RICARDO LARSEN HOETZ y don FRANCISCO CALA RODRIGUEZ, todos domiciliados para estos efectos en Campus Isla Teja sin número, de esta ciudad, se ha convenido el siguiente protocolo de procedimiento para la implementación del beneficio de retiro establecido en el Plan de Retiro, Renovación y Fortalecimiento de la Planta Académica, Planta Técnico-Académica y Planta Adjunta (en adelante indistintamente "el Plan") para el periodo comprendido entre marzo de 2017 y marzo de 2021 establecido en DR N°053 de 2016:

Considerando:

- 1° La existencia de un Plan de Retiro, Renovación y Fortalecimiento aprobado por los Cuerpos Colegiados en cumplimiento del contrato colectivo suscrito entre la Universidad y el Sindicato el año 2014.
- 2° La necesidad que dicho Plan sea aplicado con pleno respeto a la legislación laboral vigente y tomando en consideración el valioso aporte que los y las docentes que cumplen con los requisitos establecidos han efectuado a la Universidad, de modo de reconocer adecuadamente la invaluable contribución de las y los docentes.
- 3° Que el Plan fue concebido como un beneficio para los y las docentes, consistente en una oferta de indemnización convencional para el caso de término de contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes.
- 4° La importancia del conocimiento cabal del Plan por parte de los y las docentes que cumplen los requisitos para acogerse a retiro voluntario.

Acuerdan:

- 1° En el mes de agosto y diciembre de cada año, la Dirección de Personal comunicará a la Decanatura o Vicerrectoría de Sede, según corresponda, la nómina de académicos que cumplen con los requisitos para acogerse a retiro durante el año calendario siguiente. Con el objeto de mantener la equidad entre los y las docentes, en dicho listado se incluirá a todos quienes cumplen con los requisitos que establece el Plan, sin considerar el cargo o categoría académica del docente. El Decano o Vicerrector, cuando corresponda, será el responsable de canalizar la información a través de los Directores de Instituto, Centros y Escuelas, a fin de iniciar el proceso de retiro y renovación que corresponda aplicar.



2° El contrato de trabajo no termina por la expresión de voluntad del académico o académica que se acoja al Plan. Dicha manifestación de voluntad tiene por único objeto planificar institucionalmente la disponibilidad de recursos necesarios para pagar la indemnización convencional que establece el Plan para el caso que el contrato termine mediante la causal del mutuo acuerdo de las partes, y disponer de la información suficiente para que los Institutos, Centros, Escuelas y Macrounidades adopten las medidas necesarias para cumplir las actividades académicas programadas.

3° Por lo tanto, el contrato de trabajo de las personas que se acojan al beneficio de retiro que establece el plan sólo terminará por la suscripción del finiquito, bajo causal de mutuo acuerdo, con las solemnidades que exija la legislación laboral, esto es, mediante acuerdo que debe constar por escrito, ratificado ante un ministro de fe.

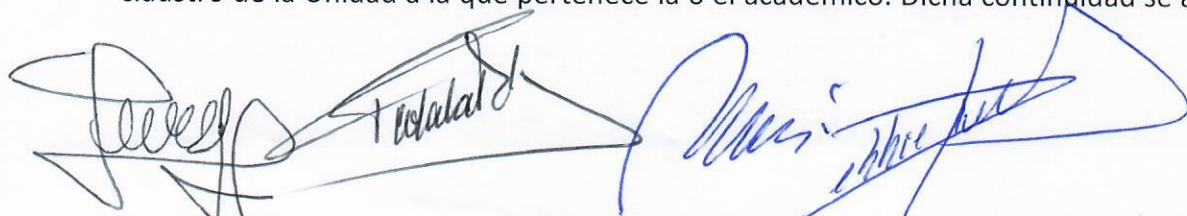
4° El beneficio de retiro que establece el Plan constituye jurídicamente una oferta de indemnización convencional, que se calcula de la forma establecida en el Decreto de Rectoría N°053/2016, para el evento que el docente, cumpliendo con los requisitos para optar a ella, manifieste voluntaria y libremente su decisión de aceptarla.

5° Cualquier docente que tenga dudas u observaciones respecto a la legalidad del Plan y su aplicación, podrá recurrir libremente a la Inspección del Trabajo o a los Juzgados del Trabajo para efectos de resolver legítimamente las controversias suscitadas. Asimismo, en caso que el Sindicato reciba algún reclamo por la aplicación del procedimiento de este Plan por parte de sus socias y socios, enviará los antecedentes a la Dirección de Personal para efectos de responder, caso a caso, cada uno de ellos, y en caso de no conformarse con la respuesta entregada, podrá recurrir a la Inspección del Trabajo o al Juzgado del Trabajo competente para efectos que se pronuncie. Asimismo, el Sindicato podrá siempre proponer acciones generales conducentes a la correcta aplicación del Plan ya sea a la Dirección de Personal o a la Comisión Especial de retiro, renovación y fortalecimiento.

6° La Dirección de Personal será la encargada de gestionar el pago de la indemnización convencional correspondiente, una vez que el académico haya suscrito el acuerdo de terminación de su contrato de trabajo, bajo las condiciones que el Plan establece.

7° La Universidad, a través de su Dirección de Personal, difundirá e invitará a participar del programa de acompañamiento para el retiro a todos los académicos que estén próximos a cumplir la edad para acogerse a los beneficios que establece este Plan, de modo que ellos puedan voluntariamente prepararse para tal época.

8° Podrá acordarse la continuidad de la relación laboral bajo las mismas condiciones existentes, cuando la Macrounidad correspondiente manifieste la existencia de un interés corporativo en seguir contando con los servicios de una o un académico que cumpla las condiciones para acogerse a retiro y así sea calificado por la Comisión Especial de retiro, renovación y fortalecimiento. Esta decisión tendrá en cuenta la justificación fundada del claustro de la Unidad a la que pertenece la o el académico. Dicha continuidad se aprobará



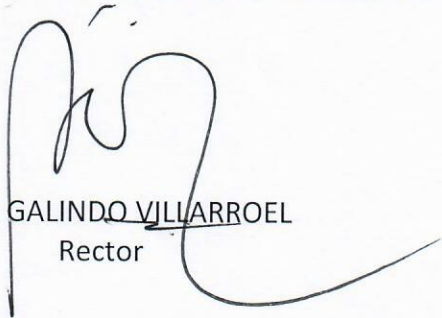
por un plazo determinado el que en ningún caso podrá extenderse más allá de cuando el académico cumpla 70 años de edad.

9° Para la adopción de sus resoluciones, la Comisión Especial de Retiro, Renovación y Fortalecimiento establecida por el D.R. N°053/2016 deberá tener en especial consideración los títulos profesionales y grados académicos del docente, su trayectoria académica en las áreas de investigación, docencia y extensión, sus actividades de gestión y administración universitaria, las actividades académicas realizadas en los últimos dos años y las actividades académicas que se proyecta realizar, la valoración de la contribución que el académico pueda continuar realizando en la Universidad, el pronunciamiento de su Instituto y Macrounidad, y la opinión del docente respectivo. Todos estos antecedentes deberán incluirse en la resolución respectiva, la que deberá ser fundada.

10° El presente protocolo tiene por objeto facilitar el conocimiento y la implementación del Plan, no constituyendo modificación a lo establecido en el Decreto de Rectoría N°053 del año 2016, y mantendrá su vigencia durante todo el período del contrato colectivo, salvo que de común acuerdo la Universidad y el Sindicato decidan ponerle término anticipado.

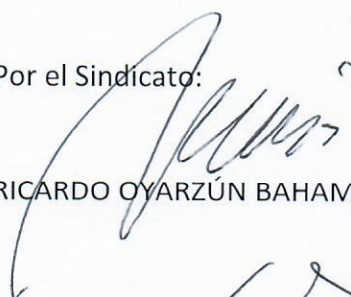
El presente ejemplar se firma en dos copias por parte del representante legal de la Universidad y de la directiva sindical.

Por la Universidad:



OSCAR GALINDO VILLARROEL
Rector

Por el Sindicato:

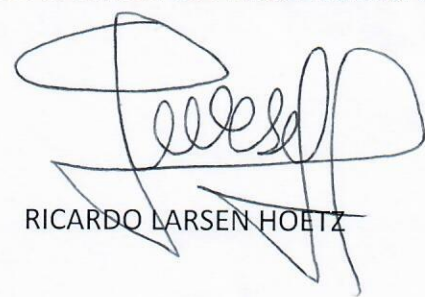


RICARDO OYARZÚN BAHAMONDES



DEBBIE GUERRA MALDONADO

MARÍA ANGÉLICA GUTIÉRREZ ESCOBAR



RICARDO LARSEN HOETZ



FRANCISCO CALA RODRÍGUEZ