

## **CONTRATO COLECTIVO ENTRE LA UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE Y EL SINDICATO DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE**

En Valdivia, a 06 de diciembre del año 2018, la Universidad Austral de Chile, representada por su Rector DON ÓSCAR 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 los y las siguientes docentes: DOÑA CLAUDIA LETELIER VELÁSQUEZ, DOÑA MARÍA ANGÉLICA GUTIÉRREZ ESCOBAR, DON ROBERTO MORALES URRRA, DON JUAN CARLOS PAREDES GALLARDO y DON SERGIO ARGOMEDO CORNEJO, todos domiciliados para estos efectos en Campus Isla Teja sin número, de esta ciudad y con correo electrónico sindoc@uach.cl, se ha convenido en el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo.

### **1. 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 de Técnicos Académicos, en adelante denominados docentes 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 N°1.

### **2. VIGENCIA**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo regirá desde el 01 de diciembre del 2018 y hasta el 30 de noviembre del año 2021.

### **VALORACION DE LA ACTIVIDAD ACADEMICA**

#### **3.1 REAJUSTABILIDAD E INCREMENTO DE LAS REMUNERACIONES**

##### **3.1.1. Reajustabilidad**

Las remuneraciones de las y los socios afectos a este contrato colectivo, vigentes al 30 de noviembre de 2018, se reajustarán a partir del día 1° de diciembre de 2018 de acuerdo al valor de la Unidad de Fomento del 1° de diciembre de 2018, en conformidad con los Decretos de Rectoría de la Universidad Austral de Chile N°270/92, N°269/94, N°247/95, 026/2009, todos vigentes, lo cual también es válido para el reajuste en la misma fecha del año 2019 y 2020.

Similar tratamiento de reajustabilidad tendrá los demás beneficios expresados en Unidades de Fomento en este contrato. En la eventualidad que la Unidad de Fomento disminuyese, el sueldo se mantendrá en su valor nominal en pesos.

### **3.1.2. Incrementos Salariales Permanentes**

#### **3.1.2.1. Sueldo Base**

Los trabajadores adscritos al presente contrato colectivo tendrán un incremento real en su sueldo base de un 0,3% al 1º de diciembre de 2018; de un 0,5 % al 1º de diciembre de 2019; y de un 0,7% al 1º de diciembre de 2020. Lo anterior se aplicará también a la asignación de antigüedad.

#### **3.1.2.2. Asignación de Especialización**

La Universidad se compromete a generar un sistema de asignaciones permanentes e incompatibles con otras asignaciones complementarias o compensatorias, que reconozcan los grados académicos de los Docentes, para lo cual la Corporación realizará los cambios necesarios en la reglamentación a corto plazo.

**a) Asignación Grado de Doctor, 12 UF**, asignación será pagada progresivamente de acuerdo con el siguiente detalle:

<b>Grado</b>	<b>Año 1</b>	<b>Año 2</b>	<b>Año 3</b>	<b>Año 4</b>
Doctorado y Sub Especialidades Medicas	3,00 UF	6,00 UF	9,00 UF	12,00 UF

**b) Asignación Grado Master, 6 UF**, asignación será pagada progresivamente de acuerdo con el siguiente detalle:

<b>Grado</b>	<b>Año 1</b>	<b>Año 2</b>	<b>Año 3</b>	<b>Año 4</b>
Magister y Especialidades Médicas	1,50 UF	3,00 UF	4,50 UF	6,00 UF

c) **Asignación Licenciatura / Título profesional 3 UF**, asignación será pagada progresivamente de acuerdo con el siguiente detalle:

<b>Grado</b>	<b>Año 1</b>	<b>Año 2</b>	<b>Año 3</b>
<b>Licenciatura / Título</b>	1 UF	2 UF	3 UF

**Las asignaciones señaladas se regirán por las siguientes reglas:**

1º No serán complementarias entre sí, por lo que la o el docente solo percibirá la de mayor valor.

2º Serán incompatibles con aquellas asignaciones especiales complementarias o compensatorias que perciben las y los docentes como parte de su remuneración, en cuyo caso sólo se pagará la de mayor valor.

Lo anterior no aplica a los casos en que las asignaciones sean diferentes a las derivadas del Decreto de Presupuesto y que correspondan a un proceso de homologación de planta adjunta a planta académica.

3º Las y los docentes pertenecientes al escalafón técnico- académico que no tengan postgrado percibirán el 100% de la asignación de Licenciatura/Título Profesional a contar del 1º de diciembre de 2018, esto es 3 UF.

4º En el caso de las y los docentes que tengan el doctorado y que reciben actualmente la Asignación de Especialización y Graduación, la mantendrán bajo las mismas condiciones del Contrato Colectivo anterior. Además, percibirán una asignación mensual a partir del mes de diciembre de los años 2018, 2019, 2020 de acuerdo con el siguiente detalle, mientras sean beneficiarios de dicha Asignación.

<b>Grado</b>	<b>Año 1</b>	<b>Año 2</b>	<b>Año 3</b>
<b>Doctorado</b>	0,50 UF	1,00 UF	1,00 UF

5º Si respecto a las o los docentes que tengan el doctorado y que reciben actualmente la Asignación de Especialización y Graduación concurre alguna causal de pérdida de la Asignación, mantendrá la Asignación establecida en la letra a) por el monto de 12 UF, independientemente del año en que esto ocurra. La misma regla se aplicará para aquellos docentes que obtengan el Grado de Doctor durante la vigencia del presente contrato. En ambos casos no se pagará la asignación establecida en el número 4 de este párrafo.

6º La asignación será pagada íntegramente a quienes tengan una jornada igual o superior a 30 horas. En caso de que la jornada contratada sea menor, la asignación será proporcional a la jornada contratada.

Además, aquellos docentes que durante la vigencia del presente contrato obtengan el grado de Doctor, de Magíster, 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 Magíster y Especializaciones y subespecializaciones Médicas o Artísticas. Cuando el grado de Magíster sea parte de la formación conducente al grado de doctor, la o el docente percibirá solo el monto mayor, sin 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.

### **3.1.2.3. 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.

Respecto a las y los profesores adjuntos recibirán la asignación de antigüedad de acuerdo a la progresividad establecida en el contrato colectivo anterior, esto es:

*“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 12 de diciembre de 2017, en los siguientes términos:*

*a) Todos las y los profesores adjuntos que, al 12 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 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 del 01 de diciembre de 2016. 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 respecto a los profesores adjuntos 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 las rentas reguladas en el Decreto anual de presupuesto de Ingresos y Gastos de la Universidad.

#### **3.1.2.4. Otras Asignaciones.**

##### **3.1.2.4.1 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.

##### **3.1.2.4.2 Sueldo Anual Extraordinario.**

La Universidad pagará en el mes de enero de los años 2019, 2020 y 2021, a la y a los docentes que tengan más de un año de vigencia del 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 2018 y 2019 y 2020, respectivamente.

##### **3.1.3. Incentivos por productos académicos.**

La Universidad asignará en su presupuesto anualmente un monto de \$400.000.000 (Cuatrocientos millones de pesos), no acumulables de un año a otro, para reconocimiento y estímulo a la productividad de las y los docentes en las áreas de investigación, docencia, creación artística y vinculación con el medio. La fecha máxima de pago para todas las asignaciones será de 90 días corridos desde el momento en el cual se verifica el cumplimiento del total de los requisitos necesarios para la obtención. Sin perjuicio de lo anterior, para efectos de ordenamiento presupuestario, en caso de superarse el monto establecido de los **\$400.000.000.- anuales**, los productos académicos pendientes serán pagados en el presupuesto corriente del año siguiente.

#### **INVESTIGACION**

- a) Publicaciones WOS (ex ISI) en revista de alto impacto internacional a establecer por la Vicerrectoría de Investigación, Desarrollo y Creación Artística: **41,5 UF**.
- b) Publicaciones WOS entre **20,8 y 29 UF** según índice de impacto.
- c) Publicaciones SCOPUS: **20,8 UF.-**
- d) Publicaciones SCIELO y otros índices equivalentes a definir por la Vicerrectoría de Investigación, Desarrollo y Creación Artística: **9,8 UF** en aquellas disciplinas definidas por la Vicerrectoría de Investigación, Desarrollo y Creación Artística. Además, la Universidad evaluará a través de la VIDCA 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 con 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: **41,5 UF.-**
  - Ediciones de libros: **20,8 UF.-** En caso que el editor sea además autor de un capítulo, se pagará un monto adicional de **8,2 UF.-**
  - Capítulos de libros: **8,2 UF.-**
- f) Obras de producción artística, arquitectónica(s) e ingenieril(es), 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 de Investigación, Desarrollo y Creación Artística. Entre **20,8 y 29 UF**, según su impacto nacional o internacional.
  - g) La dirección y participación en comités editoriales de revistas de investigación científica de la Universidad, y que cuenten con el apoyo formal de la Vicerrectoría de Investigación, Desarrollo y Creación Artística, será reconocida como actividad de gestión en SIACAD y formalizadas mediante resoluciones de la Universidad, Vicerrectoría o Facultad según corresponda.

La Universidad realizará un estudio y propuesta durante los dos primeros años del presente contrato, para evaluar las diferencias de género con respecto a la valoración que se otorgará a los productos académicos de Investigación con el objeto de aplicar factores de corrección a partir del 3° año según los resultados obtenidos en el estudio ya indicado.

#### **DOCENCIA**

- a) Proyectos concluidos de innovación docente y vinculación con el medio arbitrados y que no contemplen honorarios, aprobados por Vicerrectoría Académica: Entre **20,8** y **29 UF.-**
- b) Libros de docencia, debidamente registrados de acuerdo con 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: **41,5 UF.-**
- Ediciones de libros: **20,8 UF.-** En caso que el editor sea además autor de un capítulo, se pagará un monto adicional de **8,2 UF.-**
- Capítulos de libros: **8,2 UF.-**
- c) Productos de innovación docente calificados por la Vicerrectoría Académica en base a una pauta determinada: Entre **20,8** y **29 UF.-**
- 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. Además de la asignación ya señalada, se efectuará una ceremonia pública anual de reconocimiento a quienes sean beneficiarios de este estímulo.

#### **1.- Respecto a los docentes:**

Se considerará para estas asignaciones hasta **cien docentes (100.-)**, de las plantas Académica y Adjunta, evaluados como "**Destacado**" en la Encuesta de Evaluación Docente en al menos **dos semestres consecutivos, considerando los tres semestres anteriores**, 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 **cuarenta y cinco estudiantes (45.-)**. El incentivo será de **31 UF.-** 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 aquel 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, considerando los tres semestres anteriores**, a partir de un instrumento elaborado Vicerrectoría Académica.

## **2.- Respecto a los técnicos académicos:**

Se considerará para estas asignaciones hasta ocho técnicos académicos que cuenten con evaluación como "**Destacado**" en la Encuesta de Evaluación Docente en **al menos dos semestres consecutivos, tomando en consideración los últimos tres semestres**, a partir de un instrumento elaborado por Vicerrectoría Académica 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 (40.-)**. El incentivo será de 20,8 UF 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 con 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: **41,5 UF.-**
- Ediciones de libros: **20,8 UF.-** En caso que el editor sea además autor de un capítulo, se pagará un monto adicional de **8,2 UF.-**
- Capítulos de libros: **8,2 UF.-**
- 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 **20,8 y 29 UF.-**

El plazo para pagar las asignaciones establecidas en esta cláusula será de 90 días hábiles desde el momento en el cual se verifica el cumplimiento del total de los requisitos necesarios para su obtención.

### **3.2. DERECHOS LABORALES**

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

#### **3.2.1. Derecho a Participación Institucional.**

La Universidad valora la participación del Sindicato en la discusión de los temas de su interés y en el caso de formar parte de las comisiones de trabajo de la Universidad, como representantes del SINDOC, estas serán validadas a través de Resoluciones de la institución para ser consideradas como gestión universitaria e incluibles dentro del SIACAD. 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 mantener la 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 está constituida y reglamentada por Resolución de Rectoría y se abocará durante el año 2019 a estudiar preferentemente el Reglamento de Carrera Académica, el Reglamento de Convenios de Desempeño y propuestas para la participación de todos los docentes en las distintas instancias universitarias. En el proceso de revisión del Reglamento de Convenios de desempeño, la Universidad entregará, dentro del primer semestre del año 2019, un informe con la evaluación

institucional de los compromisos de desempeño que contenga los datos globales de los mismos.

b) Además, la Universidad se compromete a enviar al Sindicato una copia de los proyectos de modificación reglamentaria que no pasen por la Comisión Reglamentaria y 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.

c) Se efectuarán reuniones mensuales entre la Dirección de Personal y la directiva del Sindicato con el objeto de detectar de manera temprana la existencia de conflictos al interior de las distintas unidades de la Universidad, con el objeto de efectuar una labor preventiva que permita evitar que ellos se agudicen.

d) La Universidad, con la participación del Sindicato, elaborará, durante el primer semestre del año 2019, un protocolo para la orientación e información a los docentes acerca de los principales reglamentos y procedimientos establecidos en la normativa interna.

e) El Sindicato propondrá semestralmente a la Universidad un listado de temáticas y contenidos que puedan formar parte de la oferta de cursos de capacitación para los socios del Sindicato en caso que ello sea factible.

### **3.2.2. Regularización de contratos laborales**

La Universidad dará estricto cumplimiento a lo establecido en el Decreto N° 026 del año 2009, de modo de regularizar la situación de los docentes que deban ser categorizados en la Planta Adjunta.

### **3.2.3. Convivencia Interna, Inclusión, Equidad y Clima Laboral.**

a) La Universidad, en atención a lo dispuesto en el **Decreto de Rectoría N°076/2015**, fomentará 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 y realizar intervenciones en el caso de necesitarlo, a través de la Dirección de Personal, la Vicerrectoría Académica y la Dirección de Servicios para 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 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.

#### **3.2.4. 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 tomar como referencia para continuar avanzando en estos temas a la **norma NCh 3262-2012**. La Universidad evaluará la pertinencia y oportunidad para certificarse bajo esa norma, siempre y cuando institucionalmente así se decida.

b) 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.

c) 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**.

### **3.2.5. Inclusión de personas en situación de discapacidad**

Sin perjuicio de lo dispuesto en la **cláusula 3.2.3.**, la Universidad se compromete a mantener la política de implementación gradual de facilidades para el desplazamiento e inclusión de las personas con capacidades especiales, conforme a las prioridades establecidas por la Unidad de Infraestructura 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.

### **3.2.6. 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 de que ésta pueda iniciar el procedimiento de investigación que corresponda.

### **3.2.7. 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 con los requerimientos de las Facultades y Sedes y a lo establecido en la normativa interna. La Universidad informará al Sindicato de Docentes de los resultados globales de los procesos de adscripción.

### **3.2.8. Plan de Retiro, Renovación y Fortalecimiento de la Planta Académica, Planta Técnico-Académica y Planta Adjunta.**

Ambas partes reconocen y valoran la existencia del beneficio del Plan de Retiro, establecido en el **Decreto de Rectoría 053/2016**, el que mantendrá su vigencia durante todo el plazo de duración del presente contrato. En virtud de lo anterior, la Universidad, en la forma, procedimientos y requisitos establecidos en el Decreto de Rectoría ya mencionado, mantendrá los siguientes beneficios:

a) Para aquellos académicos contratados antes del 14 de agosto de 1981, la base de cálculo de la indemnización será un sueldo base más la antigüedad, multiplicado por el número de años y fracción superior a seis meses, en los que hayan servido ininterrumpidamente en la Institución y hasta el año calendario en que cumplan 65 años de edad o la edad inferior que corresponda en el caso del retiro anticipado y de quienes se retiren por enfermedad.

b) Para aquellos académicos contratados a contar del 14 de agosto de 1981 y que han cumplido más de 11 años de servicios al momento del retiro, la base de cálculo de la indemnización será el sueldo base más la antigüedad, multiplicado por once, adicionándose un monto equivalente al sueldo base más antigüedad de un mes por cada tres años de trabajo cumplidos, por sobre los 11 años. En caso de que el cociente entre años servidos y tres que se aplica por sobre los 11 años sea mayor a 0.5, se aproximará a un período completo, hasta el año en que se cumplieron los 65 años de edad, o la edad inferior que corresponda en el caso del retiro anticipado o del retiro por enfermedad.

c) Para aquellos académicos que, al momento del retiro, hayan cumplido menos de 11 años de servicio, la base de cálculo de la indemnización será el sueldo base más la antigüedad, multiplicado por el número de años y fracción superior a seis meses, en los que hayan servido ininterrumpidamente en la Institución.

La Universidad dispondrá de mecanismos que permitan un acompañamiento a los docentes que se acogen a dicho plan, especialmente en la entrega de información precisa y oportuna con los plazos, los procedimientos y las condiciones del beneficio. Deberá comunicarse a las y los docentes que se encuentren en esta situación con un plazo de anticipación de a lo menos un año.

### **3.2.9. Derecho a Perfeccionamiento y Beca Académica**

La Universidad implementará acciones para facilitar el perfeccionamiento de las y los docentes, conducente a obtener los grados de Magister y Doctorado, con especial énfasis en aquellos docentes que no tienen postgrado, para lo cual la Universidad generará convenios con distintas instituciones de Educación Superior para materializar este propósito.

### **3.2.10. 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 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, 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.

En el caso de muerte fetal, todo socio tendrá derecho a tres días hábiles de permiso pagado, independientemente del tipo de contrato.

En el caso de muerte del padre o de la madre del socio, tendrá derecho a tres días hábiles cuando el desplazamiento sea inferior a 400 km desde el lugar de trabajo y 5 días hábiles cuando el desplazamiento sea igual o superior a 400 km desde el lugar de trabajo.

En el caso de muerte del suegros o hermanos o abuelos, dos días hábiles. Estos permisos se podrán solicitar al Directivo Superior cuando el socio no está haciendo uso de feriado, licencias médicas u otro motivo justificado de la ausencia laboral.



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.

#### **3.2.11. 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° 260/2005**, que promulga el Reglamento sobre Permisos y Licencias, y sus eventuales modificaciones.

### **4. BIEN ESTAR Y BUEN VIVIR**

#### **4.1. DEPARTAMENTO DE BIENESTAR DEL PERSONAL**

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.

La Universidad y el Sindicato presentarán durante el año 2019 al Consejo de Bienestar una propuesta para modificar el sistema de garantías y eliminar la exigencia de avales para optar a sus beneficios.

#### **4.2. BENEFICIOS DE SALUD**

##### **4.2.1. Centro Médico del Personal**

La Universidad mantendrá el Centro Médico del Personal, y fomentará la participación del SINDOC para efectos de hacer las proposiciones que, de acuerdo con las necesidades de sus socios, puedan obtener cobertura en el Centro Médico del Personal. Para tales efectos, en el mes de marzo de cada año, el SINDOC entregará sus propuestas para efectos de ser discutidas por el Consejo de Bienestar.

#### **4.2.2. 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. Este listado debe estar disponible en la página intranet de la Universidad Austral de Chile.

**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) La Universidad mediante el Departamento de Prevención de Riesgos**, hará el análisis durante el año 2019, de los puestos de trabajo sedentes, para implementar acciones remediales y preventivas.

**e) Venta a precio especial otorgado por laboratorios de medicamentos rutinarios** para pacientes con enfermedades crónicas individualizados en listado del Centro Médico, este listado debe ser público y difundido por la página web de intranet de la Universidad Austral de Chile.

**f) Se estudiará aumentar la cobertura y disponibilidad de Medicamentos** para responder a las necesidades de pacientes crónicos, y pacientes con tratamientos de alto costo. Esto se realizará mediante el levantamiento de un catastro de las necesidades del personal de la Universidad, instancia en la que se fomentará la participación del Sindicato.

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 y campus 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.

#### **4.2.3. Lactario**

La Universidad consciente de la importancia de generar espacios contenedores y amigables, para la tranquilidad, seguridad y privacidad de la lactancia, buscará en forma paulatina espacios físicos habilitados permanentemente, destinados exclusivamente a la extracción y recepción de leche materna.

#### **4.2.4. Bono por Invalidez**

En caso de invalidez irrecuperable del docente, derivada de un accidente del trabajo o enfermedad invalidante, definida de acuerdo con 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.

#### **4.2.5. 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 (11.-)**, tomando como base de cálculo el sueldo base más antigüedad más asignación de perfeccionamiento. En caso de que la o el docente no hubiese designado beneficiario se aplicarán las normas de Derecho sucesorio.

#### **4.2.6. 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. La Universidad y el Sindicato impulsará una campaña de incorporación de nuevos académicos para participar de este Fondo.

#### **4.2.7. 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, en el mes de marzo de cada año en reunión sostenida con la Dirección de Personal, 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.

#### **4.2.8. Préstamo para calefacción.**

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 o diferentes tecnologías de combustión durante cualquier periodo del año, para que sea descontado durante los 12 meses siguientes a la entrega de este préstamo.

### **4.3. BENEFICIOS PARA EL O LA DOCENTE Y SU FAMILIA**

#### **4.3.1. Cargas familiares**

La Universidad adicionalmente concederá la posibilidad a los hijos o hijas de las parejas de sus socios o socias, casados o convivientes, que tengan el carácter carga familiar de él o la socia, de acceder a los beneficios asociados a bienestar de personal.

#### **4.3.2. Bonificación por Enfermedad Catastrófica**

En el caso que la socia o el socio, su cónyuge o cargas familiares sufra una enfermedad catastrófica, declarada así por el organismo competente de salud, la Universidad pagará al socio el **100% del costo del copago** en que incurra por cada intervención quirúrgica, hospitalización 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**.

#### **4.3.3. 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 familiar, en conformidad a la ley, 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 del

Personal. 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**.

Este beneficio se aumentará a un **100% de rebaja del arancel anual**, en las mismas condiciones establecidas en el párrafo anterior, respecto al tercer hijo o hija que estudie en la Universidad, manteniéndose el **50% para los dos primeros**. Para que se haga exigible este beneficio se requiere que los dos primeros hijos o hijas hayan estudiado en la Universidad Austral de Chile.

#### **4.3.4. 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 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.

En caso de que entregándose el servicio de sala cuna por parte de la Universidad a todos aquellos a quienes legalmente deba hacerlo, existieran cupos disponibles, los socios del Sindicato tendrán preferencia para utilizar dichos cupos, sin perjuicio de la obligación de pagar las mensualidades que correspondan.

#### **4.3.5. Jardín Infantil**

La Universidad priorizará el ingreso de los hijos de las y los docentes al Jardín UACH y además 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 bajo las mismas condiciones de la Sede Central. 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 caso que existan cupos disponibles en el Jardín Infantil UACH, los socios del Sindicato tendrán preferencia para utilizar dichos cupos, sin perjuicio de la obligación de pagar las mensualidades que correspondan

#### **4.3.6. 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.

#### 4.3.7. 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, catástrofes naturales u otros riesgos. La Universidad no contraerá obligación alguna en relación al pago de las primas.

#### 5. 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, o que los días de reposo hayan sido disminuidos por el sistema de salud, en cuyo caso se pagarán los días efectivamente aceptados.
- 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, o que los días de reposo hayan sido disminuidos por el sistema de salud, en cuyo caso se pagarán los días efectivamente aceptados.
- 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.

### **5.1. 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**.

## **6. 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:

- 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.
- b) Difundir el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y otros afines.
- c) Entregar los implementos de seguridad necesarios y en forma periódica correspondientes a las funciones desempeñadas.
- d) 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.

## **7. 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.

### **7.1. 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

## **7.2. HORAS DE TRABAJO SINDICAL**

La Universidad dará irrestricto cumplimiento a las normas legales y reglamentarias sobre horas de trabajo sindical, incluyendo las contenidas en el Código del Trabajo.

## **7.3. SEDE SINDICAL**

La Universidad mantendrá la asignación de espacios para oficinas del Sindicato dentro del Campus Teja. En caso de que el Sindicato decida la construcción de una nueva sede, la Universidad entregará un espacio equivalente al utilizado actualmente para la construcción de estas nuevas dependencias, y además colaborará con un 50% de los costos de construcción, tomando como referencia un proyecto de 100 metros cuadrados.

En el caso de la sede Puerto Montt y Campus Patagonia, la Universidad se compromete a facilitar los espacios necesarios para realizar asambleas y eventualmente un espacio transitorio de atención de los Socios, cuando se requiera.

## **7.4 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.

## **8. BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN**

La Universidad pagará a los socios y socias del Sindicato, individualizados en el Anexo N°1, un bono de término de negociación de 15 Unidades de Fomento, el que se pagará en tres cuotas iguales de 5 Unidades de Fomento, los días 14 de diciembre de 2018, 01 de marzo de 2020 y el 01 de marzo de 2021.

## **9. EXTENSIÓN DE BENEFICIOS**

Con respecto a los beneficios logrados en este Contrato Colectivo, la Universidad y el Sindicato acuerdan hacer extensibles estos al resto de la comunidad académica, con excepción de los establecidos en el segundo párrafo de la cláusula 4.3.3.; párrafo quinto de la cláusula 4.3.4;

párrafo segundo de la cláusula 4.3.5., y cláusula 8; los que se otorgarán exclusivamente a los socios del Sindicato. Las personas a quienes se extiendan los beneficios deberán pagar la totalidad de la cuota sindical, la que se descontará por planilla.

#### **10. INTERPRETACIÓN Y COMISIÓN BIPARTITA PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DEL INSTRUMENTO COLECTIVO**

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.

En agosto del 2019 se constituirá una comisión bipartita para revisar semestralmente la implementación y seguimiento del Contrato Colectivo vigente, la cual podrá indicar los mecanismos de resolución en el o los casos en que se encuentren controversias.


Además, ambas partes, reconociendo las particularidades de la Universidad Austral de Chile, compartirán aquella información o estudios referidos a los distintos indicadores de las Universidades chilenas similares o de características comparables, tales como remuneraciones, carga académica o docente, beneficios, y cualquier otra materia que pueda ser utilizada por las partes para la dictación de políticas referidas a las condiciones laborales de los docentes.




11.639.035-3



15869349-6



4.719.707-9.



6.673.307-6