

Santiago 13 de agosto de 2019

Departamento de Relaciones Laborales
Avenida Providencia 1275
Providencia
Presente



De nuestra consideración, hacemos llegar a ustedes ejemplar de Convenio Colectivo firmado con fecha 08 de agosto de 2019, en virtud del Artículo N° 314 entre Universidad Mayor y Sindicato Nacional de Trabajadores de Universidad Mayor R.S.U 13.01.4599.

Se adjunta ejemplar firmado.

A circular stamp with the text "UNIVERSIDAD MAYOR" around the top edge, "DEPARTAMENTO GESTIÓN DE PERSONAS" in the center, and "DIRECCIÓN DE PERSONAS" around the bottom edge. Below the stamp is a handwritten signature in blue ink.

VICTOR LARA GARRIDO
UNIVERSIDAD MAYOR
RUT: 71.500.500-K

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago, a 8 de agosto de 2019, entre **UNIVERSIDAD MAYOR**, rol único tributario N° 71.500.500-K, representada por su Vicerrector de Desarrollo y Gestión Sr. Mario Herane Tschorne, por su Director de Personas, don Víctor Lara Garrido, por su Secretaria General, y por su Jefe de Personal doña Claudia Arabia Garrido, todos domiciliados en esta ciudad, calle San Pío X N° 2422, comuna de Providencia, por una parte, y por la otra, el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA UNIVERSIDAD MAYOR**, representado por su Directiva y Comisión Negociadora, integrada por don Luis Quiroz Villaseca, Presidente, doña Lilian Barría Jerez, Secretaria, doña Sandra Sarría Soriano, Tesorera, don Gustavo Carrasco Azar, Director, y don Carlos Muñoz Flores, Director, todos con domicilio en Alameda Libertador Bernardo O'Higgins N° 2240, comuna y ciudad de Santiago, Región Metropolitana, se ha convenido en el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo, en adelante indistintamente el "Convenio":

PRIMERO: PARTES

Son partes del presente Convenio Colectivo de Trabajo, por un lado, Universidad Mayor, como empleadora y, por otro, los trabajadores y trabajadoras de la institución afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Universidad Mayor, los cuales han sido incluidos en la nómina adjunta (Anexo I), en la que se indica la sede en que prestan servicios, la que es parte integrante de este instrumento para todos los efectos legales.

SEGUNDO: OBJETO

El presente Convenio Colectivo de Trabajo establece las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones, prestaciones y beneficios de conformidad a la normativa vigente contenida en el Código del Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes a la materia.

TERCERO: CONCEPTOS APLICABLES AL CONVENIO

Para todos los efectos de este Convenio Colectivo de Trabajo, se deja constancia que se entiende por "trabajadores y/o trabajadoras académicos" a aquellos que desarrollan labores de docencia, investigación y/o vinculación con el medio y, por "trabajadores y/o trabajadoras"



no académicos”, a aquellos que no realizan algunas de las labores antes mencionadas. Para los efectos del presente convenio colectivo, la referencia genérica a “trabajadores y/o trabajadoras” incluirá tanto a los trabajadores y/o trabajadoras académicas como también a los trabajadores y/o trabajadoras no académicos.

CUARTO: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Convenio constituye el único instrumento colectivo que rige las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y beneficios entre el empleador y los trabajadores afectos a este Convenio Colectivo, sin perjuicio, de las estipulaciones convenidas en los contratos individuales de trabajo, respecto de otras materias que no se encuentren reguladas en el presente instrumento.

La duración y vigencia de este Convenio Colectivo de Trabajo será de treinta y seis meses, a contar del 27 de octubre de 2019.

QUINTO: REAJUSTES

A.- Reajuste Inicial:

El sueldo o sueldo base bruto de los trabajadores y/o trabajadoras no académicos, afectos al presente Convenio Colectivo de Trabajo, se incrementará a partir del día 1 de noviembre de 2019 y, por una sola vez, en \$17.000 (diecisiete mil pesos). Dicho reajuste se aplicará sobre el sueldo base bruto vigente al 30 de octubre de 2019.

Las partes acuerdan igualmente que, en el mes de noviembre de 2021, la empresa incrementará el salario base bruto vigente al 31 de octubre de 2021 de todos los trabajadores y trabajadoras no académicos afectos a este instrumento colectivo en la suma de \$8.000 (ocho mil pesos).

B.- Reajustabilidad Periódica de sueldos base brutos:

El sueldo base bruto de los trabajadores/as afectos al presente Convenio Colectivo de Trabajo, se reajustará, anualmente, en un porcentaje equivalente al 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC) durante los doce

[Handwritten signatures in blue ink]



meses anteriores al que corresponda aplicarlo. Los reajustes se efectuarán el 1° de abril de cada año.

En caso de que la variación experimentada por el IPC en el periodo anual respectivo fuese negativa, Universidad Mayor no aplicará dicha reajustabilidad, de forma tal que en ningún caso procederá disminución de remuneraciones, prestaciones ni beneficios. En ningún caso, se compensará el IPC mensual negativo en los periodos siguientes del mismo año.

C.- Reajustabilidad Periódica de otros beneficios

Las partes acuerdan que los beneficios pactados en dinero, que no tengan una reajustabilidad expresada en la respectiva cláusula, ni que se expresen en valores reajustables como la UF, se reajustarán anualmente según el 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, IPC, (calculado hasta con dos decimales) en los 12 meses precedentes.

Para todos los efectos, este reajuste se hará el 1° de abril de cada año, considerando la variación del IPC en los 12 meses anteriores.

En todo caso, las partes acuerdan que el primer reajuste se efectuará a contar del 1° de abril de 2020 y así sucesivamente.

SEXTO: BONO TRIMESTRAL PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ACADÉMICOS

Universidad Mayor pagará a los trabajadores y trabajadoras académicos afectos al presente Convenio Colectivo de Trabajo, un Bono Trimestral bruto, ascendente a \$ 51.000.- (cincuenta y un mil pesos). El primer trimestre considerará los meses de noviembre y diciembre de 2019 y enero de 2020, pagándose el primer Bono Trimestral conjuntamente con la remuneración del mes de febrero de 2020, y así sucesivamente.



El último Bono Trimestral, que comprende los meses de agosto, septiembre y octubre de 2021, se incrementará, por una sola vez, en la suma de \$ 8.000 (ocho mil pesos) y se pagará conjuntamente con la remuneración del mes de noviembre de 2021.

SÉPTIMO: ASIGNACIÓN DE COLACIÓN

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una asignación de colación, en los mismos términos, condiciones y exclusiones en que se viene otorgando, la que es proporcionada en alguna de las siguientes modalidades:

- a.- Casino
- b.- Convenios
- c.- Cheque restaurante
- d.- Asignación en dinero
- e.- Tarjeta Edenred u otra.

Las asignaciones en dinero serán pagadas mensualmente y junto con la liquidación mensual de remuneraciones respectiva.

Estas asignaciones no tendrán el carácter de remuneración para ningún efecto legal o contractual.

La Universidad Mayor deberá también pagar este beneficio a los trabajadores que laboren los días sábados, al menos seis horas, previa autorización de jefatura y respaldo de registro de asistencia.

OCTAVO: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN

Universidad Mayor pagará a los trabajadores y trabajadoras no académicos afectos al presente Convenio Colectivo de Trabajo, una asignación mensual de movilización ascendente a la suma de \$ 49.182.- (cuarenta y nueve mil ciento ochenta y dos pesos). Esta asignación se pagará junto con la liquidación de remuneraciones respectiva.

Estas asignaciones no tendrán el carácter de remuneración para ningún efecto legal o contractual.



NOVENO: DESCUENTOS EN ARANCELES

Universidad Mayor tendrá descuentos en los aranceles de estudio para los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Convenio Colectivo de Trabajo, así como para sus cónyuges, hijos o hijas y convivientes civiles.

En atención a lo anterior, todos los trabajadores y/o trabajadoras no académicos que tengan media jornada o más en Universidad Mayor, y todos los trabajadores y/o trabajadoras académicos que tengan a lo menos 216 horas semestrales de docencia en las carreras que Universidad Mayor imparte, tendrán una rebaja de un 50% en el arancel, para sus hijos o hijas, cónyuges y convivientes civiles que ingresen a estudiar a alguna de las carreras que imparta la Universidad Mayor. El mismo beneficio, se extenderá a todos los programas de postgrado y/o post título ofertados por Universidad Mayor, ya sea que estos se impartan en forma presencial u On Line, con la sola excepción de los programas impartidos por la Escuela de Medicina, por la Escuela de Odontología y Doctorados.

Esta rebaja no será aplicada al derecho de matrícula ni a los derechos o aranceles correspondientes al proceso de titulación.

Todos los trabajadores y/o trabajadoras no académicos que tengan media jornada o más en Universidad Mayor, y todos los trabajadores y/o trabajadoras académicos que tengan a lo menos 216 horas semestrales de docencia en las carreras que la Universidad Mayor imparte, que cuenten con la recomendación previa y escrita de su jefatura ratificada por la Vicerrectoría, Dirección o Unidad a la cual pertenezca el postulante, tendrán una rebaja de un 50% en el arancel, cuando ellos ingresen a estudiar a alguna de las carreras que imparta la Universidad Mayor. El mismo beneficio, se extenderá a todos los programas de postgrado y/o post título ofertados por la Universidad Mayor, ya sea que éstos se impartan en forma presencial u On Line, con la sola excepción de los programas impartidos por la Escuela de Medicina, por la Escuela de Odontología y Doctorados.

Esta rebaja no será aplicada al derecho de matrícula ni a los derechos o aranceles correspondientes al proceso de titulación.



Los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Convenio Colectivo de Trabajo, así como para sus cónyuges, hijos y convivientes civiles, para acceder al beneficio de esta cláusula deberán cumplir, durante todo el tiempo que dure la carrera o programa, las exigencias de admisión, permanencia y titulación de la carrera o programa respectivo.

Además, los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Convenio Colectivo de Trabajo, así como para sus cónyuges, hijos y convivientes civiles, deberán cumplir y acatar las estipulaciones constan en el Decreto N° 1261 de 17 de enero de 2012, que “Establece normas sobre beneficios a los funcionarios administrativos y académicos de la Universidad Mayor para efectos de estudios”, el que forma parte integrante del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Finalmente, la Universidad Mayor se compromete, a más tardar en el año 2021, a mejorar la cobertura de este beneficio aumentando el porcentaje de rebaja de los aranceles en las situaciones antes descritas. Una vez que dichas mejoras se implementen, se considerarán parte de la presente cláusula y del presente instrumento colectivo. No obstante, en ningún caso, factores como el de antigüedad o desempeño afectarán el porcentaje del beneficio tal como se otorga actualmente y se consagra en esta cláusula.

DÉCIMO: BECAS A HIJOS O HIJAS DE TRABAJADOR O TRABAJADORA NO ACADÉMICO FALLECIDO

En el caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora no académico adscrito al presente Convenio Colectivo de Trabajo, Universidad Mayor proporcionara a los hijos o hijas de dicho trabajador o trabajadora una beca de estudios que cubrirá el 100% del arancel de las carreras que la Universidad Mayor imparta. Esta beca se otorgará por la duración formal de la carrera más un año académico.

Esta beca no se aplicará al derecho de matrícula ni a los derechos o aranceles correspondientes al proceso de titulación.

Para hacer efectivo el beneficio de esta cláusula se requerirá que el postulante se matricule en Universidad Mayor dentro de los primeros cinco años posteriores al fallecimiento del



respectivo trabajador o trabajadora y dentro de los dos primeros años siguientes al egreso de la enseñanza media. Asimismo, para acceder al beneficio de esta cláusula, los hijos o hijas del trabajador o trabajadora fallecida, deberán cumplir, durante todo el tiempo que dure la carrera o programa, las exigencias de admisión, permanencia y titulación de la carrera o programa respectivo.

Además, los hijos e hijas del trabajador o trabajadora fallecido deberán cumplir y acatar las estipulaciones constan en el Decreto N° 1261 de 17 de enero de 2012, que “Establece normas sobre beneficios a los funcionarios administrativos y académicos de la Universidad Mayor para efectos de estudios”, el que forma parte integrante del presente Instrumento Colectivo de Trabajo.

DÉCIMO PRIMERO: AGUINALDO DE NAVIDAD

Los trabajadores y trabajadoras no académicos, con contrato vigente al 1° de diciembre de cada año, tendrán derecho a un aguinaldo de Navidad, correspondiente al monto bruto equivalente a dos unidades de fomento bruto. El aguinaldo se pagará el día 20 de diciembre del año de que se trate, o el día hábil anterior.

DÉCIMO SEGUNDO: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS

Los trabajadores y trabajadoras no académicos, con contrato vigente al 1° de septiembre de cada año, tendrán derecho a un aguinaldo de Fiestas Patrias, correspondiente al monto bruto equivalente a dos unidades de fomento bruto. El aguinaldo se pagará el día 15 de septiembre del año de que se trate, o el día hábil anterior.

DÉCIMO TERCERO: ASIGNACIÓN Y PERMISO DE MATRIMONIO Y UNIÓN CIVIL

Universidad Mayor pagará a los trabajadores y trabajadoras una asignación líquida de \$50.000.- (cincuenta mil pesos) en caso de que contraigan matrimonio o celebren unión civil. Para ello deberán acreditar tal circunstancia con la exhibición del certificado que dé cuenta de dicho matrimonio o acuerdo de unión civil.

Universidad Mayor otorgará a los trabajadores y trabajadoras no académicos que contraigan matrimonio civil o acuerdo de unión civil durante la vigencia del presente Convenio



Colectivo, un permiso de un (1) día hábil adicional al permiso legal, el que se considerará como trabajado para todos los efectos legales.

DÉCIMO CUARTO: PERMISO DE NATALIDAD Y AJUAR POR NACIMIENTO

En caso de nacimiento de un hijo o hija, Universidad Mayor otorgará un permiso por nacimiento de conformidad a lo dispuesto por el Código del Trabajo.

En el mismo evento, Universidad Mayor entregará a los trabajadores y trabajadoras no académicos afectos al presente Convenio Colectivo de Trabajo, un Ajuar por Nacimiento en los mismos términos y condiciones que se viene otorgando, de acuerdo con sus contratos individuales de trabajo, sus anexos y/o modificaciones.

DÉCIMO QUINTO: CUOTA MORTUORIA

En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora afecto al presente instrumento, Universidad Mayor pagará a sus herederos la suma líquida de \$100.000.- (cien mil pesos), previa acreditación del fallecimiento con el certificado respectivo.

DÉCIMO SEXTO: COMPLEMENTO DE SUBSIDIO POR ENFERMEDAD

Si un trabajador o trabajadora debe faltar a sus labores por enfermedad acreditada debidamente con la o las licencias médicas aprobadas conforme a la ley y el reglamento de licencias, recibirá un bono que cubra los tres primeros días de licencia no pagadas por la Isapre o Institución de Salud a la que se encuentre afiliado. Este beneficio podrá ser usado hasta por dos veces en el año, en caso de tres días seguidos o, de acuerdo con una de las siguientes combinaciones: 1/2 - 2/1 - 1/1/1.

Para los efectos de esta cláusula se entenderá por año el periodo comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de un mismo año.

Con todo, cualquier cambio legislativo que implique rebajar el número de días no cubiertos, se aplicara ipso facto a la presente cláusula.



DÉCIMO SÉPTIMO: DÍA DEL FUNCIONARIO

Universidad Mayor otorgará un día de permiso a los trabajadores y trabajadoras adscritos al presente Convenio Colectivo, con ocasión del día del funcionario que se conmemora al día hábil siguiente de la celebración del Día de los Pueblos Originarios, dicho permiso será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

DÉCIMO OCTAVO: FERIADO DE FIESTAS PATRIAS

Universidad Mayor concederá a los trabajadores y trabajadoras adscritos a este Convenio Colectivo un feriado de fiestas patrias, el que podrá ser de 5, 4 o 3 días hábiles, según los días de la semana en que caigan los días 18 y 19 de septiembre de cada año.

Las fechas en que se hará efectivo este feriado serán determinadas en el calendario académico por la Vicerrectoría Académica o la entidad que la reemplace, a más tardar en el mes de marzo de cada año.

DÉCIMO NOVENO: PERMISO ADMINISTRATIVO

Universidad Mayor otorgará a los trabajadores y trabajadoras no académicos afectos al presente Convenio Colectivo de Trabajo, un permiso con goce de remuneraciones hasta por tres días anuales, cada uno de los cuales podrá ser fraccionado en medios días, debiendo usar un máximo de 2 días por semestre académico y con un mínimo de uno. El no ejercicio de este beneficio dentro del semestre respectivo, lo extingue. En consecuencia, el día mínimo semestral no se podrá acumular ni utilizar en un semestre distinto de aquel que generó el beneficio.

El ejercicio de este derecho deberá realizarse teniendo presente la naturaleza de los servicios que presta la Universidad Mayor, y siempre requerirá la autorización previa y ajustarse a las necesidades del establecimiento. En el caso de negarse dicho permiso por las razones antes indicadas, Universidad Mayor no podrá negar por segunda vez consecutiva el ejercicio de este derecho para un día distinto.



[Handwritten signatures in blue ink]

Asimismo, atendida la naturaleza del beneficio otorgado, cual es dar facilidades a los trabajadores y trabajadoras no académicos que requieran realizar trámites personales que necesiten de su presencia, no se podrá solicitar este permiso antes y/o después de fines de semana ni feriados ni festivos. Los permisos deberán ser solicitados a la respectiva jefatura con 48 horas de antelación.

VIGÉSIMO: BONO DE VACACIONES

Universidad Mayor pagará a cada trabajador y trabajadora afecto al presente instrumento colectivo que haga uso de a lo menos 10 días corridos de su feriado legal anual la suma de 0,5 unidades de fomento bruto a partir del año 2020. Dicha suma se incrementará a 0,75 unidades de fomento brutas a partir del año 2021 y a 1,0 unidad de fomento bruta a partir del año 2022 hacia adelante.

Este bono se pagará en el mes que se haga efectivo el uso del feriado anual legal siempre que se entregue los comprobantes antes del día 15 del mes. Para el caso contrario, se pagará el mes siguiente.

Para el caso de las trabajadoras y trabajadores académicos, el monto de este bono se pagará conjuntamente con el bono trimestral del reajuste de su sueldo base, al que se hace alusión en la cláusula Sexta del presente instrumento, según el período del respectivo trimestre en que el trabajador y/o trabajadora haya hecho uso de su feriado legal.

VIGÉSIMO PRIMERO: VACACIONES DE INVIERNO

Las partes establecen que a partir del año 2020 aquellos trabajadores y trabajadoras con más de cinco años de antigüedad en Universidad Mayor tendrán derecho a un día de vacaciones durante el periodo de vacaciones de invierno que Universidad Mayor fije para sus estudiantes, según el respectivo calendario académico, el que no será imputable al feriado legal. Dicho permiso invernal se incrementará, a partir del año 2021, en un día por cada 5 años de antigüedad con tope máximo de 3 días. Los años de antigüedad se contarán desde la fecha de ingreso del trabajador o trabajadora a Universidad Mayor. En caso de no hacer uso de este derecho, no podrá ser acumulado para el periodo siguiente.



El ejercicio de este derecho deberá realizarse teniendo presente la naturaleza de los servicios que presta la Universidad Mayor, y siempre requerirá la autorización previa y ajustarse a las necesidades del establecimiento. En el caso de negarse dicho permiso por las razones antes indicadas, Universidad Mayor no podrá negar por segunda vez consecutiva el ejercicio de este derecho para un día distinto.

VIGÉSIMO SEGUNDO: UNIFORMES

Universidad Mayor otorgará, a los trabajadores y trabajadoras no académicos afectos al presente Convenio Colectivo de Trabajo, que presten servicios como secretarios o secretarias, un uniforme en los mismos términos y condiciones que se viene otorgando, de acuerdo con sus contratos individuales de trabajo, sus anexos y/o modificaciones.

VIGÉSIMO TERCERO: USO DE ESPACIOS COMUNES

Universidad Mayor autorizará al Sindicato, según la disponibilidad, el uso de las dependencias de la Universidad Mayor y de los espacios comunes para la realización de actividades sindicales, sujeto al siguiente procedimiento:

- a.- Para el uso de Auditorios, el Sindicato deberá formular una petición en forma previa a la confección del calendario académico anual;
- b.- Para el uso de salas, el Sindicato deberá formular una petición con al menos 7 días hábiles a la fecha en que se pretenda usar;
- c.- En todo caso, las autorizaciones deberán ser solicitadas para el uso de las instalaciones antes referidas a partir de las 18 horas;
- d.- Universidad Mayor podrá rechazar las solicitudes que se formulen fuera de los plazos indicados;
- e.- Universidad Mayor podrá recalendarizar las fechas aprobadas para el uso de infraestructura por razones de buen funcionamiento. En caso de ejercerse esta facultad, Universidad Mayor deberá proponer un espacio o una fecha alternativa, lo que será informado al Sindicato con al menos 7 días hábiles de anticipación al evento.



En todo caso, las partes acuerdan que el Sindicato podrá solicitar el uso de Auditorios en una oportunidad distinta a la indicada en la letra a.-, pero que dicha solicitud quedará condicionada a la existencia de disponibilidad, atendida la programación calendarizada y el uso prioritario de los Auditorios para actividades académicas. Lo mismo se aplicará en caso de solicitudes de uso de salas y Auditorios en un horario anterior a las 18:00 horas.

VIGÉSIMO CUARTO: SALA CUNA

Universidad Mayor, en conformidad a la legislación vigente, pagará directamente los gastos matrícula y mensualidad de sala cuna al establecimiento a que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de 2 años. Igual beneficio se otorgará al padre trabajador a quien se haya otorgado judicialmente el cuidado personal de su hijo menor de 2 años.

El presente beneficio se hará extensivo al cónyuge viudo y que tenga hijos menores de dos años de edad habidos con la mujer trabajadora fallecida.

Los gastos de matrícula y mensualidad señalados se pagarán a la sala cuna a la que la mujer trabajadora, padre trabajador o el viudo, en su caso, lleven a sus hijos menos de 2 años, habiendo éstos acreditado con la documentación pertinente, los hechos que dan derecho al beneficio. En aquellos casos en que, existiendo inasistencias de los hijos o hijas menores de 2 años, cualquiera que fuere el motivo y/o licencias por enfermedad grave de aquéllos, cuya equivalencia en dinero sean superiores a los montos que Universidad Mayor pague a la sala cuna, sólo se entregará la suma que corresponda a los días en que efectivamente se haya asistido a la sala cuna.

Excepcionalmente, en aquellos casos en los cuales los hijos o hijas menores de 2 años de una mujer trabajadora, padre trabajador o de un viudo, en su caso, no puedan ser llevados a salas cunas por problemas de salud grave acreditados mediante certificado médico emitido por un profesional debidamente acreditado para el ejercicio profesional en el país, o no sean recibidos en salas cuna por otras razones debidamente calificadas por la Dirección de Personas, Universidad Mayor pagará a dicha mujer trabajadora, padre trabajador o al viudo, en su caso, un Bono Compensatorio de Sala Cuna por un valor mensual líquido de \$ 100.000.-



(cien mil pesos), en caso de que el trabajador o la trabajadora realice jornada completa; \$ 75.000.- (setenta y cinco mil pesos), en caso de trabajar $\frac{3}{4}$ de jornada; \$ 50.000.- (cincuenta mil pesos) en caso de tener media jornada; y \$ 25.000.- (veinticinco mil pesos) en caso de trabajar $\frac{1}{4}$ de jornada o menos.

En caso de que la mujer trabajadora, padre trabajador y/o el viudo, según el caso, hayan retirado formalmente al menor de una sala cuna y pretendan reintegrarlo, deberá asumir el pago correspondiente a la matrícula. En el caso que el retiro del menor obedezca a la renuncia voluntaria y/o desvinculación de la mujer trabajadora o padre trabajador o viudo, según el caso, por parte de Universidad Mayor, se extinguirá la obligación de pago del servicio de sala cuna.

VIGÉSIMO QUINTO: FIESTA DE NAVIDAD

Universidad Mayor organizará anualmente una fiesta de navidad para los trabajadores y trabajadoras no académicos y para su grupo familiar directo, esto es, hijos y/o hijas de una edad igual o inferior a diez años y once meses y cónyuge o conviviente civil, evento que se desarrollará un día sábado en la jornada de la mañana o de la tarde.

Universidad Mayor, a través de la Dirección de Personas, organizará el evento, el que se realizará en el mes de noviembre o diciembre de cada año, y hará entrega de un regalo de navidad a los hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras no académicos que asistan de una edad igual o inferior a diez años y once meses de edad a la fecha de realización de la fiesta.

El Sindicato continuará designando un representante que participará en la comisión que la Dirección de Personas conforme para la organización de la fiesta de navidad.

VIGÉSIMO SEXTO: JORNADA EN FESTIVIDADES

Para la víspera de los días de Fiestas Patrias, de Navidad y de Año Nuevo, la jornada de trabajo de los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Convenio Colectivo de Trabajo terminará a las 14:00 horas. Con todo, esta norma no se aplicará a los trabajadores



trabajadoras sujetos al sistema de turnos, cuando, por caso fortuito, fuerza mayor o causas imposterables para la buena marcha de Universidad Mayor, excepcionalmente se deba trabajar la jornada completa.

Se entenderá por víspera de Fiestas Patrias, el día 17 de septiembre de cada año; de Navidad, el 24 de diciembre de cada año y de Año Nuevo, el día 31 de diciembre de cada año. Con todo, si Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo cayeran inmediatamente después de un día sábado o domingo, se considerará víspera el día viernes inmediatamente anterior.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: DÍA LIBRE POR CUMPLEAÑOS

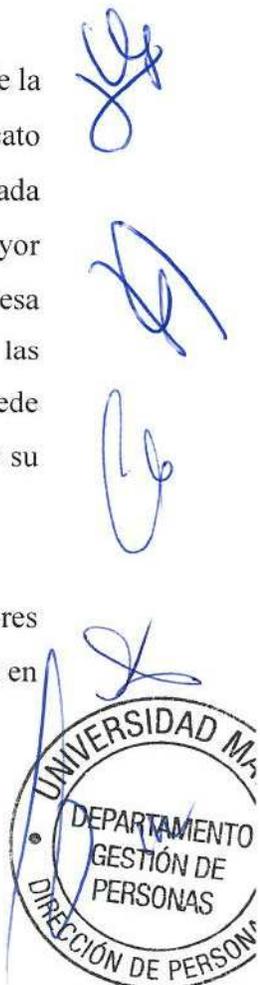
El empleador autorizará a los trabajadores y trabajadoras no académicos que se encuentre de cumpleaños en un día laboral, para que se ausenten de su puesto de trabajo. El presente beneficio deberá ser utilizado el mismo día del cumpleaños.

Este día se considerará como trabajado para todos los efectos.

VIGÉSIMO OCTAVO: SEDE SINDICAL

Universidad Mayor se compromete a mantener el destino y condiciones de habilitación de la oficina sindical ubicada en el Campus de República, actualmente cedida al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Universidad Mayor, la que sólo podrá ser usada como oficina o sede sindical. En la eventualidad que este campus de la Universidad Mayor no funcione, ésta deberá entregar al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Universidad Mayor, de acuerdo a su disponibilidad, otra oficina ubicada en alguna de las siguientes Campus: Manuel Montt, Alameda, Claustro o Alonso de Córdova. Dicha sede deberá contemplar el mismo espacio y mismas condiciones detallados anteriormente, y su elección corresponderá exclusivamente a Universidad Mayor.

Además de lo anterior, la Universidad Mayor pagará mensualmente al Sindicato para labores de carácter sindical, la suma de \$200.000.- (doscientos mil pesos), los que serán pagados en conjunto con el pago de las cuotas sindicales.



VIGÉSIMO NOVENO: HORAS DE TRABAJO SINDICAL Y CAPACITACIÓN SINDICAL

Para efectos de Horas de Trabajo Sindical, Universidad Mayor concederá un total de 120 horas mensuales para la directiva y un total adicional de 50 horas trimestrales que podrán ser usadas discrecionalmente por la misma.

Para tal efecto, el Director Sindical respectivo deberá avisar a la Dirección de Personas, con a lo menos 48 horas de antelación, el uso de este beneficio. En caso de que el evento que motive el ejercicio del permiso sindical no permita avisar con la antelación señalada, el uso del beneficio deberá avisarse en la forma señalada en el Código del Trabajo.

Asimismo, las partes establecen que la Universidad Mayor dispondrá 5 cupos de cursos de capacitación para el directorio, los que podrán ser transferibles entre sus integrantes. Estos cursos dirán relación con las líneas de desarrollo al interior de la Universidad Mayor o del desarrollo de las competencias sindicales del directorio sindical.

TRIGÉSIMO: ASIGNACIÓN DE REEMPLAZO

La Universidad Mayor pagará a cada trabajador y trabajadora que reemplace por causa de licencia médica desde los 11 días continuos a otro trabajador o trabajadora, una asignación de reemplazo que ascenderá a un 28% del sueldo base diario del reemplazado.

Esta asignación se pagará siempre y cuando el reemplazo considere al menos un 70% de las funciones del reemplazado. El pago deberá ser solicitado por la jefatura directa.

TRIGÉSIMO PRIMERO: PUBLICACIÓN CONVENIO

Universidad Mayor publicará el presente Convenio Colectivo en el Portal Interno de los funcionarios y Docentes la Universidad (intranet-Portal Funcionario - Portal Docente, respectivamente) y lo enviará por correo electrónico para el conocimiento de cada uno de los trabajadores y trabajadoras que son parte del mismo.



CLÁUSULA FINAL: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

Los beneficios del presente Instrumento Colectivo de Trabajo podrán ser extendidos a los trabajadores y trabajadoras sin afiliación sindical, a excepción de la Asignación de Matrimonio y Unión Civil, contemplada en la cláusula Décimo Tercera; la Cuota Mortuoria, de la cláusula Décimo Quinta; del Bono de Vacaciones establecido en la cláusula Vigésima, y la Asignación de reemplazo de la cláusula Trigésimo Primera, en lo que se refiere al 28% del sueldo base diario del reemplazado, beneficios que serán ejercidos exclusivamente por los asociados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad Mayor.

En caso de extenderse alguna cláusula de este instrumento colectivo, distinta a las excepciones antes referidas, el trabajador/a beneficiado/a deberá pagar al Sindicato el equivalente al 90% de la cuota sindical vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, todo trabajador o trabajadora que se afilie a la organización sindical, con posterioridad a la entrada en vigencia del presente convenio colectivo, se le extenderá la totalidad de los beneficios contenidos en este instrumento colectivo de trabajo.

Con todo, el reajuste inicial establecido en la cláusula quinta, letra a) de este Instrumento Colectivo, solo será aplicable a los trabajadores y trabajadoras que se afilien a la organización sindical o soliciten la extensión de beneficios, según sea el caso, desde la vigencia de este Instrumento Colectivo hasta antes del 20 de noviembre 2019. Vencido este plazo, en ningún caso se aplicará el reajuste inicial. Lo anterior a solicitud de Universidad Mayor.

Mario Herane Tschorne

Víctor Lara Garrido

Claudia Arabia Garrido
Claudia Arabia Garrido




Luis Quiroz Villaseca


Sandra Sarria Soriano

Lilian Barria Jerez


Gustavo Carrasco Azar


Carlos Muñoz Flores

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA
UNIVERSIDAD MAYOR

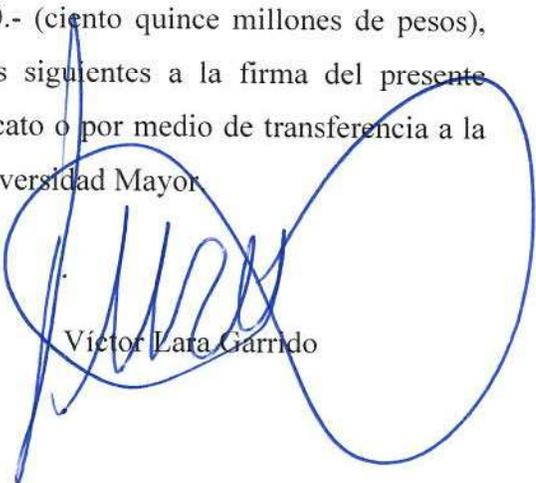


CLÁUSULAS TRANSITORIAS

ARTÍCULO PRIMERO: TRANSITORIO: APOORTE SINDICAL EXTRAORDINARIO

Con ocasión de la firma del presente instrumento colectivo, la Universidad Mayor pagará al Sindicato un aporte extraordinario, con ocasión de la firma y cierre del presente convenio colectivo, y por única vez la suma de \$115.000.000.- (ciento quince millones de pesos), monto que se pagará dentro de los 5 días hábiles siguientes a la firma del presente instrumento, mediante vale vista a nombre del Sindicato o por medio de transferencia a la cuenta corriente sindical, la que es conocida de la Universidad Mayor


Mario Herane Tschorne


Víctor Lara Garrido


Claudia Arabia Garrido


Luis Quiroz Villaseca


Lilian Barria Jerez




Sandra Sarria Soriano


Gustavo Carrasco Azar


Carlos Muñoz Flores

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA
UNIVERSIDAD MAYOR

