

Curicó, 25 de septiembre de 2020

Señores

Margarita Villalobos Droguet, Presidente

Luis Herrera Sepulveda, Secretario

Cristopher Castro Guerra, Tesorero

Sindicato Establecimiento de Empresa Universidad Tecnológica de Chile - INACAP

Curicó.

Presente

De nuestra consideración:

Por la presente y junto con saludarlos, en representación de INACAP, como empleador único que incluye, para estos efectos, a las corporaciones Instituto Nacional de Capacitación Profesional INACAP, Instituto Profesional INACAP y Universidad Tecnológica de Chile INACAP, (en adelante indistintamente "INACAP" o la "Institución"), acusamos recibo del proyecto de contrato colectivo presentado por Sindicato Establecimiento de Empresa Universidad Tecnológica de Chile INACAP Curicó (en adelante el "Sindicato"), el pasado 15 de septiembre de 2020.

En este acto INACAP, en cumplimiento de las disposiciones legales que rigen la materia, en especial, el artículo 335 del Código del Trabajo, procede a dar respuesta al referido proyecto de contrato colectivo en los términos que se contienen en los capítulos que se desarrollan a continuación.

En consecuencia, por razones de orden, la presente respuesta se compone de las siguientes secciones:

1. CONTEXTO, ANTECEDENTES Y REPRESENTACIÓN DE INACAP
2. RESPUESTA A CADA UNA DE LAS PETICIONES FORMULADAS
3. CONTRATO COLECTIVO OFRECIDO POR INACAP

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 335 ya citado, la presente respuesta será entregada personalmente a alguno de los integrantes de la comisión negociadora de los trabajadores y, además será enviada a la dirección de correo electrónico sindicatoinacapcurico@gmail.com.

Dentro del plazo legal, procedemos entonces a dar respuesta al mismo, en los términos que se indican a continuación.

1. CONTEXTO, ANTECEDENTES Y REPRESENTACIÓN DE INACAP

1.1. ANTECEDENTES Y CONSIDERACIONES GENERALES QUE DEBERÁN TENERSE PRESENTES PARA LLEGAR A UN ACUERDO EN ESTA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El actual proceso de negociación colectiva coincide con una crisis sanitaria nacional y mundial, con impacto en todas las esferas de las personas, las familias, las comunidades y los países, que también nos ha golpeado fuertemente como Institución. Por otra parte, la nueva ley de educación superior, promulgada en mayo de 2018, así como los impactos de corto y mediano plazo de la actual contingencia sanitaria sobre los ingresos de INACAP, establecen importantes desafíos en materia de costos, muy importantes de comprender y considerar en este proceso. A continuación, se detalla cada uno de estos aspectos.

a) El contexto económico nacional y regional:

A la fecha, la pandemia del coronavirus ya ha provocado la muerte de más de 839.000 personas en todo el mundo. Aunque la mayoría de los casos originalmente se concentraron en la ciudad china de Wuhan, el virus salió del país y se ha propagado por 209 países. En concreto, el virus continúa exponencialmente con su expansión fuera de China, con focos importantes en Italia, Estados Unidos, Brasil, India y Rusia. En Chile, la suma de los contagiados supera los 416.000.

La economía mundial estima el Banco Central de Chile (IPOM septiembre 2020) se contraerá en -4,6%, frente al 2,8% logrado el año pasado.

Todo indica que la recesión mundial que anuncia el coronavirus será muy superior a la del 2008 y pudiera acercarse a la crisis de los años treinta. En virtud de ello, se estima que Chile se verá gravemente afectado. Nuestra economía, exportadora de recursos naturales y abierta radicalmente al mundo ya se encontraba afectada por la disminución de la actividad china. Ahora, con el cierre de fronteras por el coronavirus, se acentuará aún más la caída de los precios de las materias primas y consecuentemente el valor de nuestras exportaciones.

El escenario mundial ha obligado al Gobierno de Chile a agotar instancias y estrategias para reactivar y reforzar la actividad económica. Según se desprende de los informes sobre resultados económicos del presente año, se proyecta un retroceso del -4,5% al -5,5% en el PIB de la Nación, para el 2020.

En lo específico, a mediados de marzo de este año el gobierno chileno anunció el cierre de las fronteras y decretó estado de catástrofe para frenar el avance de los contagios de Covid – 19 y esto entre otras consecuencias

implicó que, en el trimestre móvil finalizado en junio 2020, la caída de la ocupación afectó a aproximadamente 1,8 millones de puestos de trabajo, asimismo existen 723.000 personas acogidas a la Ley N° 21.227, conocida como Ley de protección al empleo y se desconoce si se reincorporarán todos a su trabajo. Esta realidad está obligando a las familias a replantearse sus prioridades, entre las cuales está el cursar o no estudios superiores, lo que muchas veces se complejiza pese a tener gratuidad para hacerlo.

b) El contexto de la educación superior.

La nueva Ley de Educación Superior define dos subsistemas, el universitario y el técnico profesional con sus respectivas misiones y ámbitos de acción. El nuevo escenario que abre esta definición legal en nuestro país obliga a modificar nuestro sistema integrado de educación, debiendo realizar un cambio estructural importante, como es separar el Centro de Formación Técnica y el Instituto Profesional de la Universidad, tanto en materias de gobierno corporativo como de gestión académica y administrativa. Esta acción implica costos asociados, lo que ha obligado a realizar ajustes presupuestarios importantes para asegurar poder hacer frente a inversiones y gastos estructurales emergentes, propios de la división de instituciones que hasta ahora habían originado economías de escala importantes.

En esta línea, en marzo de 2019, INACAP ajustó la estructura y se redujo casi en un 20% la dotación de Casa Central, lo que implicó la desvinculación de casi 100 colaboradores que se desempeñaban en distintas áreas, además del cierre de cargos que se encontraban vacantes. En julio 2020 se aplicó un importante cambio de estructura en la Vicerrectoría Académica y en el mes de agosto 2020 se perfeccionó el mismo proceso fusionando dos Vicerrectorías en la nueva Vicerrectoría de Vinculación con el Medio e Innovación. Con motivo de estos ajustes, se produjo la salida de 54 colaboradores.

Por su parte, entre marzo y julio 2020, se han realizado ajustes de la estructura organizacional de sedes, eliminándose algunos cargos administrativos, consolidándose otros en un solo cargo. Estos cambios implicaron la reducción en la dotación en 225 colaboradores.

Por otra parte, dentro de los nuevos desafíos que trae la ley de Educación Superior, se encuentra el proceso de regulación de aranceles que lleva adelante la Subsecretaría de Educación Superior, cuyo propósito es establecer valores determinados de aranceles, derechos básicos de matrícula y cobro por concepto de titulación para las Universidades, Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales que adscriban a la gratuidad. INACAP mantiene un 64,6% en CFT y 70,7% en IP de sus alumnos en gratuidad.

Los aranceles determinados por la Subsecretaría de Educación Superior para el primer grupo de carreras a las cuales aplicará (HOTUGA) la regulación de aranceles a partir de 2022 implica una proyección importante de menores ingresos respecto del arancel actual, y no cubren los costos para impartir docencia. Ello pone en riesgo la calidad de la educación y la sustentabilidad financiera de la Institución, lo que obligaría a realizar importantes ajustes, considerando que la regulación arancelaria afectará en el tiempo a todos los grupos de carreras.

c) El contexto operacional y financiero actual de INACAP:

INACAP inició este año 2020 enfrentando grandes desafíos: por una parte, a través de un trabajo colaborativo que involucró a todos los estamentos institucionales, se definió un nuevo Plan de Desarrollo Estratégico (PDE) 2020-2025, que tiene como centro un nuevo Modelo Educativo basado en trayectorias formativo-laborales, potenciando la formación técnico profesional. Este PDE guiará el accionar institucional en los próximos años y constituye un reto importante para orientar el quehacer de nuestros colaboradores Docentes y Administrativos.

Por otra parte, a raíz de la pandemia mundial de Coronavirus, a partir del 16 de marzo se suspendieron todas las actividades académicas presenciales, viéndose INACAP, por fuerza mayor, en la necesidad de impartir clases y realizar las demás actividades administrativas y académicas en modalidad a distancia , tanto en Sedes como en Casa Central.

Se exceptuaron de esto cerca de 600 colaboradores, los cuales por la naturaleza de sus funciones no pueden teletrabajar, ante lo cual la institución no se acogió a la Ley de Protección del Empleo, otorgando en cambio permisos con goce de remuneración durante todo este período. Tanto a ellos, como al resto de los colaboradores, se les han mantenido la totalidad de sus beneficios, incluidas las asignaciones.

Paralelamente a esta situación, INACAP ha debido incurrir en gastos extraordinarios destinados a otorgar becas de conectividad a cerca de 20.000 alumnos, y a refinanciar a más de 14.400 alumnos con cuotas impagadas del semestre Otoño 2020, a través de un Programa de Flexibilidad Económica para Estudiantes.

También se han destinado recursos extraordinarios en resguardar las condiciones establecidas en nuestros protocolos para el retorno paulatino a actividades presenciales en Sedes y Casa Central, una vez que lo permitan las condiciones sanitarias y las autoridades respectivas.

Al mismo tiempo, y en función de las consecuencias sanitarias y económicas de la pandemia, hemos experimentado un importante deterioro en los ingresos, producto de la fuerte baja en el número de alumnos. En efecto,

cerramos el proceso de matrícula de P2020 en 91.322 alumnos, que resultan ser 15.000 menos (14%) que los matriculados en P2019. Lo anterior agudiza la tendencia observada en el semestre otoño 2020, en donde la menor matrícula representó más de 10.000 alumnos menos.

Es importante comprender que esta pérdida de matrícula de 15.000 alumnos equivale a la matrícula de 6 sedes como Curicó y específicamente en el caso de la sede Curicó se matricularon 2.486 alumnos que son 429 menos que en primavera 2019.

Adicionalmente a lo anterior, en el mes de marzo ya se observó una tendencia al alza en la morosidad, de 11 puntos porcentuales. En los meses venideros vislumbramos una profundización de estas tendencias observadas, traduciéndose en mayor deterioro financiero e impactos en la matrícula.

De todo lo antes expuesto, que corresponde a una breve síntesis del entorno y de las condiciones en la que nos corresponde desenvolvernos, resulta ineludible concluir que no resulta posible acceder a vuestra propuesta de contrato colectivo, por los alcances y costos que éste involucra. Sin perjuicio de lo anterior, estamos en la disposición de ofrecer a ustedes las condiciones contractuales que se establecen en el proyecto de contrato que se adjunta a la presente, donde se considera la mantención de todos los beneficios y la reajustabilidad por IPC de remuneraciones y otros beneficios monetarios.

Finalmente, deseamos manifestar y destacar nuestra siempre abierta disposición para conversar, en la mesa de negociaciones.

1.2. INFORMACIÓN SOLICITADA PARA EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN

Con fecha 28 de agosto de 2020, se solicitó a la administración, por parte del sindicato, la siguiente información:

- a) Planilla en formato Excel de los socios del sindicato, con el desglose de sus haberes en los últimos doce meses (desglosado mes a mes). Debía incluir, al menos, cargo, fecha de ingreso a la empresa y número de hijos o cargas por socio junto al desglose de todos los haberes y número de días trabajados en el mes.
- b) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente a la fecha de esta presentación.
- c) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los años 2016, 2017, 2018 y 2019. El costo global de la mano de obra corresponde a la suma global (total) de todos los costos y gastos involucrados en pagar la nómina de trabajadores (se incluye todo) desagregado en dos: total de trabajadores de las cuatro instituciones que componen la unidad económica y único empleador y total de trabajadores socios del sindicato de establecimiento Universidad Tecnológica de Chile – Inacap Curicó.

Dicha información solicitada, fue enviada al sindicato, vía correo electrónico a sindicatoinacapcurico@gmail.com, con fecha lunes 14 y martes 15 de septiembre de 2020.-

1.3. NOMINA DE TRABAJADORES

Se hace presente que, para todos los efectos de este proceso, objetamos formalmente la nómina de trabajadores que se acompaña al proyecto, en el sentido que, entre los 122 trabajadores se incluye un trabajador que ya no forma parte de INACAP, el Sr. Luis Alejandro Álvarez Gutiérrez, Rut 12.311.241-5, quien ya no presta servicios a INACAP, pues fue desvinculado con fecha 5 de agosto de 2020.

Por tanto, la nómina comprende a 121 trabajadores y se incluye como Anexo A, en nuestra propuesta de Contrato Colectivo.

1.4. REPRESENTACIÓN Y ASESORÍA DE UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHILE INACAP. CORREO ELECTRÓNICO PARA COMUNICACIONES DURANTE LA NEGOCIACIÓN.

INACAP, para todos los efectos derivados de esta negociación colectiva, estará representada por los señores Marcelo Valdivia Quevedo, Vicerrector Sede INACAP Curicó; Patricia Cantillana Díaz, Director de Administración y Finanzas Sede INACAP Curicó; y Katty Diaz Bravo, Director Académico Sede INACAP Curicó.

Asimismo, INACAP, estará asesorada por los abogados Macarena García, Juan Ignacio Suazo y Jorge Ahumada, sin perjuicio de otros asesores que puedan participar de este proceso, de conformidad con la legislación vigente.

Les informamos, además, que durante esta negociación las comunicaciones a través de correo electrónico deben dirigirse a mvaldiviaq@inacap.cl, con copia a pcantillana@inacap.cl.

Confirmamos la dirección electrónica del Sindicato, sindicatoinacapcurico@gmail.com, a la cual deben dirigirse las comunicaciones durante este proceso.

2. RESPUESTA A CADA UNA DE LAS PETICIONES FORMULADAS

Cumpliendo con lo dispuesto en la legislación vigente, procedemos a pronunciarnos concretamente respecto de cada una de las proposiciones contenidas en vuestro proyecto de contrato colectivo. Para un mejor orden, nos referiremos a cada una de las cláusulas del mismo.

1.- PROPOSITO Y AMBITO DEL CONTRATO COLECTIVO

No estamos de acuerdo con la cláusula propuesta en el proyecto. Sin embargo, estamos de acuerdo con mantener la forma descrita en la cláusula actualmente vigente, la que se recoge en nuestro proyecto de contrato colectivo adjunto.

2.- DEFINICIONES

No estamos de acuerdo con la cláusula propuesta en el proyecto. Sin embargo, estamos de acuerdo con mantener la forma descrita en la cláusula actualmente vigente, la que se recoge en nuestro proyecto de contrato colectivo adjunto.

3.- SOBRE EL VALOR DEL TRABAJO

PRIMERO: INCREMENTO DE REMUNERACIONES

No podemos acceder a la solicitud de incremento de reajuste propuesto por ustedes, tanto del valor hora docente que sirve de base para la determinación de la remuneración mensual del docente, como del sueldo base del personal administrativo, pues estos incrementos representarían un alto costo para la Institución que no es posible asumir por las razones ya expresadas en el acápite 1.1. de esta respuesta.

SEGUNDO: INGRESO MÍNIMO

No podemos acceder a la solicitud de ingreso mínimo, pues este incremento propuestos representarían un alto costo para la Institución que no es posible asumir por las razones ya expresadas en el acápite 1.1. de esta respuesta.

TERCERO: REAJUSTABILIDAD DE REMUNERACIONES

No estamos de acuerdo con la cláusula propuesta en el proyecto. Sin embargo, estamos de acuerdo con mantener este beneficio en la forma descrita en la cláusula actualmente vigente, la que se recoge en nuestro proyecto de contrato colectivo adjunto.

CUARTO: ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN

Trabajadores Administrativos: No puede aceptarse la cláusula propuesta, por las consideraciones expuestas en el acápite 1.1 de la presente respuesta, sin perjuicio de lo que se propone en el proyecto adjunto que recoge lo actualmente vigente en esta materia.

Trabajadores Docentes: No puede aceptarse la cláusula propuesta, por las consideraciones expuestas en el acápite 1.1 de la presente respuesta, sin perjuicio de lo que se propone en el proyecto adjunto que recoge lo actualmente vigente en esta materia.

QUINTO: ASIGNACIÓN DE COLACIÓN

Trabajadores Administrativos: No puede aceptarse la cláusula propuesta, por las consideraciones expuestas en el acápite 1.1 de la presente respuesta, sin perjuicio de lo que se propone en el proyecto adjunto que recoge lo actualmente vigente en esta materia.

Trabajadores Docentes: No puede aceptarse la cláusula propuesta, por las consideraciones expuestas en el acápite 1.1 de la presente respuesta, sin perjuicio de lo que se propone en el proyecto adjunto que recoge lo actualmente vigente en esta materia.

SEXTO: RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD

No es posible acceder a esta petición, ya que implica un alto costo que no es posible asumir por las consideraciones expuestas en el acápite 1.1. Y por cuanto los criterios y elementos que determinan las remuneraciones y sus variaciones están establecidos en la Política de Compensaciones aplicable a todos los colaboradores de la Institución.

SÉPTIMO: BONO HORAS DOCENTES NO LECTIVAS

No es posible acceder a esta petición porque implica un costo adicional que no podemos asumir por las consideraciones expuestas en el acápite 1.1.

OCTAVO: ASIGNACION DE TRABAJO A DISTANCIA

No es posible acceder a esta petición. Como ustedes saben, INACAP no ha incorporado en su modelo de organización el teletrabajo. Lo que hemos vivido en estos meses de crisis sanitaria es un teletrabajo forzado por causas externas a la Institución que esperamos pueda finalizar pronto. INACAP no tiene previsto incorporar el teletrabajo en tiempos de normalidad y, de admitirse en algunos casos, los términos y condiciones se pactarán individualmente con el colaborador o colaboradora involucrados.

NOVENO: ASIGNACIÓN POR SALIDAS A TERRENO

No es posible acceder a esta petición porque implica un costo adicional que no podemos asumir por las consideraciones expuestas en el acápite 1.1.

4.- BENEFICIOS PECUNIARIOS PARA LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL

DÉCIMO: ASIGNACIÓN DE MATRIMONIO Y DE UNION CIVIL

No estamos de acuerdo con la cláusula propuesta en el proyecto. Sin embargo, estamos de acuerdo en considerar en los términos propuestos en nuestro proyecto de Contrato Colectivo adjunto.

UNDÉCIMO: ASIGNACIÓN DE NATALIDAD O ADOPCIÓN

No estamos de acuerdo con la cláusula propuesta en el proyecto. Sin embargo, estamos de acuerdo en considerar en los términos propuestos en nuestro proyecto de contrato colectivo adjunto.

DUODÉCIMO: ASIGNACIÓN CUOTA MORTUORIA

No estamos de acuerdo con la cláusula propuesta en el proyecto. Sin embargo, estamos de acuerdo con mantener este beneficio en la forma descrita en la cláusula actualmente vigente, la que se recoge en nuestro proyecto de contrato colectivo adjunto.

DÉCIMO TERCERO: ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

No estamos de acuerdo con la cláusula propuesta en el proyecto. Sin embargo, estamos de acuerdo con mantener este beneficio en la forma descrita en la cláusula actualmente vigente, la que se recoge en nuestro proyecto de contrato colectivo adjunto.

DÉCIMO CUARTO: BONO COMPENSATORIO SALA CUNA

No puede aceptarse la cláusula propuesta, por las consideraciones expuestas en el acápite 1.1 de la presente respuesta, sin perjuicio de lo que se propone en el proyecto adjunto que recoge lo actualmente vigente en esta materia.

DÉCIMO QUINTO: JARDÍN INFANTIL

No es posible aceptar lo indicado en esta cláusula, por las consideraciones expuestas en el acápite 1.1 de la presente respuesta, sin perjuicio de lo que se propone en el proyecto adjunto que recoge lo actualmente vigente en esta materia.

DÉCIMO SEXTO: SUBSIDIO AFTERSCHOOL

No es posible acceder a esta petición porque implica un costo adicional que no podemos asumir por las consideraciones expuestas en el acápite 1.1.

DÉCIMO SÉPTIMO: ASIGNACIÓN DE EDUCACIÓN DE HIJOS E HIJAS

No puede aceptarse lo solicitado, por las consideraciones expuestas en el acápite 1.1 de la presente respuesta, sin perjuicio de lo que se propone en el proyecto adjunto que recoge lo actualmente vigente en esta materia.

DÉCIMO OCTAVO: BECAS Y CAPACITACIÓN

No es posible acceder a esta petición porque implica un costo adicional que no podemos asumir por las consideraciones expuestas en el acápite 1.1.

DÉCIMO NOVENO: AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS

No puede aceptarse lo solicitado, por las consideraciones expuestas en el acápite 1.1 de la presente respuesta, sin perjuicio de lo que se propone en el proyecto adjunto que recoge lo actualmente vigente en esta materia.

VIGÉSIMO: AGUINALDO DE NAVIDAD

No puede aceptarse lo solicitado, por las consideraciones expuestas en el acápite 1.1 de la presente respuesta, sin perjuicio de lo que se propone en el proyecto adjunto que recoge lo actualmente vigente en esta materia.

VIGÉSIMO PRIMERO: BONO DE VACACIONES

No puede aceptarse la cláusula propuesta, por las consideraciones expuestas en el acápite 1.1 de la presente respuesta, sin perjuicio de lo que se propone en el proyecto adjunto que recoge lo actualmente vigente en esta materia.

5.- PERMISOS PARA LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL

VIGÉSIMO SEGUNDO: PERMISO DE ESTUDIO

No estamos de acuerdo con la cláusula propuesta en el proyecto. Sin embargo, estamos de acuerdo con mantener este beneficio en la forma descrita en la cláusula actualmente vigente, la que se recoge en nuestro proyecto de contrato colectivo adjunto.

VIGÉSIMO TERCERO: PERMISOS POR FALLECIMIENTO

No estamos de acuerdo con la cláusula propuesta en el proyecto. Sin embargo, estamos de acuerdo con mantener este beneficio en la forma descrita en la cláusula

actualmente vigente, la que se recoge en nuestro proyecto de contrato colectivo adjunto.

6.- BENEFICIOS PARA LA SALUD Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO

VIGÉSIMO CUARTO: SUBSIDIO POR ACCIDENTE, ENFERMEDAD Y PARTO

No puede aceptarse lo solicitado, por las consideraciones expuestas en el acápite 1.1 de la presente respuesta, sin perjuicio de lo que se propone en el proyecto adjunto que recoge lo actualmente vigente en esta materia.

VIGÉSIMO QUINTO: BONO VESTUARIO

No puede aceptarse lo solicitado, por las consideraciones expuestas en el acápite 1.1 de la presente respuesta, sin perjuicio de lo que se propone en el proyecto adjunto que recoge lo actualmente vigente en esta materia.

VIGÉSIMO SEXTO: DÍAS ADMINISTRATIVOS

No es posible acceder a esta petición porque implica un costo adicional que no podemos asumir por las consideraciones expuestas en el acápite 1.1.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: SALIDA ADMINISTRATIVOS DIAS VIERNES

No es posible acceder a esta petición porque implica un costo adicional que no podemos asumir por las consideraciones expuestas en el acápite 1.1.

7.- BENEFICIOS SINDICALES

VIGÉSIMO OCTAVO: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

No puede aceptarse lo solicitado, por las consideraciones expuestas en el acápite 1.1 de la presente respuesta, sin perjuicio de lo que se propone en el proyecto adjunto que recoge lo actualmente vigente en esta materia.

VIGÉSIMO NOVENO: HORAS DE TRABAJO SINDICAL

No puede aceptarse lo solicitado, por las consideraciones expuestas en el acápite 1.1 de la presente respuesta, sin perjuicio de lo que se propone en el proyecto adjunto que recoge lo actualmente vigente en esta materia.

TRIGÉSIMO: BONO TERMINO NEGOCIACIÓN

No es posible acceder a esta petición porque implica un alto costo que no podemos asumir por las consideraciones expuestas en el acápite 1.1.

8.- DISPOSICIONES FINALES

TRIGÉSIMO PRIMERO: ACUERDO SOBRE EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

No puede aceptarse lo solicitado, por las consideraciones expuestas en el acápite 1.1 de la presente respuesta, sin perjuicio de lo que se propone en el proyecto adjunto que recoge lo actualmente vigente en esta materia.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO

Estamos de acuerdo con lo señalado en esta petición y lo indicamos en nuestro proyecto de Contrato Colectivo.

TRIGÉSIMO TERCERO: NOMINA DE SOCIOS DEL SINDICATO

No estamos de acuerdo con la nómina presentada por el Sindicato, por incluir a trabajador que ya no está en la institución, conforme a lo ya señalado en el apartado 1.3. de la presente respuesta. Acompañamos nómina ajustada, la que se adjunta como Anexo A en nuestro proyecto de Contrato Colectivo.

3. NUESTRA PROPUESTA DE CONTRATO COLECTIVO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SINDICATO ESTABLECIMIENTO DE EMPRESA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHILE INACAP CURICÓ Y UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHILE INACAP

En Curicó, a 25 de septiembre de 2020, por una parte, entre el **Sindicato Establecimiento de Empresa Universidad Tecnológica de Chile – INACAP Curicó**, representado por su Presidenta Margarita Villalobos Droguet, su Secretario Luis Herrera Sepúlveda y su Tesorero Cristhoper Luis Castro Guerra, todos con domicilio para estos efectos en Archipiélago Juan Fernández 2010, Curicó, en adelante también el “Sindicato” y, por la otra, **Universidad Tecnológica de Chile INACAP**, Instituto Nacional de Capacitación Profesional INACAP, y Corporación Instituto Profesional INACAP representadas por Marcelo Valdivia Quevedo, ambos domiciliados en calle Archipiélago Juan Fernández 2010, Curicó, en adelante también “INACAP”, convienen lo siguiente:

1.- PROPÓSITO Y ÁMBITO DEL CONTRATO COLECTIVO

Las partes buscan establecer determinadas condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y otros beneficios para los trabajadores afiliados al Sindicato que se indican en la nómina designada como Anexo N°1, la que se entiende incorporada a este contrato para todos los efectos legales, como, asimismo, mantener y asegurar las buenas relaciones, canalizando las inquietudes de las partes, a fin de mantener un adecuado clima laboral, de integración y respeto mutuo.

2.- DEFINICIONES

a) Empleador, Institución o INACAP.

Cada vez que en el presente Contrato Colectivo se mencione alguna de las palabras señaladas, se entenderá que se refiere a la Universidad Tecnológica de Chile INACAP¹.

b) Trabajador, Trabajadores o Personal.

Cada vez que en este Contrato Colectivo se mencione “Trabajador”, “Trabajadores” o “Personal”, se entenderá que se alude a todos los socios del Sindicato que, con contrato de trabajo vigente, prestan servicios a

¹ El contrato que se firme deberá señalar los siguientes, de acuerdo con la declaración de unidad económica: “Cada vez que en el presente Contrato Colectivo se mencione alguna de las palabras señaladas, se entenderá que se refiere a la Universidad Tecnológica de Chile INACAP, Instituto Nacional de Capacitación Profesional INACAP y Corporación Instituto Profesional INACAP”.

INACAP, y que son parte del presente Contrato Colectivo, y que se individualizan en Anexo N°1.

c) Cargas Familiares.

Cuando en el presente Contrato Colectivo se haga mención a "Cargas Familiares", se considerará que son todas aquellas reconocidas por el organismo previsional respectivo.

d) Hijos.

En el presente Contrato Colectivo, cada vez que se mencione la expresión "hijos", se entenderá que se alude indistintamente a las hijas o hijos de filiación matrimonial o no matrimonial, y a los adoptados legalmente, y, además, a los hijos e hijas de uno de los cónyuges (Hijastros), siempre que las personas definidas como "hijos" sean cargas familiares del trabajador de acuerdo a lo señalado en la letra c) precedente.

e) Padre o Madre.

Cuando en el presente Contrato Colectivo se haga referencia al "Padre" o "Madre", se entenderá que se alude al padre o madre sea de filiación matrimonial o no matrimonial y adoptantes legales.

3.- REAJUSTABILIDAD DE REMUNERACIONES

Las remuneraciones se reajustarán de acuerdo a los siguientes criterios:

Trabajadores Administrativos:

A contar del 1º de marzo de 2021 el sueldo base será reajustado en un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC entre los meses de septiembre de 2020 y febrero de 2021.

A contar del 1º de septiembre de 2021 el sueldo base será reajustado en un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC entre los meses de marzo de 2021 y agosto de 2021.

A contar del 1º de marzo de 2022 el sueldo base será reajustado en un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC entre los meses de septiembre de 2021 y febrero de 2022.

A contar del 1º de septiembre de 2022 el sueldo base será reajustado en un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC entre los meses de marzo de 2022 y agosto de 2022.

A contar del 1º de marzo de 2023 el sueldo base será reajustado en un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC entre los meses de septiembre 2022 y febrero 2023.

A contar del 1º de septiembre de 2023 el sueldo base será reajustado en un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC entre los meses de marzo 2023 y agosto 2023.

Trabajadores docentes:

A partir de marzo de 2021 el valor de la hora docente que sirve de base para la determinación de la remuneración mensual será el que resulte del valor de la hora vigente al 28 de febrero de 2021, reajustado en un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC correspondiente al periodo que va desde el 1 de marzo de 2020 al 28 de febrero de 2021.

A partir del mes de marzo de 2022 el valor de la hora docente que sirve de base para la determinación de la remuneración mensual será el que resulte del valor de la hora vigente al 28 de febrero de 2022, reajustado en un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC correspondiente al periodo que va desde el 1 de marzo de 2021 al 28 de febrero del 2022.

A partir del mes de marzo de 2023 el valor de la hora docente que sirve de base para la determinación de la remuneración mensual será el que resulte del valor de la hora vigente al 28 de febrero de 2023, reajustado en un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC correspondiente al periodo que va desde el 1 de marzo de 2022 al 28 de febrero de 2023.

En caso que la variación experimentada por el IPC durante el periodo respectivo fuere negativa, se suspenderá transitoriamente la aplicación de dicho índice, de modo de no producir una disminución del valor nominal de las remuneraciones, prestaciones y beneficios; pero tales variaciones negativas se considerarán al momento de calcular la reajustabilidad aplicable en el periodo semestral inmediatamente siguiente, cuyo cálculo se hará considerando todo el periodo que corresponda, desde la última aplicación de dicho índice.

4.- SISTEMA DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL DOCENTE

Los docentes se regirán por las condiciones de carga variable estipuladas en su contrato individual de trabajo.

La remuneración mensual que percibirá el personal docente durante el semestre lectivo correspondiente, será igual al producto resultante de la multiplicación de las horas contratadas para el semestre por el valor hora vigente dividido por 5,5 y se pagará en los siguientes periodos:

Semestre Otoño: Marzo, Abril, Mayo, Junio, Julio.

Semestre Primavera: Septiembre, Octubre, Noviembre, Diciembre y Enero.

La remuneración correspondiente al mes de agosto estará compuesta por media remuneración mensual del semestre otoño, más media remuneración mensual del semestre primavera.

Durante el mes de febrero, los docentes tendrán vacaciones o feriado anual y percibirán como remuneración íntegra, el promedio de lo ganado en noviembre, diciembre y enero precedentes.

El valor hora que sirve de base para la determinación de la remuneración mensual, ya tiene incorporada la jornalización, es decir Domingos y Festivos.

5.- SUBSIDIO POR ACCIDENTE, ENFERMEDAD Y PARTO

INACAP pagará, a los trabajadores que se acojan a licencias por accidentes, enfermedad o maternidad, la diferencia que se produzca entre el monto de los subsidios de medicina preventiva, curativa, de accidentes del trabajo y pre y post natal y la remuneración neta que habría correspondido recibir.

Por su parte, el trabajador se obliga a presentar, por si o por un tercero, su licencia médica al empleador en un plazo no superior a 48 horas. Si no lo hiciere, INACAP no asumirá responsabilidad por el pago y/o anticipo del subsidio respectivo.

Asimismo, el trabajador se obliga a reintegrar a INACAP, en un plazo no superior a 30 días, los valores que por concepto de subsidios perciba de la institución previsional y que le hayan sido anticipados por el empleador.

Al trabajador que no reintegre los dineros que por este concepto de subsidio ha recibido, en el plazo fijado en el párrafo tercero de esta cláusula, se le descontará de su próxima remuneración mensual el monto que le hubiera sido pagado por la entidad previsional o de salud respectiva y perderá en el futuro el derecho consignado en esta cláusula.

En el caso de instituciones de salud previsional con las que INACAP tenga convenio, INACAP percibirá directamente de la ISAPRE respectiva los valores de los subsidios que procedan, conforme al inciso primero de esta cláusula, tramitación que será de cuenta y cargo de INACAP siempre que sea factible administrativamente y no se cause entorpecimiento al funcionamiento institucional, obligándose los trabajadores a dar los poderes que sean pertinentes.

6.- ASIGNACION DE MOVILIZACION

Trabajadores Administrativos:

A los trabajadores administrativos afectos a este contrato INACAP pagará la asignación de movilización en los montos que actualmente se encuentren vigentes de acuerdo a sus contratos individuales de trabajo, con un mínimo de \$26.969 (veintiséis mil novecientos sesenta y nueve pesos).

En caso de ausencia del trabajador esta asignación se pagará en forma proporcional a los días efectivamente trabajados.

Esta asignación se reajustará semestralmente, de acuerdo a lo siguiente:

A contar del 1º de marzo de 2021 será reajustada en un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC entre los meses de septiembre de 2020 y febrero de 2021.

A contar del 1º de septiembre de 2021 será reajustada en un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC entre los meses de marzo de 2021 y agosto de 2021.

A contar del 1º de marzo de 2022 será reajustada en un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC entre los meses de septiembre 2021 y febrero de 2022.

A contar del 1º de septiembre de 2022 será reajustada en un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC entre los meses de marzo de 2022 y agosto de 2022.

A contar de 1º de marzo de 2023 será reajustada e un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC entre los meses de septiembre 2022 y febrero 2023.

A contar del 1º de septiembre de 2023 será reajustada en un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC entre los meses de marzo de 2023 y agosto de 2023.

Trabajadores Docentes:

INACAP pagará a cada trabajador docente afecto al presente contrato una asignación mensual de movilización de \$138 (ciento treinta y ocho pesos) por cada hora pedagógica efectivamente realizada.

7.- ASIGNACION DE COLACION

Trabajadores Administrativos:

A los trabajadores administrativos afectos a este contrato INACAP pagará la asignación de colación en los montos que actualmente se encuentren vigentes de acuerdo a sus contratos individuales de trabajo, con un mínimo de \$34.521 (treinta y cuatro mil quinientos veintiún pesos).

En caso de ausencia del trabajador esta asignación se pagará en forma proporcional a los días efectivamente trabajados.

Esta asignación se reajustará semestralmente, de acuerdo a lo siguiente:

A contar del 1º de marzo de 2021 será reajustada en un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC entre los meses de septiembre de 2020 y febrero de 2021.

A contar del 1º de septiembre de 2021 será reajustada en un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC entre los meses de marzo de 2021 y agosto de 2021.

A contar del 1º de marzo de 2022 será reajustada en un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC entre los meses de septiembre 2021 y febrero 2022.

A contar del 1º de septiembre de 2022 será reajustada en un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC entre los meses de marzo de 2022 y agosto de 2022.

A contar de 1º de marzo de 2023 será reajustada e un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC entre los meses de septiembre 2022 y febrero 2023.

A contar del 1º de septiembre de 2023 será reajustada en un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC entre los meses de marzo de 2023 y agosto de 2023.

Trabajadores docentes:

INACAP pagará a cada trabajador docente afecto al presente contrato una asignación mensual de colación de \$138 (ciento treinta y ocho pesos) por cada hora pedagógica efectivamente realizada.

8.- ASIGNACION DE ESCOLARIDAD

INACAP pagará a los trabajadores afectos al presente contrato colectivo, las asignaciones anuales de escolaridad que se indican, por hijo que sea carga reconocida y compensada.

Las asignaciones se pagarán previa presentación del certificado de matrícula y al valor de la unidad de fomento del día 15 del mes en que se solicite el beneficio.

Si ambos padres son trabajadores afectos a este contrato, solo uno de ellos tendrá derecho a este beneficio.

Se excluye de este beneficio a aquellos hijos de trabajadores afectos a este contrato que hagan uso del beneficio de beca otorgada por la Universidad Tecnológica de Chile INACAP o por cualquiera de sus instituciones relacionadas.

Los valores señalados, por estar expresados en UF, incluyen el reajuste por IPC, por lo que no tendrán otro tipo de reajustabilidad.

a) Hijos en Educación Parvularia, Básica o Media:

Conjuntamente con la remuneración de marzo u octubre de cada año, se pagará a los trabajadores administrativos afectos a este contrato el equivalente a UF3 brutas por cada hijo que se matricule en educación parvularia, básica o media, deduciendo de esa suma las cotizaciones, impuestos y descuentos que procedan. El bono para educación parvularia procederá para los niños mayores de 2 años.

El personal docente, percibirá por concepto de este beneficio el equivalente a 5% de UF1 bruta por cada hora pedagógica semanal contratada.

b) Hijos en Educación Superior:

Conjuntamente con la remuneración de marzo u octubre de cada año, se pagará a los trabajadores administrativos la suma de dinero equivalente a UF4 brutas por cada hijo que se matricule en Educación Superior deduciendo de ella las cotizaciones previsionales e impuestos que procedan. Se entenderá por Educación Superior aquellos establecimientos educacionales reconocidos como tales por el Ministerio de Educación.

El beneficio se hará extensivo a los hijos que hayan perdido la calidad de carga, pero que dependan del trabajador afecto al presente convenio, y que hayan sobrepasado la edad máxima, pero solo hasta los 25 años de edad inclusive.

El personal docente, percibirá por concepto de este beneficio el equivalente a 5% de UF1 bruta por cada hora pedagógica semanal contratada.

c) Hijos en Educación Diferencial:

Conjuntamente con la remuneración de marzo u octubre de cada año, se pagará a los trabajadores administrativos el equivalente a UF 5,2 brutas por cada hijo que se matricule en educación diferencial, deduciendo de esa suma las cotizaciones previsionales e impuesto que procedan.

El personal docente, percibirá por concepto de este beneficio el equivalente a 5% de UF1 bruta cada hora pedagógica semanal contratada.

d) Educación Superior del Trabajador Administrativo:

Conjuntamente con la remuneración de marzo u octubre de cada año, se pagará el equivalente a UF3,2 (tres coma dos unidades de fomento) a los trabajadores administrativos afectos a este contrato que se encuentren realizando estudios de educación superior en instituciones reconocidas por el Ministerio de Educación, previa deducción de las cotizaciones previsionales e impuestos que procedan.

Este beneficio dice relación con estudios técnicos o profesionales dictados por instituciones facultadas para ello y que impliquen un mejoramiento o aporte para el desempeño laboral del trabajador, con excepción de estudios que se realicen en alguna de las instituciones que conforman el sistema integrado de educación superior INACAP.

9.- JARDIN INFANTIL

El personal administrativo femenino afecto a este contrato colectivo, percibirá un beneficio mensual por cada hijo mayor de 2 años de edad y menor de 5 años de edad que asista al jardín infantil, siempre que sea carga reconocida y compensada por INACAP.

Este beneficio será entregado para que las trabajadoras hagan uso del jardín infantil de su preferencia a través de sistema de reembolso, es decir, deberán presentar las boletas o facturas respectivas, de las cuales INACAP reembolsará a la trabajadora el monto que corresponda según el tramo asignado.

El monto de este beneficio se determinará como un porcentaje del costo real a pagar por la trabajadora al jardín infantil, considerando un tope máximo de UF3 y será inversamente proporcional al sueldo base de la solicitante, de acuerdo a la siguiente tabla:

TRAMO SUBSIDIO	SUELDO BASE	%SUBSIDIO	MONTO MAXIMO
A.	Hasta \$360.000	70	UF 2,1
B.	\$360.001 a \$513.000	60	UF 1,8
C.	\$513.001 y más	30	UF 0,9

INACAP pagará los días 10 del mes siguiente de presentación de la boleta o factura, que deberá ser entregada antes del día 20 del mes en que se utiliza el servicio.

El beneficio será pagado por el periodo en que el menor efectivamente haya asistido al jardín infantil, situación que deberá detallarse en la boleta o factura respectiva. Sin prejuicio de lo anterior, INACAP queda facultada para supervisar y verificar la asistencia de los menores al jardín infantil.

Se deja expresamente establecido que será de responsabilidad exclusiva y directa de la trabajadora realizar el pago mensual que corresponda al jardín infantil respectivo. El diferencial entre el beneficio a que se refiere esta cláusula y el costo total del jardín será de cargo de la trabajadora.

Las trabajadoras docentes tendrán el mismo beneficio indicado para las administrativas, aplicándose la misma tabla señalada, siempre que tengan una jornada semestral igual o superior a 400 horas pedagógicas en el semestre de entrega del beneficio.

10.- ASIGNACION CUOTA MORTUORIA

INACAP pagará una cuota mortuoria de UF9 (nueve unidades de fomento) brutas a los trabajadores afectos al presente contrato colectivo, en caso de fallecimiento de su cónyuge, conviviente civil, hijos o padres, lo que deberá acreditarse con el respectivo certificado de defunción.

En caso de muerte del trabajador esta asignación se pagará a su cónyuge sobreviviente y, a falta de éste(a), a sus hijos.

De estos montos se deducirán las cotizaciones previsionales e impuestos que procedan.

11.- ASIGNACION POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

En caso de fallecimiento de un trabajador afecto al presente contrato, INACAP pagará a su cónyuge, conviviente civil e hijos, si los tuviere, una asignación por fallecimiento decreciente, conforme a los siguientes rangos:

- a) Hasta 40 años de edad: UF110 (ciento diez Unidades de Fomento).
- b) Sobre 40 y hasta 65 años o más: Se establecerá una indemnización inversamente proporcional al aumento de la edad partiendo de UF110 (ciento diez unidades de fomento) para el que tiene 40 años de edad y hasta UF 10 (diez unidades de fomento) para el que tiene 65 o más años de edad, conforme a la siguiente tabla:

Monto UF	Edad
110	40
106	41
102	42
98	43
94	44
90	45
86	46
82	47
78	48
74	49
70	50
66	51
62	52
58	53
54	54
50	55
46	56
42	57
38	58
34	59
30	60
26	61
22	62
18	63
14	64
10	65

Esta asignación se pagará también en caso de sentencia ejecutoriada que declare la muerte presunta del trabajador.

12.- ASIGNACION DE MATRIMONIO Y DE UNION CIVIL

INACAP pagará al trabajador afecto al presente contrato que contraiga matrimonio civil o unión civil, una asignación de UF 8 brutas, por una sola vez durante la vigencia de su relación laboral con INACAP. De esa suma se deducirán las cotizaciones previsionales e impuestos que procedan.

El trabajador deberá presentar el certificado de matrimonio o unión civil correspondiente.

En el caso que los contrayentes sean ambos trabajadores afectos al presente contrato colectivo, el beneficio se pagará a ambos.

13.- ASIGNACION DE NATALIDAD O ADOPCION

INACAP pagará por el nacimiento de cada hijo del trabajador afecto al presente contrato, el equivalente a UF 5 brutas, deduciendo de esa suma las cotizaciones previsionales e impuestos que procedan, contra la presentación del certificado de nacimiento correspondiente.

En el caso que ambos padres estén afectos al presente convenio colectivo, el beneficio se pagará a ambos.

El presente beneficio se extiende y aplica a los padres adoptivos.

14.- AGUINALDO DE FIESTAS PATRIAS

a.- La institución otorgará un aguinaldo de fiestas patrias en el mes de septiembre de cada año a los administrativos con contrato indefinido afectos a este contrato, equivalente a \$50.181 (cincuenta mil ciento ochenta y un pesos) brutos.

b.- A los trabajadores docentes con contrato indefinido afectos a este contrato, se otorgará de acuerdo a la jornada semestral y de conformidad a los siguientes tramos:

- De 1 a 299 horas pedagógicas: \$ 16.746 (dieciséis mil setecientos cuarenta y seis pesos) brutos.
- De 300 a 599 horas pedagógicas: \$33.429(treinta y tres mil cuatrocientos veintinueve pesos) brutos.
- De 600 y más horas pedagógicas: \$50.181 (cincuenta mil ciento ochenta y un pesos) brutos.

De los valores antes señalados la Institución deducirá las cotizaciones previsionales e impuestos que procedan.

En el mes de septiembre de 2021 el aguinaldo de fiestas patrias será reajustado en un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC correspondiente al periodo que va desde septiembre de 2020 a agosto de 2021.

En septiembre de 2022 y septiembre de 2023, se reajustará en las mismas condiciones que para el año 2021.

15.- AGUINALDO DE NAVIDAD

a. La Institución otorgará un aguinaldo de Navidad en el mes de diciembre de cada año a los administrativos con contrato indefinido afectos a este contrato, equivalente a \$50.181 (cincuenta mil ciento ochenta y un pesos) brutos.

b. A los docentes con contrato indefinido afectos a este contrato, se otorgará de acuerdo a la jornada semestral y de conformidad a los siguientes tramos:

- De 1 a 299 horas pedagógicas: \$ 16.746 (dieciséis mil setecientos cuarenta y seis pesos) brutos.
- De 300 a 599 horas pedagógicas: \$33.429 (treinta y tres mil cuatrocientos veintinueve pesos) brutos.
- De 600 y más horas pedagógicas: \$50.181 (cincuenta mil ciento ochenta y un pesos) brutos .

De los valores antes señalados la Institución deducirá las cotizaciones previsionales e impuestos que procedan.

En el mes de septiembre de 2021 el aguinaldo de navidad será reajustado en un 100% (cien por ciento) de la variación del IPC correspondiente al periodo que va desde septiembre de 2020 a agosto de 2021.

En diciembre de 2022 y diciembre de 2023, se reajustará en las mismas condiciones que para el año 2021.

Adicionalmente, se entregará una caja navideña por un valor equivalente a \$30.000 (treinta mil pesos).-

16.- BONO DE VESTUARIO

A los trabajadores afectos a este contrato, en el mes de abril de los años 2021, 2022, y 2023 INACAP pagará un bono de vestuario para ropa de trabajo, de UF 3,5 (tres coma cinco) brutas, deduciendo de esa suma las cotizaciones previsionales e impuestos que procedan.

Para acceder a este bono los trabajadores docentes deberán tener una carga académica igual o superior a un total de 800 horas pedagógicas sumadas entre el semestre primavera anterior y el semestre otoño en que se paga este beneficio.

σ π σ π σ π σ

σ π σ π σ π σ

- b.1) INACAP otorgará al Sindicato un total de (1) un cupo por cada año de vigencia del presente contrato colectivo, con el objeto de pagar al trabajador que se acoja a este cupo, una indemnización convencional por años de servicio.
- b.2) Para determinar el beneficiario de este cupo, el Sindicato presentará a INACAP un trabajador afecto al presente contrato, con al menos 30 días de anticipación a la fecha en que se haga efectiva la renuncia del trabajador.
- b.3) Se entenderá por periodo anual para efectos del cupo anual, cada periodo de 12 meses calendario sucesivos, contados desde la entrada en vigencia de este contrato colectivo.
- b.4) Si el Sindicato no hiciere uso de ese cupo en uno o más periodos anuales, no será acumulable para el o los períodos siguientes.

La indemnización por años de servicio a que se refiere esta cláusula será equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por el trabajador, por cada año de servicios y fracción superior a seis meses, prestados continuamente al empleador, con un límite máximo de 330 días de remuneración. Si el contrato de trabajo hubiese estado vigente un año más, se entenderá que ha transcurrido un año si existiera fracción superior a seis meses.

Para efectos de esta indemnización convencional, la última remuneración mensual que servirá como base de cálculo se determinará conforme a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del trabajo y tendrá un tope máximo de 90 Unidades de Fomento.

Se deja constancia que la presente indemnización convenida es incompatible con cualquiera otra que establezca la legislación por concepto de años de servicio.

20.- PERMISO DE ESTUDIO

Los trabajadores docentes afectos al presente contrato colectivo, que opten por cursar estudio en Instituciones de Educación Superior reconocidos por el Ministerio de Educación, deberán informar al Director Académico de la Sede, con antelación de a lo menos quince días corridos anteriores al inicio del semestre, de tal manera que ello sea considerado para la programación de su jornada. En cualquier caso, el docente deberá considerar al optar por sus estudios que estos sean compatibles con su calidad de docente, y la variabilidad de su jornada académica.

21.- PERMISO POR FALLECIMIENTO

INACAP otorgará a los trabajadores afectos a este Convenio los siguientes permisos con derecho a remuneración, los que se considerarán efectivamente trabajador para todos los efectos legales y contractuales y serán imputables a los que correspondan de acuerdo a la legislación vigente:

- a) Siete días corridos por fallecimiento de hijos, cónyuge o conviviente civil y tres días hábiles considerados de lunes a viernes por fallecimiento de padre o madre.

Se adicionará 1 día hábil más en el caso que el funeral se efectúe fuera de la provincia de Curicó, y 2 días hábiles más en el caso que el funeral se efectúe fuera de la Región del Maule.

b) Dos días hábiles, considerados de lunes a viernes, por fallecimiento de hermanos, abuelos o suegros del trabajador. Se adicionará 1 día hábil más en el caso que el funeral se efectúe fuera de la provincia de Curicó, y 2 días hábiles mas en el caso que el funeral se efectúe fuera de la Región del Maule.

22.- PERMISOS SINDICALES

El empleador concederá permisos sindicales según lo establecido en el código del trabajo con un máximo de 6 horas semanales, para todos los efectos legales. Las remuneraciones durante el periodo de permiso serán de cargo del Sindicato.

Sin prejuicio de lo anterior, si un dirigente sindical fuera trabajador administrativo, no se le descontara de su remuneración el tiempo destinado a permiso sindical legal.

23.- VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO

La vigencia del presente contrato será desde el 01 de noviembre de 2020 hasta el 31 de octubre de 2023.

24.- NOMINA DE SOCIOS DEL SINDICATO

Se adjunta al presente contrato colectivo y será parte integrante del mismo, la Nómina de Socios de Sindicato Establecimiento de Empresa Universidad Tecnológica de Chile – INACAP Curicó, indicada en anexo A

25.- ACUERDO SOBRE EXTENSION DE BENEFICIOS

No existiendo acuerdo entre las partes, los beneficios del presente contrato colectivo no se extenderán, total ni parcialmente, a otros trabajadores distintos de los individualizados en la nómina que se incluye en este contrato colectivo como Anexo Nº1.

26.- DISPOSICIONES FINALES

26.1.- Los beneficios expresados en unidades de fomento se determinarán de acuerdo al valor de ésta al día 15 del mes que corresponda su pago, salvo disposición distinta que se haya establecido expresamente.

26.2.- Cada vez que se hace referencia al IPC se entenderá que es aquel que entrega el Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E) o quien haga sus veces. Variación del Índice de Precios al Consumidor, se refiere al porcentaje de variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en un periodo determinado.

26.3.- Todos los montos y cantidades monetarias señaladas en el presente Contrato se refieren a valores brutos, antes de impuesto o descuentos legales, previsionales o convencionales que correspondan.

Margarita Villalobos D.
Presidenta

Luis Herrera Sepúlveda
Secretario

Cristhoper Castro Guerra
Tesorero

Sindicato Establecimiento de Empresa Universidad Tecnológica de Chile – INACAP
Curicó

Marcelo Valdivia Quevedo
Vicerrector Sede Curicó

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHILE INACAP

**ANEXO N°1 – NOMINA DE TRABAJADORES PERTENECIENTES AL
SINDICATO ESTABLECIMIENTO DE EMPRESA UNIVERSIDAD
TECNOLOGICA DE CHILE INACAP CURICO, AFECTOS AL PRESENTE
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

Nº	RUT	NOMBRES
1	135101648	AGUILERA ALARCON SARA VERONICA
2	85082922	ALFARO ROJAS ROBERT WILLIAM
3	124164745	ALVAREZ SOTO HERMES ADOLFO
4	96300050	ANDRADE MUÑOZ RENE TERENCIO
5	94321026	ANDRADES SALCEDO PAULINA ELIZABETH
6	124153697	ARDILES REYES CARLOS ALBERTO
7	158373289	ARRUÉ FALCÓN JORGE ESTEBAN
8	171548446	AVENDAÑO RODRIGUEZ PATRICIA ANTONIETA
9	145036798	BASCUÑAN BRAVO ORIANA DE LAS MERCEDES
10	161583251	BECERRA DUARTE CYNTHIA YASMÍN
11	163361299	BRAVO RIVERO CARLOS MAURICIO
12	155965932	BUSTAMANTE DIAZ CLAUDIA
13	16303025K	CALDERON CALDERON CAROL MARLEN
14	134585927	CARDENAS PAVEZ MARIA DE LOS ANGELES
15	165889843	CARO VERGARA CLAUDIO ALBERTO
16	163363690	CARTAGENA QUINTEROS SILVANA DEL CARMEN
17	161955159	CASTRO GUERRA CRISTHOPER LUIS
18	177958743	CASTRO VERDUGO JOSELYN PATRICIA
19	119543142	CERDA WEHINGER PABLO RAMON
20	15131872K	CESPEDES MOYA MARTA DOLORES
21	142896109	CISTERNA PARRA ISELLA
22	128377646	CONTRERAS ARAYA MARÍA JOSÉ
23	159983811	CORDOVA CAAMAÑO MARIO FELIPE
24	140499374	CORNEJO LORCA MARÍA CAROLINA
25	151301630	CORTÉS VALENZUELA EDUARDO ESTEBAN
26	136954377	CUBILLOS SANDOVAL OSVALDO ENRIQUE
27	175292837	DIAZ GOMEZ MARIO ESTEBAN
28	178952897	DUEÑAS VIDAL PAULA JESÚS
29	143270238	DURAN FLORES FRANCISCO JAVIER
30	15325141K	DÍAZ CÁRDENAS CLAUDIA ALEJANDRA
31	161912735	ESPINOZA ANDRADE JASMIN DE LOS ANGELES
32	156139092	FERNÁNDEZ RAMÍREZ VÍCTOR HUGO
33	154743200	FUENZALIDA CONTRERAS ABRAHAM JONATHAN
34	171312159	FUENZALIDA PEÑALOZA FELIPE
35	145975506	GAGLIANO MORAGA GINO MARCOS

36	178953141	GAJARDO HERRERA LUIS JAVIER
37	163412039	GALVEZ PIÑA NATALIA PAOLA
38	16870514K	GARCIA GARCIA ERIKA MARLENNE
39	11764197K	GARCIA JAQUE LUIS EDUARDO
40	156309478	GARRIDO CALDERON FRANCISCA ROMINA
41	151365922	GARRIDO MORAGA ALVARO FRANCISCO
42	178823094	GONZALEZ BOZO PATRICIA ALEJANDRA
43	142867257	GONZALEZ CONCHA IVONNE ANDREA
44	159773949	GONZALEZ GUERRA PABLO ANTONIO
45	169738475	GONZALEZ OYARCE EDUARDO JAVIER
46	08743785K	GUTIERREZ PALMA URBANO MAURICIO
47	178203304	GUTIÉRREZ DÍAZ SEBASTIÁN NICOLÁS
48	189892179	GÓMEZ GARCÍA MARCIA AMPARO
49	125173306	HENRIQUEZ CORDERO JORGE IVAN
50	09335656K	HERRERA SEPULVEDA LUIS RAMON
51	166797373	HINRICHSEN LOPEZ MATIAS ALEJANDRO
52	159469824	IBARRA AGUILERA HECTOR JARED
53	184026295	IBARRA GONZALEZ MARCIA ALEXANDRA
54	13574106K	IBAÑEZ ALARCON LORENA
55	164904970	INOSTROZA SEPULVEDA KATHERINE LISSETTE
56	156834955	JORQUERA MORALES JUAN SALVADOR
57	137311690	KIEKEBUSCH SANCHEZ CATHERINE SOLEDAD
58	168579101	LABRA GONZALEZ CAMILO IGNACIO
59	144931424	LAGOS BASTIAS NELSON ALEJANDRO
60	111745331	LARA FIGUEROA RICARDO ANTONIO
61	142908646	LARA HERNANDEZ MARCELO NEFTALI
62	143298442	LASTRA CORTES GASTON ANDRES
63	164812146	LEIVA BAHAMONDES LUISA ELIZABETH
64	177968676	LILLO FARÍAS ARACELI MARGARITA
65	145402689	LUCERO HERNANDEZ BRUNO ALEJANDRO
66	160253290	LUEIZA VALENZUELA MARIA ELISA
67	119539900	MARQUEZ DIAZ PEDRO ANTONIO
68	106099995	MARQUEZ VALDÉS MARIO EDUARDO
69	172669808	MARTINEZ DE LA SOTTA MARIA PÍA
70	136992945	MARTÍNEZ RUBILAR CARLOS MARCELO
71	137766620	MELO ANABALON BARBARA DEL PILAR
72	139491084	MIÑO FUENTES MARCO
73	119534569	MIÑO SEPULVEDA HECTOR ALEXIS
74	165947533	MONSALVE MARQUEZ JOSE MANUEL
75	174338795	MORALES CASTILLO THIARE ELIZABETH
76	83350547	MORENO REYES ALVARO MARCELO

77	143261433	MORENO ZENTENO VICTOR HUGO
78	158046148	MUNDACA MENDOZA PEDRO NICOLAS
79	172690211	NARAINDAS SALAZAR LAXMI
80	142850443	NAVARRO JOFRE GONZALO ESTEBAN
81	156301957	OLIVOS DAZA JAIME ESTEBAN
82	185884961	ORMAZABAL MELENDEZ BASTIAN ANDRES
83	162906003	ORTIZ LARTIGA YASNA PATRICIA
84	95028969	OYARZUN ARENAS JORGE PATRICIO
85	141942948	OYARZUN PARRA GUSTAVO ESTEBAN
86	162903306	PAVEZ LOPEZ CESAR ALEJANDRO
87	70067528	PERILLAN PACHECO CARMEN ALICIA
88	143268829	PEZO VILLAGRAN HECTOR ADAN
89	156301698	PEÑA HERNÁNDEZ FELIPE DANIEL
90	126318782	PIÑEIRO CARO ALEJANDRO SEBASTIAN
91	156753939	PONCE CAVALLA JUAN PABLO
92	153796823	PONS BERENGUER MONSERRAT
93	178199188	QUIJADA FUENZALIDA MARCELA PAZ
94	165905806	REYES MORENO ROBERTO FELIPE
95	160442859	REYES SANTELICES CLAUDIA ALEJANDRA
96	174416508	RODRIGUEZ ARRIAZA BELEN ARCANIA
97	18560912K	ROJAS CORDERO MICHEL
98	127830924	RUGGIERI LUSSO PAULO CESAR
99	151293867	SAAVEDRA GONZALEZ GEORGINA ROSA DEL CARMEN
100	171729874	SAAVEDRA NAVARRO CARLA ALEJANDRA
101	108817542	SAAVEDRA PUELLES FERNANDO DANIEL
102	165197011	SARABIA URRA CRISTIAN
103	133706887	SEPULVEDA BARRA ELIZABETH DEL CARMEN
104	178826255	SEPULVEDA CRUZ GONZALO JAVIER
105	186820630	SILVA GALLEGOS JAVIER ALEJANDRO
106	67831349	SILVA NAVARRETE PETRONILA VERONICA
107	124178096	SUAZO HERRERA JUAN LORENZO
108	171572789	TORRES CARTER JUAN PABLO
109	170874412	URETA MEDINA JAVIERA VALENTINA
110	137227967	VALDES ROJAS HERNAN ALONSO
111	161657972	VALDIVIA ESPINOZA JORGE LUIS
112	190085740	VALENZUELA ARAYA MANUEL IGNACIO
113	17873167K	VASQUEZ BRIONES WALTER ALEJANDRO
114	80538812	VENEGAS PIZARRO PATRICIO ENRIQUE
115	142867419	VERA CONCHA MAGIBEL LORENA
116	181123176	VILLALOBOS DROGUET MARGARITA
117	146080316	VILLANUEVA DOMEQUE ROSER

118	145711010	VILLARROEL BAHAMONDES ELIZABETH KARIN
119	184618680	VILLAVICENCIO ESPINOZA CLAUDIO DANIEL
120	133519890	YÁÑEZ CORREA NELLY ELENA
121	17794615K	ZÚÑIGA RUBILAR DAVID EDUARDO