



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE  
VICERRECTORIA ECONOMICA Y DE GESTION**

**ANEXO AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO  
(Anexo 92)**

En Santiago a 1 de Diciembre del año 2013, la Pontificia Universidad Católica de Chile, R.U.T. 81.698.900-0, representada por la Directora de Personal, Sra. María Rosa Millán Massa, domiciliada para estos efectos en Avda. Libertador Bernardo O'Higgins N° 340, comuna de Santiago, por medio del presente instrumento otorga a los trabajadores administrativos con contrato indefinido, con antigüedad igual o superior a un año y cuyos cargos estén clasificados en el nivel 11 y superior los siguientes beneficios.

Se deja expresa constancia que los beneficios pactados en el presente anexo son incompatibles con cualesquiera otro de la misma naturaleza, que este pagando o defina en el futuro la Universidad, no siendo exigible el pago de éstos sino sólo de los convenidos en el presente documento.

El presente instrumento se aplicará al trabajador que suscribe, al final de este documento, los beneficios que en este acto otorga la Universidad.

**2. PARTES**

El presente anexo afecta, por una parte en calidad de empleador a la Pontificia Universidad Católica de Chile, en adelante "Universidad" y, por la otra, al trabajador que manifiesta su aceptación al final del presente instrumento.

**3. VIGENCIA**

El presente anexo regirá entre el 1° de diciembre del 2013 y el 31 de Diciembre de 2017.

**4. CONDICIONES DE TRABAJO**

**4.1 Desarrollo de Personal**

La Universidad mantendrá una política de desarrollo del personal, la cual consistirá en programas de capacitación, promoción interna, evaluación de desempeño y políticas de remuneraciones de acuerdo a comparaciones con un mercado laboral homologable.

La Universidad establecerá, un Fondo anual de \$ 30.000.000 (treinta millones pesos) para el Desarrollo Profesional que permitirá al trabajador realizar visitas de conocimiento directo a otras universidades, tanto en el país como en el exterior. El procedimiento para acceder a este fondo será establecido y administrado por la Dirección de Personal. La asignación del Fondo se hará en relación con las acciones de capacitación que cada Unidad haya realizado para todo su personal en el año anterior.

La Universidad, procurará organizar instancias de encuentro y estudios tales como Convenciones o Seminarios que faciliten el desarrollo profesional del trabajador.

**4.2 Jornada laboral**

El personal afecto a este instrumento tendrá una jornada de trabajo de hasta 44 horas semanales, salvo que con acuerdo del trabajador se conviniere entre las partes una jornada diversa, considerando dentro de la jornada el tiempo destinado a la colación, de 45 minutos, establecido en el Reglamento Interno.

### 4.3 Feriado anual

La Universidad se obliga a otorgar a los trabajadores involucrados en este instrumento, 28 días corridos de vacaciones de preferencia en primavera o verano, sin perjuicio de que por aplicación de las normas del Código del Trabajo éstas pudieran ser mayores. Con todo, el feriado anual de cada trabajador no excederá en caso alguno de 35 días corridos, incluidos en ellos los inhábiles. En los casos que por necesidad de funcionamiento de la Universidad sea necesario fraccionar el feriado anual, se hará de mutuo acuerdo con el trabajador.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, la Universidad podrá determinar que en la totalidad de sus establecimientos o en parte de ellos se proceda al cese de sus actividades por un lapso no superior a 28 días corridos, en dicho caso, impondrá a los trabajadores afectos a este instrumento la obligación de hacer uso del feriado sin que los trabajadores puedan negarse a ejercer sus vacaciones.

### 4.4 Licencias médicas

La Universidad se obliga a pagar los tres primeros días de las licencias médicas siempre que la misma exceda de siete días corridos y aquellos que no sean pagados por la institución de salud correspondiente. Con todo, la Universidad se obliga a pagar los tres primeros días de la licencia médica inferior a 7 días corridos de cada trabajador afecto a este instrumento, cada año calendario, siempre que éstos no sean pagados por la institución de salud que corresponda. Si el trabajador requiriese hacer uso de una tercera licencia médica en el año calendario, la Universidad pagará los tres primeros días de la tercera licencia, con la debida verificación y aprobación hecha por el Departamento de Beneficios del Personal.

Para las personas que hayan ingresado a contar de enero de 2002, la Universidad pagará los 3 (tres) primeros días de 1 (una) licencia médica que no sea bonificada por la Institución de salud que corresponde. Si el trabajador requiere hacer uso de una segunda licencia médica en el año calendario, la Universidad pagará los 3 (tres) primeros días de la segunda licencia, con la debida verificación y aprobación hecha por la Dirección de Asuntos del Personal.

### 4.5 Permisos

#### A) Con goce de remuneraciones.

- a) De 7 días corridos de permiso pagado a partir del día del respectivo fallecimiento en el caso de muerte de un hijo, así como en el de la muerte del cónyuge (Art. N2 66 del Código del Trabajo).
- b) La Universidad hará extensivo el permiso señalado en la letra a) precedente, también en los casos de fallecimiento de padres y hermanos el cual deberá ser solicitado a la Unidad en que se desempeña el trabajador, dentro de los 3 primeros días de ocurrido el hecho, incluido el permiso legal correspondiente.
- c) De 7 días corridos en caso de que el trabajador contraiga matrimonio
- d) De 7 días corridos, cada vez que el trabajador sea padre de familia, incluido el permiso legal correspondiente (Art. 195 Código del Trabajo).
- e) De 1 día de permiso por cambio de residencia del trabajador, cuando sea en un día laboral, debidamente acreditado con el salvoconducto emitido por el organismo competente.
- f) De 3 días administrativos durante el año calendario, de acuerdo al reglamento interno. El trabajador podrá acceder a un día adicional, permiso que la jefatura podrá autorizar atendiendo las razones expuestas por el trabajador.. Este beneficio se aplica a contar del año 2014.
- g) De 5 días corridos en el caso de fallecimiento de un hijo en período de gestación, incluido el permiso legal correspondiente (Art. 66 Código del Trabajo).
- h) De 2 a 4 días corridos dentro de los tres primeros días siguientes al hecho que lo origina en el caso de fallecimiento de los suegros. La cantidad de días será determinada exclusivamente por la Dirección de Personal de la Universidad de acuerdo al lugar donde ocurra la contingencia que origina el beneficio, ambas situaciones deberán ser demostradas fehacientemente ante esta misma Dirección.

Para otorgar los permisos la Universidad se reserva el derecho de solicitar la documentación correspondiente. Todos los permisos deberán solicitarse a más tardar, hasta dentro del 3er día hábil siguiente al hecho que lo origina, perdiéndose el beneficio en caso contrario.

## **B) Sin goce de remuneración.**

Es atribución privativa del Vicerrector Económico y de Gestión el otorgar permiso sin goce de remuneración adicionales a las clausulas precedentes.

### **4.6 Sala Cuna y Jardín Infantil**

#### **a) Sala Cuna**

La Universidad aplicará, en materia de Sala Cuna, las disposiciones legales vigentes de carácter obligatorio.

#### **b) Jardín Infantil**

El Servicio de Jardín Infantil que actualmente la Universidad otorga a sus trabajadoras, será bonificado por la Universidad, en un monto determinado por la situación socio - económica del grupo familiar de la trabajadora. El monto de la bonificación será definido por el Departamento de Beneficios al Personal.

Para el personal que trabaja en el Campus Lo Contador y que tenga hijos menores de dos años, la Universidad pagará en forma directa el arancel de una Sala Cuna cercana al campus, que cuente con rol JUNJI.

### **4.7 Viáticos**

Todo trabajador afecto a este instrumento que deba desempeñar funciones fuera de su lugar habitual de trabajo que le demanden gastos especiales de traslado, alimentación y/o alojamiento percibirá el viático, en los casos y bajo la modalidad que establezca el respectivo reglamento de la Universidad.

## **5 SISTEMA DE REMUNERACIONES**

### **5.1 Política de Remuneraciones**

La Universidad continuará aplicando su política de remuneraciones, en la medida que sus posibilidades económicas lo permitan. El objetivo de la política es tender a aumentar los sueldos de los trabajadores, reconociendo la ampliación e intensificación de las tareas de sus cargos, las adecuaciones en la dotación del personal, así como también los antecedentes del desempeño laboral sustentados en los procesos anuales de evaluación del desempeño aplicados por la Dirección de Personal.

### **5.2 Compensación Voluntaria**

La Universidad, previa calificación realizada por la Dirección de Personal, pagará las diferencias que resulten entre la remuneración y el subsidio pagado por su sistema de salud (Isapre o Fonasa) el trabajador afecto a este anexo que estén haciendo uso de licencia médica por enfermedad, licencias maternas o afectados por accidente de trabajo, como si estuvieran prestando servicios.

Esta compensación se cancelará por un periodo continuado de 8 meses, evaluándose su extensión de acuerdo a la naturaleza de la incapacidad y a la posibilidad de pensionarse por vejez o por invalidez.

### **5.3 Reajuste de Sueldos y Reajustabilidad Periódica.**

La Universidad aplicará a todos los trabajadores afectos a este instrumento que posean contrato indefinido de trabajo, con antigüedad igual o mayor a un año, con jornada igual o superior a 22 horas y con una remuneración menor a \$1.500.000, los siguientes reajustes de remuneración de acuerdo a la siguiente tabla:

El 1° de Diciembre de 2013 la Universidad aplicará el siguiente reajuste:

- Sueldo base contractual de hasta \$700.000 reajuste 3.5%
- Sueldo base contractual entre \$700.001 y \$800.000 reajuste 3.0%
- Sueldo base contractual entre \$800.001 y \$1.000.000 reajuste 2.5%
- Sueldo base contractual entre \$1.000.001 y \$1.250.000 reajuste 2.0%
- Sueldo base contractual entre \$1.250.001 y \$1.500.000 reajuste 1.5%

El 1° de Enero el año 2015 la Universidad aplicará el siguiente reajuste:

- Sueldo base contractual de hasta \$700.000 reajuste 1.7%
- Sueldo base contractual entre \$700.001 y \$800.000 reajuste 1.5%
- Sueldo base contractual entre \$800.001 y \$1.000.000 reajuste 1.3%
- Sueldo base contractual entre \$1.000.001 y \$1.500.000 reajuste 1.0%

El 1° de Enero el año 2016 Universidad aplicará el siguiente reajuste:

- Sueldo base contractual de hasta \$700.000 reajuste 1.7%
- Sueldo base contractual entre \$700.001 y \$800.000 reajuste 1.5%
- Sueldo base contractual entre \$800.001 y \$1.000.000 reajuste 1.3%
- Sueldo base contractual entre \$1.000.001 y \$1.500.000 reajuste 1.0%

**5.4** En Enero del año 2014, 2015, 2016, 2017 la Universidad reajustará los sueldos base ya incrementados de cada trabajador adscrito a este anexo de contrato, en un 100% de la variación registrada por el IPC del año anterior.

**5.5** Para los trabajadores cuya remuneración sea superior a \$1.500.000 en Enero del año 2014, 2015, 2016, 2017 la Universidad reajustará los sueldos base de cada trabajador adscrito a este anexo de contrato, en un 100% de la variación registrada por el IPC del año anterior.

#### **5.6 Bonificación de Movilización**

A partir del 01 de diciembre de 2013, la Universidad pagará al trabajador con contrato indefinido, que tenga un año de antigüedad y se encuentre clasificado entre los niveles 11 y superiores de la estructura de cargos, una asignación de movilización de \$46.197.- (cuarenta y seis mil ciento noventa y siete pesos) mensuales que se liquidarán y pagarán conjuntamente con la remuneración de cada periodo. Esta bonificación será proporcional a los días efectivamente trabajados, de forma tal que la suma antes indicada se entiende en el evento que el trabajador haya prestado servicios todos los días laborables del mes.

La Universidad no pagará esta bonificación cuando el trabajador se encuentre con permisos con y sin sueldo, o esté percibiendo subsidio por incapacidad laboral.

En Enero de los años 2014, 2015, 2016 y 2017, la Universidad reajustará esta bonificación en \$600.- mensuales.

En Enero de los años 2014, 2015, 2016 y 2017, la Universidad reajustará esta bonificación en un 100% de la variación registrada por el IPC el año anterior.

#### **5.7 Bonificación de Colación**

A partir del 01 de diciembre de 2013, la Universidad mantendrá al trabajador administrativo con contrato indefinido la bonificación actual de colación, ajustándola a \$2.203.- (dos mil doscientos tres pesos) por día hábil efectivamente trabajado o cuando el trabajador haga uso de días de permiso con goce de sueldo, establecidos en el artículo 4.5 A de este instrumento.

La Universidad no pagará esta bonificación cuando el trabajador haga uso de vacaciones, permisos sin sueldo, o este percibiendo subsidio por incapacidad laboral o en otra situación que no se encuentre expresamente establecida en el punto anterior.

En Enero de los años 2014,2015 ,2016 y 2017, la Universidad reajustará esta bonificación en \$600.- mensuales.

En Enero de los años 2014, 2015,2016 y 2017, la Universidad reajustará esta bonificación en un 100% de la variación registrada por el IPC el año anterior.

### **5.7 Bonificación de Gastos del Mes de Marzo**

La Universidad mantendrá este bono de marzo a los trabajadores con contrato indefinido con una antigüedad igual o superior a un año y con un total de haberes menor a \$1.500.000.- ajustando el monto de este bono a \$146.000.- (ciento cuarenta y seis mil pesos). El 50% de este bono se pagará en marzo y el 50% restante se pagara en junio, de cada año. Este bono es imponible y tributable.

En Enero de los años 2014, 2015,2016 y 2017, la Universidad reajustará esta bonificación en un 100% de la variación registrada por el IPC el año anterior.

Esta bonificación se pagará en forma proporcional a la jornada contractual siempre y cuando esta sea mayor o igual a 22 horas, de lo contrario no tendrá derecho a esta bonificación.

## **6. AGUINALDOS**

### **6.1 Aguinaldo de Navidad**

La Universidad pagará a los trabajadores Involucrados en este instrumento que tengan plazo indefinido y una antigüedad igual o superior a un año, un aguinaldo de Navidad de \$ 103.142 (ciento tres mil ciento cuarenta y dos pesos) Imponibles y tributables, que se liquidará a más tardar el día hábil laborable Inmediatamente anterior a la festividad. Este aguinaldo es compatible con cualquier otra asignación que por igual o similar concepto financiare y/o pagare el Estado durante la vigencia del presente instrumento. Los trabajadores beneficiarios que hubieren convenido jornadas parciales, percibirán este aguinaldo calculado proporcionalmente en relación con su jornada ordinaria de trabajo, siempre que ésta sea igual o superior a 22 horas semanales. De lo contrario no tendrán derecho a esta bonificación.

En Enero de los años 2014, 2015,2016 y 2017, la Universidad reajustará esta bonificación en un 100% de la variación registrada por el IPC del año anterior.

Para los efectos de cálculo de indemnización, las partes dejan expresamente establecido que este aguinaldo tiene el carácter de asignación esporádica, de tal forma que la misma no puede considerarse como parte integrante del concepto de remuneración a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo.

### **6.2 Aguinaldo de Fiestas Patrias.**

La Universidad pagará a los trabajadores involucrados en este instrumento que tengan plazo indefinido y una antigüedad igual o superior a un año, un aguinaldo de Fiestas Patrias de \$ 66.469.- (sesenta y seis mil cuatrocientos sesenta y nueve pesos) imponibles y tributables que se liquidará a más tardar el día hábil laborable inmediatamente anterior a la festividad.

Este aguinaldo es compatible con cualquier otra asignación que por igual o similar concepto financiare y/o pagare el Estado durante la vigencia del presente instrumento.

Los trabajadores beneficiarios que tengan jornadas parciales, percibirán este aguinaldo calculado proporcionalmente en relación con su jornada ordinaria de trabajo, siempre que esta sea igual o superior a 22 horas semanales. De lo contrario no tendrán derecho a esta bonificación.

En Enero de los años 2014, 2015,2016 y 2017, la Universidad reajustará esta bonificación en un 100% de la variación registrada por el IPC del año anterior.

Para los efectos de cálculo de indemnización, las partes dejan expresamente establecido que este aguinaldo tiene el carácter de asignación esporádica, de tal forma que la misma no puede considerarse como parte integrante del concepto de remuneración a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo.

## **7. AJUSTE DE MOVILIZACION ANUAL**

La Universidad pagará a los trabajadores afectos a este instrumento que tengan contrato indefinido y una antigüedad igual o superior a un año, una bonificación anual de ajuste de gastos de movilización por fluctuaciones de tarifas y recorridos en el mes de Enero del año 2014 ascendente a \$ 105.701.- (ciento cinco mil setecientos un pesos). Los trabajadores beneficiarios que hubieren convenido jornadas parciales, percibirán esta bonificación calculada proporcionalmente en relación con su jornada ordinaria de trabajo, siempre que ésta sea igual o superior a 22 horas semanales, de lo contrario no tendrán derecho a esta bonificación.

En enero del año 2015, 2016 y 2017 este ajuste de movilización se reajustará en el 100% de la variación registrada por el IPC el año anterior.

Para los efectos de cálculo de indemnización, las partes dejan expresamente establecido que este ajuste de movilización tiene el carácter de asignación esporádica, de tal forma que la misma no puede considerarse como parte integrante del concepto de remuneración a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo.

## **8. RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO**

La "Universidad" pagará un bono de reconocimiento por años de servicios continuos en la institución, considerando el monto de sueldo base contractual, según la siguiente tabla:

- a) 50 y 45 años trabajados continuos en la institución el monto a pagar será de 2.5 sueldos base contractual más \$1.000.000(un millón de pesos)
- b) 40 años trabajados continuos en la institución el monto a pagar será de 2 sueldos base contractual más \$800.000(ochocientos mil pesos)
- c) 35 años trabajados continuos en la institución el monto a pagar será de 2 sueldos base contractual más \$700.000(setecientos mil pesos)
- d) 30 años trabajados continuos en la institución el monto a pagar será de 1 sueldo base contractual más \$600.000. (seiscientos mil pesos)
- e) 25 y años trabajados continuos en la institución el monto a pagar será de 1 sueldo base contractual más \$500.000(quinientos mil pesos)
- f) 20 años trabajados continuos en la institución el monto a pagar será de 0.75 sueldo base contractual más \$400.000(cuatrocientos mil pesos)
- g) 15 años trabajados continuos en la institución el monto a pagar será de 0.5 sueldo base contractual más \$300.000 (trescientos mil pesos)
- h) 10 años trabajados continuos en la institución el monto a pagar será de 0.25 sueldo base contractual más \$200.000 (doscientos mil pesos)

La asignación de antigüedad establecida precedentemente podrá cobrarse a partir del 19 de enero de 2014 exclusivamente por un solo tramo de la antigüedad que corresponde, sin que proceda acumulación de tramos.

Para los efectos de cálculo de indemnización, las partes dejan expresamente establecido que este bono de reconocimiento por años de servicio tiene el carácter de asignación esporádica, de tal forma que la misma no puede considerarse como parte integrante del concepto de remuneración a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo.

## **9. SISTEMA DE PRESTACIONES, SERVICIOS Y BENEFICIOS.**

La Universidad, pagará los beneficios al trabajador, en proporción a su jornada de trabajo, siempre que ésta sea igual o superior a 22 horas semanales y cuya antigüedad sea mayor de un año, los siguientes bonos imponibles y tributables, en las ocasiones que se indican:

Universidad de mantener con el máximo de protección en salud a sus trabajadores y cargas familiares legales, considerando el incremento constante de los costos para el tratamiento de enfermedades graves.

### **9.8.3 Seguros complementarios de Salud**

La Universidad procurará obtener de Compañías de Seguro, un Seguro Complementario de Salud cuyas condiciones de costos y/o beneficios sean más favorables que las que obtendría cada trabajador negociando individualmente.

La Universidad subsidiará la prima del trabajador de acuerdo a una tabla que se definirá cada año y que estará relacionada con el total de haberes de los doce meses anteriores de la remuneración del trabajador.

Adicionalmente a éste, se ofrecerá en las condiciones que la Universidad negocie, un seguro catastrófico y un seguro complementario alternativo de salud.

### **9.8.4 Seguro de Protección Habitacional**

La Universidad procurará obtener de Compañías de Seguros, un Seguro de Protección Habitacional, cuyas condiciones de costos y/o beneficios en promedio, sean más favorables que las que obtendría cada trabajador negociando individualmente.

### **9.8.5 Seguro Automotriz**

La Universidad procurará obtener de Compañías de Seguros, un Seguro Automotriz cuyas condiciones de costos y/o beneficios en promedio, sean más favorables que las que obtendría cada trabajador negociando individualmente.

## **10. CONVENIO DE SALUD**

A contar del 1 de Enero de 2014 la Universidad dispondrá de un fondo anual de salud de \$100.000.000.- (cien millones de pesos) para los trabajadores afectos a este instrumento y a cada carga legal vigente, el cual podrá ser utilizado para las siguientes prestaciones:

- a.1) Bonificación de Consultas médicas electivas y de urgencia,
- a.2) Bonificación en exámenes realizados en los Centros Médicos de la Red de Salud con orden emitida por médicos de dichos establecimientos. Se excluyen los Centros Médicos Alcántara, San Carlos de Apoquindo y San Jorge.
- a.3) Bonificación del costo los exámenes radiológicos en red Salud UC. Se excluyen la atención de urgencia, San Carlos de Apoquindo y Centro Médico San Jorge.
- a.4) Reembolso de recetas de medicamentos para enfermedades. Con todo, se aceptará sólo una receta por cada visita al especialista, previa presentación de fotocopia del bono de atención médica y de compras efectuadas única y exclusivamente en farmacias en convenio con utilización de la tarjeta respectiva.
- a.5) Bonificación de las diferencias entre el valor de las prestaciones y la bonificación que cubre la Isapre, por hospitalizaciones en sala de hospitales con convenio con las Isapres, que excedan en más de 30 días
- a.6) Bonificación para medicamentos de enfermedades crónicas y/o terminales no cubiertas por el plan AUGE. El monto de cada bonificación será una vez bonificado por el respectivo seguro de salud del trabajador y determinado por el Departamento de Beneficios al Personal.
- a.7) La Universidad subsidiará la prima del trabajador en un monto determinado anualmente por el Departamento de Beneficios del Personal.
- a.8) Por el presente instrumento, las partes vienen en dejar expresa constancia que los seguros se entienden establecidos por el plazo fijo de un año, a contar de la fecha del presente instrumento. En razón de lo anterior, los trabajadores, deberán permanecer asegurados por un período de doce meses desde la fecha de su incorporación.

Estas incorporaciones deberán realizarse a través de solicitud escrita de incorporación a los diferentes Seguros presentada en el Departamento de Beneficios al Personal de la Universidad, las cuales deberán ser aprobadas por este Departamento y por Contraloría Médica de cada uno de los seguros. Con todo, las solicitudes

contendrán la correspondiente autorización de descuento por planilla de todos los haberes necesarios para el pago del saldo de la prima, y que sean de cargo del trabajador beneficiario.

#### **11. Indemnizaciones por retiros**

Todos los pagos por concepto de indemnizaciones a que se refiere este artículo, se aplicarán al personal cuyos contratos laborales de plazo indefinido sean anteriores al 14 de agosto de 1981.

Al personal contratado después de esta fecha, se le aplicarán los máximos legales de antigüedad reconocida establecidos en el Código del Trabajo. Para los efectos de cálculo de la última remuneración, no se considerará una remuneración mensual superior a las 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo. Las indemnizaciones voluntarias, se pagarán proporcionalmente a la antigüedad con una indemnización máxima de hasta 11 meses.

Retiro Voluntario o jubilación para trabajadores sin tope de antigüedad ingresados antes del 14 de agosto de 1981:

1 mes por año de antigüedad con tope UF 90

Jubilación y retiro simultáneo para trabajadores con tope de antigüedad ingresados posterior al 14 de agosto de 1981:

- a) Trabajadores con 25 y más años: 11 meses más 3 meses adicionales más \$2.500.000
- b) Trabajadores con antigüedad entre 20 y menor a 25 años: 11 meses más 2 meses adicionales más \$2.000.000
- c) Trabajadores con antigüedad entre 15 y menor a 20 años: 11 meses más 2 meses adicionales más \$1.500.000
- d) Trabajadores con antigüedad entre 11 y menor a 15 años: 11 meses

Los beneficios antes descritos se pagarán desde el 1° de enero de 2014 en estricto orden de precedencia de inscripción en la Dirección de Personal de la Vicerrectoría Económica y Gestión; según ocurran los hechos que hacen procedente su pago.

Se considera antigüedad al período trabajado en forma continua en la Universidad.

#### **Por retiros no voluntarios**

En caso de retiro no voluntario, la Universidad pagará la indemnización legal que corresponde de acuerdo al Código del Trabajo. Se considera antigüedad, al período trabajado en forma continua en la Universidad.

Los beneficios mencionados en este artículo, no serán aplicables cuando el trabajador deba retirarse de la Universidad por aplicación de las causales de despido del artículo 160 del Código del Trabajo.

#### **12. BONO DE ACEPTACION DEL ANEXO AL CONTRATO**

La Universidad entregará por única vez al trabajador afecto al presente anexo al contrato de trabajo, un bono ajustado de \$700.000 (setecientos mil pesos). Este monto se entregará a la firma de presente instrumento.

En forma adicional la Universidad entregará al trabajador afecto a este anexo, por única vez en Diciembre del año 2014, Diciembre del año 2015 y Diciembre del año 2016 un bono de aceptación del anexo al contrato equivalente a \$100.000 cada vez. Este bono, se pagará sólo en las fechas convenidas y durante la vigencia de este instrumento y no se aplicará en los años sucesivos.

Los trabajadores beneficiarios que tengan Jornadas parciales iguales o mayores a 22 horas, los bonos se calcularán proporcionalmente.

13. El presente Anexo al Contrato Individual de Trabajo que se suscribe por el presente acto, tendrá la duración a que se refiere la cláusula N°3 y durante dicho período los trabajadores afectados no podrán dejar sin efecto ni renunciar a sus estipulaciones o solicitar la celebración de un nuevo anexo al Contrato Individual de Trabajo o Convenio Colectivo. A mayor abundamiento, el trabajador individualizado en el presente instrumento, declara que esta cláusula tiene carácter de esencial y que, en consecuencia, acepta expresamente el contenido de todas y cada una de las estipulaciones de este anexo, así como el plazo de duración de las mismas.

Previo lectura, las partes se ratifican y firman el presente instrumento en dos ejemplares de igual tenor. Uno de ellos queda en poder del Trabajador y el otro en poder de la Universidad.