

Oficina de Partes - Dirección del Trabajo		
Nº seguimiento: GDC-1301/2023/E1858		
Nº expediente:	Creación:	04/01/2023 12:44
E1858/2023	Recepción:	04/01/2023 12:44
	Impresión:	04/01/2023 12:44

Santiago, 04 de enero de 2023

Sr. Inspector Provincial del Trabajo
Inspección Provincial del Trabajo Santiago Centro

Presente:

MAT: Registro de Convenio Colectivo
suscrito entre Sindicato y Empresa que se indica.

De nuestra consideración:

Junto con saludar, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo, adjuntamos para su registro un ejemplar del Convenio Colectivo suscrito con fecha 04 de enero de 2023, entre la empresa **UC CHRISTUS Servicios Clínicos SpA**, RUT 99.573.490-7, con domicilio para estos efectos en Marcoleta N° 463, de la comuna y ciudad de Santiago, y el **SINDICATO INTEREMPRESA N° 7 DE LA RED DE SALUD UC - CHRISTUS**, RSU 13014097.

Sin otro particular, saluda atentamente,


Paulina Peters Haedicke
Abogada
UC CHRISTUS Servicios Clínicos SpA
ppetersh@ucchristus.cl
(56 9) 913 840 93

N° TT: 12595
CC: Archivo GL

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

SINDICATO INTEREMPRESA N° 7 DE LA RED DE SALUD UC - CHRISTUS

Y

UC CHRISTUS SERVICIOS CLÍNICOS SPA

2022 - 2025

I.- DE LAS PARTES, OBJETO, DEFINICION Y VIGENCIA DEL CONVENIO.

En Santiago, a 03 de enero de 2023, entre **UC CHRISTUS Servicios Clínicos SpA**, RUT N° 99.573.490-7, representada en este acto por don Carlos Marentes Herrera y por don Marcelo Bermudez Saenz, todos domiciliados para estos efectos en Marcoleta N° 463, comuna de Santiago, Región Metropolitana; por una parte y por la otra, los trabajadores asociados al **Sindicato Interempresa N° 7 de la Red De Salud UC - CHRISTUS**, RSU 13014097, todos individualizados en el Anexo N°1 de este contrato, representados por la Comisión Negociadora integrada por, don Leonel Higuera Martínez, doña Natalia Díaz Rebolledo, don Sergio Acuña Quiroga, doña Esmeralda Riveros Ponce y Mariano Cabello Saravia, todos domiciliados para estos efectos en Santiago, Diagonal Paraguay 383, Torre 11 Depto. 71, comuna de Santiago, Región Metropolitana, se ha concordado, en los términos prescritos en los artículo 314 y siguientes del Código del Trabajo, el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo.

1. PARTES

El presente Convenio Colectivo de trabajo afecta, por una parte en calidad de empleador, a UC CHRISTUS Servicios Clínicos SpA, y por la otra, a los trabajadores de dicha Organización afiliados al Sindicato Interempresa N° 7 de la Red De Salud UC - CHRISTUS, todos ellos individualizados en nómina que se anexa al final del presente convenio. (ANEXO N° 1), el cual firmado por las partes se entiende formar parte integrante del presente instrumento.

2. VIGENCIA

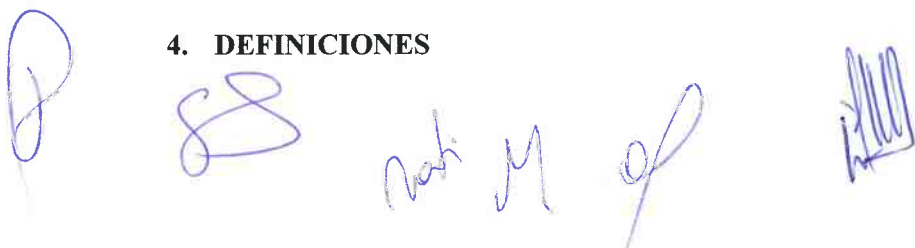
El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia durante el período comprendido entre el 01 de diciembre de 2022 y el 30 de noviembre de 2025, ambas fechas inclusive.

3. EL OBJETO

El presente Convenio Colectivo de Trabajo constituye el único documento que rige las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones, beneficios, regalías y otras prestaciones entre los trabajadores de la Organización y el personal sujeto a este convenio; sin perjuicio de lo establecido en la Ley y en lo convenido en los respectivos contratos individuales de trabajo conforme al artículo 311 del Código del Trabajo, en aquellas materias no contempladas o no modificadas en este instrumento.

Asimismo, este Convenio Colectivo deroga y sustituye todo otro instrumento colectivo anterior existente entre las partes, así como cualquier otra eventual extensión de beneficios que se haya realizado sobre materias reguladas en este instrumento.

4. DEFINICIONES



Cada vez que en este Convenio o en los documentos anexos a él, se usen las expresiones:

- **Organización, Institución o empleador:** se entenderá que se refiere a UC CHRISTUS Servicios Clínicos SpA.
- **Trabajador, Trabajadores o Personal:** Se entenderá que se refiere a todos aquellos que presten servicios en algunos de los establecimientos de Salud Ambulatoria de UC CHRISTUS Servicios Clínicos SpA sin distinción de sexo y que se individualice en la nómina mencionada en el Anexo N° 1 del presente Convenio.
- **Sindicato:** se entenderá que se refiere al Sindicato Interempresa N° 7 de la Red De Salud UC - CHRISTUS.
- **I.P.C.:** se entenderá que se refiere al Índice de Precio al Consumidor calculado por el I.N.E instituto Nacional de Estadísticas.
- **Cualquier Valor “Bruto”:** Suma afecta a descuentos previsionales y tributarios.

5. PAGOS Y ASIGNACIÓN DE BENEFICIOS

La Organización pagará los beneficios de este Convenio Colectivo a todos los trabajadores involucrados en el, que tengan contrato indefinido, contrato a plazo fijo o antigüedad inferior a un año, en proporción a su jornada contractual de trabajo, siempre que este sea igual o superior a 22 horas semanales.

Para el caso de personal a plazo fijo, sólo se considera a los trabajadores individualizados en el Anexo N° 1 del presente instrumento.

6. JORNADA LABORAL

La jornada ordinaria de trabajo para el personal afecto a este Instrumento colectivo será de 45 o 44 horas semanales o aquella que por motivos de buen servicio pueda ser establecida en el futuro, incluida la hora de colación.

A los trabajadores que laboren en cuarto turno (jornada excepcional) debidamente autorizada por la Dirección del Trabajo se les respetará la distribución de horario que dicho turno produce, lo anterior de acuerdo a la normativa vigente.

7. REAJUSTABILIDAD.

a. Reajuste nominal de sueldo base

El 01 de diciembre de 2022, la Organización reajustará los sueldos base de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, vigentes al 30 de noviembre de 2022, en un 100% de la variación registrada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) entre el 01 de julio de 2022 y el 30 de septiembre de 2022.

b. Reajuste futuro de sueldos, bonificaciones y beneficios expresados en dinero.

- El 01 de enero de 2023 se reajustarán los sueldos base de los trabajadores afectos, vigentes al 31 de diciembre de 2022, en un porcentaje igual al ciento por ciento de la variación experimentada por el IPC, entre el 01 de octubre de 2022 y el 31 de diciembre de 2022.



- El 01 de julio de 2023 se reajustarán los sueldos base de los trabajadores afectos, vigentes al 30 de junio de 2023, en un porcentaje igual al ciento por ciento de la variación experimentada por el IPC, entre el 01 de enero de 2023 y el 30 de junio de 2023.
- El 01 de enero de 2024 se reajustarán los sueldos base vigente al 31 de diciembre de 2023 en un porcentaje igual al ciento por ciento de la variación experimentada por el IPC entre el 01 de julio de 2023 y el 31 de diciembre de 2023.
- El 01 de julio de 2024 se reajustarán los sueldos base de los trabajadores afectos, vigentes al 30 de junio de 2024, en un porcentaje igual al ciento por ciento de la variación experimentada por el IPC, entre el 01 de enero de 2024 y el 30 de junio de 2024.
- El 01 de enero de 2025 se reajustarán los sueldos base vigente al 31 de diciembre de 2024 en un porcentaje igual al ciento por ciento de la variación experimentada por el IPC entre el 01 de julio de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.
- El 01 de julio de 2025 se reajustarán los sueldos base de los trabajadores afectos, vigentes al 30 de junio de 2025, en un porcentaje igual al ciento por ciento de la variación experimentada por el IPC, entre el 01 de enero de 2025 y el 30 de junio de 2025.

Respecto al presupuesto asignado para pagos de capacitación, beneficios sociales, asignaciones, bonos y fondo de salud, serán reajustados anualmente en enero de cada año, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, en el 100% de la variación del IPC, a partir del 1 de enero de 2023. Estos serán acumulables total o parcialmente de un año calendario para otro. Se aplicará el IPC acumulado entre octubre de 2022 y diciembre de 2022, en enero de 2023; luego, y a contar de enero de 2024 se aplicará el IPC acumulado entre enero de 2023 y diciembre de 2023, y en enero del 2025 se aplicará el IPC acumulado entre enero de 2024 y diciembre de 2024. En enero de 2023, 2024 y 2025 se reajustarán los beneficios en dinero de todos los haberes contemplados en la remuneración del trabajador que no tengan una fórmula de reajuste específica, en el 100% de la variación acumulada del IPC en los 12 meses anteriores.

c. Reajuste Real al sueldo Base.

El 01 de diciembre de 2022, los Sueldos Base vigentes de los trabajadores indicados en la nómina contenida en el Anexo N° 1, se incrementarán por una sola en un 1%. Este incremento se realizará una vez aplicado el reajuste contemplado en la letra a) anterior.

El 01 de diciembre de 2024, los Sueldos Base vigentes de los trabajadores indicados en la nómina contenida en el Anexo N° 1, se incrementarán por una sola en un 2%. Para estos efectos, se considerará el sueldo base de los trabajadores vigente al 30 de noviembre de 2024.

d. Sueldo Mínimo

Una vez aplicado los reajustes e incremento precedentes contemplados en las letras a) y c) anteriores, a los trabajadores con contrato indefinido y con al menos un año de antigüedad en la empresa y que a la fecha de entrada en vigencia del presente instrumento colectivo tengan un sueldo base inferior al señalado en la tabla de sueldos mínimos que se indica a continuación, se les incrementará el sueldo base según los montos señalados en ella.



Four handwritten signatures in blue ink, likely representing the signatories of the document.

CARGO ESCALA SUELDOS MINIMOS	CARGOS	S.M.I
Auxiliar Apoyo	Auxiliar de Apoyo	466.034
Técnico Enfermería	Técnico en Enfermería	506.560
	Técnico en Imágenes	506.560
	Técnico de Laboratorio	506.560
	Técnico Seguridad Radiológica	506.560
	Técnico de Farmacia	506.560
	Técnico de Laboratorio UTM	506.560
	Técnico Asistente Dental	506.560
Administrativo	Administrativo(a) Pastoral	499.807
	Asistente de Archivo	499.807
	Asistente Administrativo(a)	499.807
	Administrativo(a) de Abastecimiento	534.927
	Administrativo(a) de Servicios Generales	534.927
	Administrativo(a) de Ropería	534.927
Administrativo Especializado	Administrativo Equipos Médicos	534.927
Analista	Analista de Facturación	675.412
	Analista Contable	675.412
	Analista de Telefonía	675.412
	Analista Proyectos, Ciclo de Ingreso	675.412
	Comprador	675.412
	Analista Soporte Técnico	675.412
	Analista Control de Cajas	675.412
	Analista Operativo	675.412
	Analista Técnico Logístico	675.412
Analista Recursos Humanos	675.412	
Analista Senior	Analista Contable Senior	1.013.119
Bodeguero	Oficial Bodega	499.807
Carpintero	Carpintero	499.807
Guardia	Guardia de Seguridad	499.807
Cajero Recepcionista	Cajero(a) Recepcionista	499.807
	Ejecutivo(a) Atención Ambulatoria Servicios	499.807
Chofer	Chofer	472.789
Digitista	Digitador(a)	499.807
Estafeta	Estafeta	499.807
Secretaria(o) Administrativa(o)	Secretaria(o) Administrativa(o)	576.802
Supervisor(a) de Caja	Supervisor(a) de Caja	668.355



	Supervisor(a) de Transporte	668.355
Telefonista	Ejecutivo(a) de Atención Telefónica	499.807
Técnico Mantenión de Equipos	Técnico Mantenión de Equipos	668.355
Técnico Senior Mantenión de EEMM		1.002.535
Técnico en Prevención de Riesgo	Técnico en Prevención de Riesgo	788.660

Sólo se procederá por única vez durante la vigencia de este Convenio a incrementar el Sueldo Base de conformidad a esta letra a cada trabajador que durante el transcurso de este período cumpla los requisitos.

Los montos establecidos en esta Tabla se reajustarán anualmente en el mes de enero de cada año, considerando la inflación acumulada en el año anterior.

8. ASIGNACION DE CAJA.

La Organización, establecerá una asignación de caja de \$ 58.200.- mensuales a partir del 01 de diciembre de 2022, para los trabajadores de la Organización que se desempeñan en el cargo de cajeros y recepcionista u otros cargos administrativos, que tengan la responsabilidad de rendición de caja, a fin de ponerlos a cubierto de las pérdidas eventuales a que pueden verse expuestos. Esta asignación, se pagará de acuerdo a los días efectivamente trabajados con el motivo de sus funciones.

9. ASIGNACIONES ESPECIALES.

9.1. A partir del 01 de diciembre de 2022, la Organización otorgará una asignación especial de \$45.900.- brutos mensuales, a los Técnicos de Enfermería y Laboratorio que se desempeñen en las siguientes unidades:

Grupo I: Intensivo

- Unidad Coronaria
- Servicio de Neonatología
- UCI Pediátrica.
- Unidad de Tratamiento Intensivo Médico Neurológico.
- UPC Quirúrgico
- Recuperación de Cirugía
- Recuperación de Cardiología

9.2. A contar del 01 de diciembre de 2022, se pagará una asignación especial de \$39.500.- brutos mensuales, a los Técnicos de Enfermería y Laboratorio que se desempeñen en las siguientes unidades:

Grupo II: Intermedio

- Banco de Sangre
- Laboratorio Urgencia
- Laboratorio Respiratorio
- Intermedio Quirúrgico
- Intermedio Medicina
- Servicio de Urgencia





- Pabellón Maternidad
- Pabellón Cirugía General
- Pabellón Cirugía Cardíaca
- Electrofisiología
- Servicio de Ambulancia
- Sala Pediatría
- Banco de Sangre
- Pensionado
- Médico Quirúrgico
- Esterilización
- Sala Desinfección de Alto Nivel (DAN)
- Intermedio Pediátrico

9.3. A contar del 01 de diciembre de 2022, se pagará una asignación especial de **\$18.100.-** brutos mensuales, a los Auxiliares de Apoyo áreas de hospitalización que se desempeñen en las siguientes unidades:

Grupo I: Intensivo

- Unidad Coronaria
- Servicio de Neonatología
- UCI Pediátrica.
- Unidad de Tratamiento Intensivo Médico Neurológico.
- UPC Quirúrgico
- Recuperación de Cirugía
- Recuperación de Cardiología

9.4. A contar del 01 de diciembre de 2022, también se pagará una asignación especial de **\$16.500.-** brutos mensuales, a los Auxiliares de Apoyo áreas de hospitalización que se desempeñen en las siguientes unidades:

Grupo II: Intermedio

- Banco de Sangre
- Laboratorio Urgencia
- Laboratorio Respiratorio
- Intermedio Quirúrgico
- Intermedio Medicina
- Servicio de Urgencia
- Pabellón Maternidad
- Pabellón Cirugía General
- Pabellón Cirugía Cardíaca
- Electrofisiología
- Servicio de Ambulancia
- Sala Pediatría
- Banco de Sangre
- Pensionado
- Médico Quirúrgico

- Esterilización
- Sala Desinfección de Alto Nivel (DAN)
- Intermedio Pediátrico

Se deja expresa constancia que siendo estas asignaciones asociadas a una función específica, el trabajador la dejará de percibir cuando deje de trabajar en cualquiera de estas unidades por motivos voluntarios o por necesidad de la Organización, e independiente del tiempo que haya percibido esta asignación. En consecuencia, las partes convienen expresamente que, en este evento la pérdida por parte del trabajador de la asignación correspondiente, no será ni podrá entenderse constitutiva de menoscabo económico para él, ni violatoria de derecho adquirido alguno.

A trabajadores que desempeñen jornadas de menos de 44 horas y hasta 22 horas semanales se pagará la proporción aritmética correspondiente. Estos pagos se harán conforme a las normas del Reglamento que se incorpora a este Convenio. (Anexo N° 3).

9.5 Multi-pensionado y Centro del Cáncer

A contra del 01 de diciembre de 2022, se pagará un bono por la complejidad de los pacientes oncológicos a los Técnicos de Enfermería y Auxiliares de Apoyo respectivamente, de acuerdo a los siguientes montos:

- | | | |
|---|------------------------|-------------|
| • | Técnicos de Enfermería | \$ 27.800.- |
| • | Auxiliares de Apoyo | \$ 14.000.- |

Se deja expresa constancia que siendo esta asignación asociada a una función específica, el trabajador la dejará de percibir cuando deje de trabajar en cualquiera de estas unidades por motivos voluntarios o por necesidad de la Empresa, e independiente del tiempo que haya percibido esta asignación. En consecuencia, las partes convienen expresamente que, en este evento la pérdida por parte del trabajador de la asignación correspondiente, no será ni podrá entenderse constitutiva de menoscabo económico para él, ni violatoria de derecho adquirido alguno.


A trabajadores que desempeñen jornadas de menos de 44 horas y hasta 22 horas semanales se pagará la proporción aritmética correspondiente. Estos pagos se harán conforme a las normas del Reglamento que se incorpora a este Convenio. (Anexo N° 3)



10. ASIGNACIÓN TECNICO DIURNO (ATEDI)

A partir del 01 de diciembre de 2022, la Organización pagará una asignación denominada ATEDI de \$29.500.- mensuales, a los auxiliares técnicos de enfermería, laboratorio y farmacia que realicen turnos diurnos de lunes a viernes o sábado, en unidades ambulatorias y de procedimientos. El detalle de las Unidades afectas a esta asignación es el siguiente:

- Laboratorios de Electroencefalografía.
- Laboratorio de Neurología – Electromiografía.
- Laboratorio de Nutrición.





- Laboratorio de Hematología.
- Laboratorio de Citogenética de Servicio de Laboratorios Clínicos.
- Laboratorio de Nefrología.
- Laboratorio Cardiorespiratorio.
- Laboratorio Cardiopediátrico.
- Servicio de Farmacia
- CODUC
- SEDILE
- Diálisis
- Unidad de Tomas de Muestras
- Laboratorio Clínico

Se exceptúan de este bono aquellas unidades o laboratorios que reciban alguna otra asignación por este concepto o donde exista sistema de cuarto turno, Pabellones, etc. Unidades Administrativas, y otros casos especiales que tengan compensación por otro concepto. Se deje expresa constancia que este bono es incompatible con el bono por turnos en trabajo nocturno.

Por jornadas de menos de 44 horas y hasta 22 horas semanales se pagará la proporción aritmética correspondiente.

Se deja expresa constancia que siendo esta asignación a una función específica, el trabajador la dejará de percibir cuando deje de trabajar en cualquiera de estas unidades por motivos voluntarios o por necesidad de la Organización, independiente del tiempo que haya percibido esta asignación. En consecuencia, las partes convienen expresamente que, en este evento, la pérdida por parte del trabajador de la asignación correspondiente, no será ni podrá entenderse constitutiva de menoscabo económico para él, ni violatoria de derecho adquirido alguno.

11. BONO TÉCNICO NIVEL SUPERIOR.

A contar del 01 de diciembre de 2022, la Organización pagará a los trabajadores que posean el título de técnico nivel superior se les pagará una asignación mensual ascendente a la suma de **\$58.500.-** brutos.

Los trabajadores administrativos que hayan aprobado un diplomado de 120 horas mínimo, que sea dictado o contratado por o través de la Gerencia de Recursos Humanos, se les pagará una asignación mensual ascendente a la suma de **\$24.100.-** brutos. Se deja expresa constancia que respecto del pago de esta asignación se excluye todo otro curso o Diplomado en esta misma materia.

12. ASIGNACIÓN DE RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO.

- a. La Organización pagará un monto equivalente a 5 meses de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 50 años de servicios continuos en la institución.
- b. La Organización pagará un monto equivalente a 4 meses de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 45 años de servicios continuos en la institución.
- c. La Organización pagará un monto equivalente a 3 meses de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 40 años de servicios continuos en la institución.
- d. La Organización pagará un monto equivalente a 2 meses de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 35 años de servicios continuos en la institución.



- e. La Organización pagará un monto equivalente a 1,5 mes de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 30 años de servicios continuos en la institución.
- f. La Organización pagará un monto equivalente a un mes de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 25 años de servicios continuos en la institución.
- g. La Organización pagará un monto equivalente a un 0,75 mes de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 20 años de servicios continuos en la institución.
- h. La Organización pagará un monto equivalente a un 0,50 mes de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 15 años de servicios continuos en la institución.
- i. La Organización pagará un monto equivalente a un 0,25 mes de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 10 años de servicios continuos en la institución.
- j. La Organización pagará un monto equivalente a un 0,050 mes de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 5 años de servicio en la institución.

La asignación de antigüedad establecida **precedentemente** podrá cobrarse a partir del 1° de diciembre del 2022 exclusivamente por un solo tramo de la antigüedad que corresponda, sin que proceda acumulación de tramos. Esta asignación será imponible y tributable y el sueldo a considerarse será el del respectivo beneficiario.

Las partes dejan expresamente establecido que esta cantidad 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, por lo que las partes aceptan expresamente excluirla de la base de cálculo de las indemnizaciones legales que procedan en caso de desvinculación.

13. BONIFICACIONES

a. Bono de transporte.

- I. A contar del 01 de diciembre de 2022, la Organización otorgará al personal afecto a este instrumento colectivo, cuyo sistema de turno signifique un número menor a 20 días trabajados al mes, un bono de transporte ascendente a **\$50.500.-** mensuales. Dicho bono se liquidará y pagará conjuntamente con las remuneraciones de cada período y será proporcional a los días efectivamente trabajados.

Si el sistema de turno que realice significa 20 o más días trabajados al mes el bono de transporte será de **\$68.800.-** mensuales. Dicho bono se liquidará y pagará conjuntamente con las remuneraciones de cada período y será proporcional a los días efectivamente trabajados.

- II. Este bono será imputable a toda asignación que por igual concepto debiere pagar en forma obligatoria o que haya sido pactada voluntariamente por la Organización, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.
- III. Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo precedente, los trabajadores domiciliados fuera de la ciudad de Santiago tendrán derecho a un bono único de transportes de **\$86.400.-** mensual, regido por las mismas normas precedentes y exigibles sólo mientras mantengan residencia fuera de la ciudad Santiago. Este beneficio deberá ser actualizado por cada trabajador en el mes de marzo de cada año.
- IV. Los bonos de transporte sólo podrán ser pagados respecto de días efectivamente trabajados, Por lo tanto, no procederá el beneficio en todos aquellos casos que por cualquier causa el trabajador no prestó servicios remunerados.



- V. Además se pagará una bonificación anual con el objeto de ajustar los gastos de movilización, por fluctuaciones de tarifas y recorridos, en el mes de Enero de cada año de vigencia del Convenio se pagara la suma ascendente a **\$314.455.-** Líquidos.

Los bonos de transportes señalados en los numerales anteriores, se reajustarán de la manera y en los porcentajes señalados en el párrafo 7.b de este convenio.

b. Asignaciones por festividades.

A contar del 01 de diciembre de 2022, la Organización otorgará a cada trabajador afecto a este instrumento colectivo, con a lo menos 24 horas de anticipación a cada festividad, las siguientes sumas:

-	Fiestas Patrias.	\$ 98.500.-
-	Navidad.	\$ 155.000.-

Los trabajadores que tengan jornadas parciales de trabajo, percibirán esta asignación proporcionalmente a su jornada ordinaria de trabajo, siempre que ésta sea igual o superior a 22 horas semanales.

De estos aguinaldos no podrán ser descontados las deudas que mantiene el trabajador, especialmente quienes se encuentran con licencias médicas o retornando de una de ellas.

c. Servicio de Alimentación.

A contar del 01 de diciembre de 2022, la Organización, en días efectivamente trabajados, bonificará directamente el servicio de alimentación del personal afecto a este Convenio y que hubiese ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1996, en la suma única de **\$4.700.-** Mensual.

Esta bonificación no procederá con respecto a aquellos trabajadores que hayan ingresado a prestar servicios a la Organización con posterioridad a esa fecha.

Sin perjuicio de lo anterior, el personal deberá asumir un costo por este concepto de **\$252.-** por cada almuerzo o cena, reajutable anualmente en el 100% del I.P.C. La diferencia entre el aporte del trabajador, y el costo real del almuerzo o cena, será asumido por la Organización.

Al personal que se desempeña en turnos nocturnos se le otorgará una colación nocturna, por noche trabajada.

En aquellos establecimientos del empleador en los cuales los trabajadores afectados a este Convenio Colectivo no tengan acceso a casino en convenio con la Institución, se les otorgará un bono mensual de colación de **\$90.000.-**, el cual es incompatible con las bonificaciones señaladas en los párrafos anteriores.

Adicionalmente, la Organización entregará en los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año de vigencia del presente instrumento, un tarro de café, 50 bolsas de té y 2 kilos de azúcar o un endulzante, a todos los trabajadores afectados a



este convenio. Lo anterior, de acuerdo a las cantidades que se entregan antes de la firma del presente instrumento, lo que es conocido y aceptado por las partes.

d. Por turnos de fechas determinadas diciembre y enero

A contar del 01 de diciembre de 2022, la Organización pagará a cada trabajador afecto a este instrumento colectivo, la suma equivalente a \$ **86.000.-** por cada **turno nocturno** que efectúe el 24 de diciembre y/o 31 de diciembre de cada año. Estas sumas se pagarán en la liquidación de remuneración del mes de enero de cada año. Se deja constancia que los trabajadores sólo podrán laborar en horario nocturno en los días antes indicados cuando así lo haya dispuesto el empleador.

A contar del 01 de diciembre de 2022, la Organización pagará a cada trabajador afecto a este instrumento colectivo, la suma equivalente a \$ **37.200.-** por cada turno diurno que efectúe los días 25 de diciembre y/o 1° de enero de cada año. Estas sumas se pagarán en la liquidación de remuneración del mes de enero de cada año. Se deja constancia que los trabajadores sólo podrán laborar en horario diurno en los días antes indicados cuando así lo haya dispuesto el empleador.

e. Por turno nocturno

A contar del 01 de diciembre de 2022, la Organización pagará los siguientes bonos por turnos nocturnos al personal que trabaja en sistema de cuarto turno en jornada excepcional, afecto a este convenio. Se deje expresa constancia que este bono es incompatible con el bono denominado ATEDI.

i. Técnicos, otros auxiliares técnicos y cajeros.

- Grupo I Intensivo: \$ **18.000.-** por cada noche con tope de 10 noches
- Grupo II Intermedio: \$ **15.900.-** por cada noche con tope de 10 noches
- General: \$ **14.600.-** por cada noche con tope de 10 noches

ii. Auxiliares de Apoyo, otros auxiliares y todos los otros cargos no especificados en el punto 13.e.i anterior.

- Grupo I Intensivo: \$ **14.600.-** por cada noche con tope de 10 noches
- Grupo II Intermedio: \$ **11.700.-** por cada noche con tope de 10 noches
- General: \$ **9.100.-** por cada noche con tope de 10 noches.

Los cargos administrativos quedan asimilados en el Grupo I (ii), de esta cláusula.

Cuando un trabajador cumpla 12 años continuos en la Institución, realizando turnos nocturnos durante el período señalado, esta bonificación podrá ser incorporada a su sueldo base, a solicitud del trabajador, eliminándose de esta manera el bono por concepto de trabajo nocturno.



El monto a incorporar al sueldo base será el equivalente a 6 noches, de acuerdo al monto asignado para la unidad en que realiza los turnos, según la clasificación anteriormente descrita. Si el trabajador optare por hacer uso de esta alternativa posteriormente, se aplicará la proporcionalidad que corresponda hasta un tope de 7,5 noches al cumplir 15 años.

A mayor abundamiento, las Partes establecen que:

- El trabajador que ya haya incorporado este bono nocturno a sueldo base, no tendrá derecho a recibirlo de manera adicional, aunque siga prestando servicios en este sistema de turnos.
- El trabajador que haya incorporado su bono a sueldo base no podrá revertir esta situación, aunque en futuro nuevamente se incorpore a rotativas nocturnas.
- Con todo, aquel trabajador que haya solicitado pasar el bono a su sueldo base, independiente del sistema de turno que éste realice se entenderá que su remuneración no puede ser disminuida ni aumentada por concepto de bono de trabajo nocturno.

f. Por estudios y Capacitación:

- i. A contar del 01 de diciembre de 2022, la Organización procurará que la Pontificia Universidad Católica de Chile, otorgue un 30% (treinta por ciento) de descuento del arancel de matrícula y mensualidad a cada trabajador afecto a este Convenio Colectivo, que siga una carrera en la Pontificia Universidad Católica de Chile.
- ii. Igual beneficio al precedente se otorgará por los hijos y/o cónyuge de los mismos trabajadores que estudien en la Pontificia Universidad Católica de Chile.
- iii. A contar del 01 de diciembre de 2022, la Organización pagará semestralmente un estímulo universitario por un monto de \$ **105.331.-** al funcionario, por cada hijo y o carga legal del trabajador estudiantes universitarios o con estudios en institutos profesionales conducente a Título Profesional y que el periodo de estudio no sea menor a 5 semestres, en alguna institución acreditada. Con todo, se mantendrá este beneficio después de cumplidos 24 años por el estudiante si éste acredita tener a esa fecha cursada no menos del 80% de la carrera respectiva. Este mismo beneficio también se aplicará a cada funcionario que se encuentre cursando estudios superiores antes mencionado.
- iv. A contar del 01 de diciembre de 2022, la Organización procurará que la Fundación DUOC UC mantenga el 10% de descuento de matrícula y arancel mensual a cada trabajador afecto a este Convenio Colectivo, como asimismo a sus hijos o cónyuge que siga una carrera en el Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica de la Fundación, de acuerdo a sus propios estatutos.
- v. A contar del 01 de diciembre de 2022, la Organización otorgará 1 beca completa, para realizar estudios en el preuniversitario UC para los trabajadores, hijos y cónyuge, que sean cargas legales. Será facultad del sindicato la asignación de estas becas, evaluando la condición socio económica de los postulantes.

La Organización procurará que el preuniversitario UC, otorgue un 25% de descuento de la matrícula y arancel.

- vi. A contar del 01 de diciembre de 2022, la Organización mantendrá media beca en la Fundación DUOC UC para los trabajadores afecto a este convenio. Se entiende que esta media beca incluye, el pago de matrícula, mensualidad para el trabajador durante los 5 semestres de estudios. Se administrará en conjunto con el Sindicato y se formalizará la operación de acuerdo a la forma de administración actual. De no ser utilizados los cupos estos serán destinados para hijos o cónyuges del trabajador. En

estos casos, la Organización otorgará a estos trabajadores un permiso con goce de sueldo.

- vii. Para el financiamiento de lo anterior se establece un fondo único de \$7.046.290.- anual durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo para fines de desarrollo académico, capacitación y otras actividades del ámbito educativo, tanto para el trabajador como para sus cargas familiares, contra el cual se financiarán estas becas y bonificaciones. Este fondo será administrado de manera conjunta por la Directiva Sindical y la Gerencia de Recursos Humanos de la Organización en base a un reglamento que se acordará entre las partes. Para acceder a este beneficio el trabajador deberá tener a lo menos un año de antigüedad en la organización sindical.

Los montos destinados a este fondo no serán acumulables parcial o totalmente de un año a otro.

Las asignaciones establecidas en las letras a, c, d, y e de esta cláusula 13 serán aplicable únicamente a los trabajadores que presten funciones de manera totalmente presencial. A los trabajadores que desempeñen funciones en modalidad teletrabajo les serán aplicables las asignaciones que al afecto se establezcan en el respectivo anexo de teletrabajo.

g. Prestación de servicios en modalidad teletrabajo.

A contar del 01 de diciembre de 2023, en materia de Teletrabajo y prestación de servicios a distancia el empleador se obliga a pagar las siguientes asignaciones:

i. Como compensación a los gastos en que incurra el/la Trabajador/a con motivo del uso de internet, de energía eléctrica, espacios físicos y otros gastos necesarios para el desempeño de las funciones encomendadas en virtud del contrato de Trabajo, el Empleador pagará mensualmente la suma única y total de \$ 23.756.- líquidos. Esta asignación será pagadera de manera proporcional a los días efectivamente trabajados. Por último, esta asignación será incompatible con cualquier otra bonificación que tenga por objeto compensar algunos de los conceptos mencionados en la presente cláusula.

ii. La Organización pagará una asignación mensual de alimentación a aquellos trabajadores que desempeñen sus funciones en modalidad teletrabajo, equivalente a la suma de \$ 53.450 líquidos.- Esta asignación será imputable a toda asignación que por igual concepto debiere pagar en forma obligatoria la Organización, durante la prestación de los servicios en modalidad Teletrabajo.

La asignación referida en este punto se **pagará** sólo respecto de días efectivamente trabajados. Asimismo, esta asignación será la única compensación que tendrá derecho a percibir el trabajador con el objeto de subsidiar la alimentación del trabajador. De esta manera, esta asignación será incompatible con cualquier otra bonificación que contenga un valor por colación.

Se exceptúa de lo establecido en el párrafo anterior, el beneficio que permiten el acceso a los casinos de la institución, cuando corresponda, debiendo el empleador suministrar colación al personal que lo requiera por un precio bonificado en los casinos administrados por ella o en los que mantenga un convenio vigente. La excepción contenida en este párrafo **aplicará** por los días que deban concurrir a trabajar presencialmente en dependencias de la Organización. A mayor abundamiento, no se efectuarán descuentos a la asignación establecida en esta cláusula cuando el trabajador deba asistir presencialmente a dependencias de la Organización y concurra al Casino de la misma.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.

iii. Respecto de aquellos trabajadores afectos a una modalidad semipresencial, y para efectos de compensar los gastos de traslado en que el/la trabajador/a deba incurrir para asistir presencialmente a dependencias de la empresa, el empleador pagará mensualmente la suma única y total de \$ 27.319.- líquidos. La cantidad a pagar por este concepto ascenderá a \$32.070.- líquidos si el/la trabajador/a residiere en una comuna o localidad de la Región Metropolitana en que no tenga cobertura la Red Metropolitana de Movilidad (ex Transantiago).

Esta asignación de movilización será imputable a toda asignación que por igual concepto debiere pagar en forma obligatoria el Empleador. La asignación referida en este punto se pagará sólo respecto de días efectivamente trabajados. Finalmente, la asignación pactada en esta cláusula se entenderá compensación suficiente de los gastos de traslado del trabajador, siendo improcedente el pago de cualquier suma adicional por este concepto.

A los trabajadores en modalidad teletrabajo total, que excepcionalmente deban concurrir a dependencias de la empresa a solicitud del empleador, se pagará una asignación de \$ 2.336.- por cada día de asistencia presencial.

14. HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias se autorizarán según lo dispuesto en el Art. 32 del Código del Trabajo y, por tanto, sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. En cuyo caso las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria en todo y cualquier horario, día, turno o modalidad y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mes inmediatamente posterior al que se realizaron.

Al trabajador que le corresponda trabajar en días domingos y festivos, el sobretiempo se le pagará con un recargo del 100%, si tales trabajadores ingresaron antes del 1° de enero de 1986; con un recargo de 75% si los trabajadores ingresaron entre el 1° de enero de 1986 y el 30 de mayo de 1995; y con un recargo de 50% si los trabajadores ingresaron desde el 1° de junio de 1995 en adelante.

Al momento de retiro voluntario por acogerse a jubilación, al personal técnico de enfermería cuyo sistema de turno sea "4° turno" o jornada excepcional, y hayan permanecido en este sistema por un periodo no menor a 25 años continuos y se mantenga en él, al momento de jubilar se les pasará el promedio de horas extras, que genera este sistema, de acuerdo a su jornada de trabajo, a sueldo base. Este mismo criterio se aplicará en caso de retiro voluntario con 25 o más años de antigüedad.

Se deja expresa constancia que para el personal que deba laborar en días domingos con fechas 25 de diciembre y 1 de enero, estos días serán remunerados con los recargos correspondientes según la normativa vigente, en caso de proceder.

15. TURNOS DE REEMPLAZO.

A contar del 01 de diciembre de 2022, se establecen los siguientes montos para cubrir turnos de reemplazo adicional al sistema de turno normal (nocturno o diurno), entendiéndose que estos sólo serán extraordinarios y autorizados toda vez que atiendan a necesidades o situaciones temporales de la Organización.

a. Técnico de Enfermería, otros auxiliares técnicos:

Grupo I Intensivo:	\$ 67.600.-
Grupo II Intermedio:	\$ 60.000.-



General:	\$ 53.100.-
<u>b. Auxiliares de Apoyo:</u>	
Grupo I Intensivo:	\$ 53.100.-
Grupo II Intermedio:	\$ 46.900.-
General:	\$ 40.400.-

Los cargos administrativos quedan asimilados en el Grupo I, de esta cláusula (15.b).

Se deja expresa constancia, que para efectos distintos a los señalados en esta cláusula 15 en términos de cubrir turnos de reemplazo, se atenderá al Reglamento de Llamadas y Beeper de la Gerencia de Recursos Humanos de Organización.

Con todo, cuando el resultado del cálculo del valor de la hora extra de acuerdo a lo establecido en el número (14) de este instrumento colectivo, y las horas efectivamente realizadas, sea mayor al monto establecido en esta cláusula, deberá pagarse el monto en base al cálculo del valor de la hora extra. Por el contrario, si el resultado es menor se pagará el monto establecido en la presente cláusula. A mayor abundamiento se deja expresa constancia que se pagará el mayor valor

A los trabajadores que deban cumplir con estos turnos de reemplazo se les otorgará el beneficio de almuerzo o cena según corresponda al turno que efectúe el reemplazo. En caso que el recinto no cuente con servicio de casino o convenio para el otorgamiento se entregará la asignación proporcional diaria.

16. BONO DE PRODUCTIVIDAD, ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

A contar del 01 de diciembre de 2022, se otorgará un Bono de Productividad, Asistencia y Puntualidad, el que se acumulará y pagará cuatrimestralmente, de acuerdo a lo señalado a continuación y en el Reglamento contenido en Anexo N° 3 de este instrumento, el que firmado por las partes se entiende formar parte integrante del presente Convenio.

Año 2023:

Se calculará el promedio de actividad de cada mes considerando los años 2020, 2021 y 2022 y se comparará con la actividad del mismo mes del año 2023. Si la actividad mensual del año 2023 resulta mayor o igual que dicho promedio entonces se acumulará un bono máximo mensual de \$ 41.580.- brutos. Si la actividad del mes comparado del año 2023 es menor al promedio no corresponderá el pago de este bono.

Año 2024:

Se calculará el promedio de actividad de cada mes considerando los años 2021, 2022 y 2023 y se comparará con la actividad del mismo mes del año 2024. Si la actividad mensual del año 2024 resulta mayor o igual que dicho promedio entonces se acumulará un bono máximo mensual de \$41.580.- brutos. Si la actividad del mes comparado del año 2024 es menor al promedio no corresponderá el pago de este bono.

Año 2025:

Se calculará el promedio de actividad de cada mes considerando los años 2023, 2023 y 2024 y se comparará con la actividad del mismo mes del año 2025. Si la actividad mensual del año 2025 resulta mayor o igual que dicho promedio entonces se acumulará un bono máximo mensual de \$41.580.- brutos. Si la actividad del mes comparado del año 2025 es menor al promedio no hay bono.

El 75% de este bono no estará afecto al Reglamento del Anexo N° 3.



[Handwritten signatures in blue ink]

Este bono será pagado en los meses de marzo, agosto y diciembre de cada año. En marzo se pagará el fondo acumulado de los meses de octubre, noviembre, diciembre y enero precedentes; en agosto se pagará el fondo acumulado de febrero a mayo; y en diciembre se pagará el fondo acumulado de junio a septiembre.

La actividad se determinará de acuerdo a las "Unidades equivalentes de Medición Mensual" que realiza la Gerencia Comercial. Si se produjere un aumento de la capacidad instalada y/o cambios en las dotaciones de personal se corregirá la actividad, de manera que se comparen situaciones equivalentes entre los años respectivos.

Este bono es incompatible con cualquiera otra bonificación que, por cualquier motivo otorgue un servicio o sección a las personas afectas a este Convenio, distinta de los beneficios y prestaciones nominadamente establecidos y reglamentados en él. En ningún caso, este bono será acumulable a otro existente, no reglamentado en este Convenio. Se deja expresa constancia que el trabajador tendrá derecho a elegir entre uno u otro, el que será normado en el mismo reglamento (Anexo N° 3).

17. SEGUROS

a. De Pérdidas:

A contar del 01 de diciembre de 2022, la Organización mantendrá el seguro contra robos o pérdidas que actualmente beneficia al personal que desempeña la labor de estafetas o personal administrativo y de seguridad que cumple labores similares.

b. De Riesgos:

A contar del 01 de diciembre de 2022, la Organización mantendrá el seguro de riesgos por U.F. 1.000.- en caso de muerte accidental del trabajador, y la misma cantidad en caso de inhabilitación total y permanente, y de U.F. 100.- por gastos médicos derivados de accidentes o lesiones producidas por actos de terceros; ocurridos en todo caso en acto de servicio. Este seguro de riesgos sólo beneficiará al personal que desempeñe cargos de vigilancia, chofer, camilleros, estafeta, cobradores, y prevencionista de riesgo.

18. INDEMNIZACIONES POR AÑO DE SERVICIO

a. Jubilación y Retiro:

A contar del 01 de diciembre de 2022, la indemnización por jubilación y retiro simultáneamente será equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio prestado en forma continua en la Organización, en la fracción igual o superior a seis meses y cuando se retiren efectivamente de la institución y cuenten con al menos con 20 años de servicios ininterrumpidos.

Las personas involucradas en el presente convenio, que durante su vigencia se jubilen por incapacidad total, gozarán del mismo beneficio señalado precedentemente.

b. Retiro voluntario:

Trabajadores con más de 10 años y menos 25 años de servicio:



- La indemnización será equivalente a quince días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción igual o superior a seis meses, prestados ininterrumpidamente en la Organización. Tendrán derecho a percibir esta indemnización los trabajadores que, a la fecha de su renuncia, tengan más de diez años y menos de veinticinco años de servicio. Este beneficio aplica para los trabajadores cuya fecha de contratación sea anterior al mes de Abril de 1995.

La indemnización será equivalente a quince días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción igual o superior a seis meses, prestados ininterrumpidamente en la Organización. Tendrán derecho a percibir esta indemnización los trabajadores que, a la fecha de su renuncia, tengan más de diez años y menos de veinticinco. Este beneficio aplica para los trabajadores cuya fecha de contratación sea posterior al mes de Abril de 1995. Con todo, la indemnización no podrá ser superior a 5,5 sueldos.

Trabajadores con 25 años o más años de servicio:

- Los trabajadores que tengan veinticinco o más años de servicio al momento de retirarse voluntariamente de la Organización, tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados ininterrumpidamente en la Organización. Este beneficio aplicará para los trabajadores cuya fecha de ingreso sea anterior al mes de Abril de 1995.
- Los trabajadores que tengan veinticinco o más años de servicio al momento de retirarse voluntariamente de la Organización, tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados **ininterrumpidamente** en la Organización. Este beneficio aplicará para los trabajadores cuya fecha de ingreso sea posterior al mes de Abril de 1995. Con todo, la indemnización se limitará a 11 meses de sueldo.

Los montos de fondos para las indemnizaciones de los puntos anteriores serán:

Año 2023: \$ 31.708.306.-
Año 2024: \$ 31.708.306.-
Año 2025: \$ 31.708.306.-



Así mismo dichos montos no serán acumulables total o parcialmente de un año calendario a otro.

Las indemnizaciones por años de servicio que pague la Organización a los trabajadores contratados antes del 1° de abril de 1995 no estarán afectas a los topes de antigüedad reconocida, establecidos o que estableciere la ley, aún en casos que no correspondan a las causales de los párrafos a. y b. de esta cláusula. Sin perjuicio de lo anterior, si se encontrará topados en las 90 Unidades de Fomento Mensuales.

Para los efectos de los párrafos a y b de esta cláusula se entiende por última remuneración mensual devengada, todos los haberes incluyendo bono de colación y movilización, a excepción de las horas extraordinarias, días festivos y bonos que

tengan el carácter de esporádicos, como aguinaldos, y todas los establecidos por la ley como esporádica. Monto que no podrá ser superior a 90 Unidades de Fomento.

Los retiros por jubilaciones y retiros voluntarios deberán ser canalizados por el Sindicato, el que tramitará el retiro con la Gerencia de Recursos Humanos de la Organización.

• **Indemnización adicional:**

A contar del 01 de diciembre de 2022, los/las Trabajadores/as cuya fecha de ingreso sea entre el 1 de abril de 1995 y el 30 de noviembre de 2022, ambas fechas incluidas, que se acojan a retiro voluntario, recibirán los siguientes montos adicionales, siempre y cuando cumplan los requisitos de antigüedad que se indican a continuación:

- Antigüedad igual o superior a 25 años : 3 sueldos de la última remuneración.
- Antigüedad entre 20 y 24,9 años : 2 sueldos de la última remuneración.
- Antigüedad entre 15 y 19,9 años : 1 sueldo de la última remuneración.

d. Fallecimiento Trabajador

En caso de fallecimiento de un trabajador afecto al presente instrumento, a contar del 01 de diciembre de 2022, la Organización pagará a quienes constituyan su sucesión legal, en conjunto, una indemnización de un mes de sueldo base por año efectivamente trabajado, con un mínimo de 12 sueldos base mensuales, del último sueldo mensual del causante, y considerará como año la fracción superior a 6 meses.

e. Adelanto de indemnizaciones por año de servicio

A contar del 01 de diciembre de 2022, las personas involucradas en el presente Convenio Colectivo, que durante su vigencia cumplan los requisitos para solicitar adelanto de indemnización y tengan una antigüedad de:

- a) Igual o superior a 25 años de permanencia continuada en la Institución, tendrán derecho a un adelanto de indemnización equivalente al 20% de un mes de remuneración por cada año trabajado.
- b) Igual o superior a 20 años de permanencia continua en la institución, tendrán derecho a un adelanto de indemnización equivalente al 10% de un de un mes de remuneración por cada año trabajado.

Para este efecto, el otorgamiento de esta adelanto se regulará en el reglamento existente para este beneficio, donde se indican los requisitos necesarios para postular a este beneficio.

Cuando el trabajador cumpla con los requisitos señalados en el respectivo reglamento, y haga efectiva la solicitud de adelanto de indemnización, el monto correspondiente al porcentaje señalado en el párrafo a o b anteriores, quedará expresado en unidades de fomentos, que serán descontadas del total de años que corresponda por indemnización

por años de servicio, lo que se hará efectivo en el momento que se liquide la indemnización total.

Se dispondrá al efecto de un monto máximo de \$ 7.504.299.- anual desde enero de 2023 con cargo al cual se pagarán estas indemnizaciones en estricto orden de precedencia de inscripción en la Gerencia de Recursos Humanos de la Organización hasta agotar el referido monto.

El monto destinado al efecto señalado en esta cláusula no será acumulable parcial o totalmente de un año calendario a otro.

19. FERIADOS.

La Organización se obliga a otorgar a los trabajadores con contrato indefinido involucrados en este Convenio Colectivo 20 días hábiles de vacaciones anuales, sin perjuicio que por aplicación de las normas del Código del Trabajo éstas pudieren ser mayores. Como norma interna, las vacaciones no podrán ser fraccionadas en períodos menores a 10 días hábiles en período de verano, el resto podrá ser fraccionado en dos períodos de 5 días hábiles. Se explicita que el feriado progresivo esta incluido en estos 20 días hábiles al igual que el feriado adicional de quienes puedan trabajar en sistema de cuarto turno. Cuando la suma de los días progresivos sea superior a 5 días hábiles, se otorgará los días feriados progresivos restantes que correspondan.

Lo anteriormente señalado, sólo será aplicable para aquellos trabajadores que hayan ingresado a la organización con anterioridad al 1 de enero del 2015. Para los trabajadores que ingresaron con posterioridad a la fecha antes señalada, se aplicará lo establecido en la Política General de Vacaciones vigente de la Organización.

Sin perjuicio de lo anterior, independiente de la fecha de ingreso, y solo respecto a las personas que trabajen en jornada ordinaria diurna, distribuidas de lunes a viernes o de lunes a sábado y/o domingo, podrá fraccionar 5 días hábiles del total de sus vacaciones en 2 y 3 días, con autorización previa de su jefatura.

Los trabajadores afectos a jornada ordinaria cuya distribución semanal incluya días sábados y/o domingos, dichos días se considerarán como inhábiles para el retorno a sus labores, de forma tal que siempre el trabajador deba reincorporarse a sus labores en un día hábil de lunes a viernes, según corresponda.

20. PERMISOS

a. Con goce de remuneraciones:

- I. Diez (10) días corridos de permiso pagado en caso de fallecimiento del hijo o del cónyuge o conviviente civil, incluidos en éstos los permisos legales correspondientes.
- II. Cinco (5) días corridos de permiso en caso de fallecimiento de padre o madre del trabajador incluidos en éstos los permisos legales correspondientes.
- III. Siete (7) días corridos de permiso en caso de fallecimiento de su hijo en período de gestación, incluidos en éstos los permisos legales correspondientes.
- IV. Dos (2) días de corridos de permiso en caso de fallecimiento de suegros y/o abuelos.
- V. Tres días corridos de permiso en caso de fallecimiento de un hermano o nieto/a, dependiendo de la ubicación geográfica.



Sólo para estos efectos, se deja constancia que se contabilizará como primer día de permiso el día en que el trabajador deberá presentarse a trabajar, según la secuencia de turnos que le corresponda.

En estos permisos se entenderán incluidos los permisos legales correspondientes, o se imputarán a los futuros que se establezcan.

- VI. Siete (7) días corridos de permiso en caso de contraer matrimonio o Acuerdo de Unión Civil, período que se entenderá como trabajado para todos los efectos legales y contractuales. El pago de este beneficio será previa presentación del certificado correspondiente.
- VII. El padre tendrá derecho a un permiso pagado de siete (7) días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto y, en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.
- VIII. Un (1) día de permiso al trabajador que efectúe su cambio de domicilio. El número de días de este permiso será de dos (2) cuando el cambio de domicilio se realice fuera del radio urbano de la ciudad de Santiago. Este día de permiso sólo será exigible una vez en un año calendario. Al momento de solicitar el permiso, el trabajador deberá acompañar el correspondiente comprobante que autorice el cambio.
- IX. Los trabajadores cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso con goce, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En todo lo que sea pertinente, este permiso será imputable y se regirá por lo dispuesto en el Artículo 66 bis del Código del Trabajo y será imputable al mismo.
- X. Cuatro (4) días administrativos de permiso durante el año calendario, para todos los trabajadores afectos a este Convenio Colectivo con contrato Indefinido, previamente autorizados por la jefatura. En el caso del personal que trabaja con sistema de turnos nocturnos, podrá acceder a que uno de los cuatro días sea otorgado en turno nocturno, de lunes a domingo.

Lo anterior solo será aplicable para aquellos trabajadores que hayan ingresado con anterioridad al 1 de enero de 2015. Para los trabajadores que ingresaron con posterioridad a la fecha antes señalada, tendrán derecho a un (1) día administrativo al cumplir un (1) año de antigüedad en la organización y un segundo (2) día administrativo, al inicio del tercer año en la organización.

Para otorgar los permisos la Organización se reserva el derecho de solicitar la documentación que corresponda.

A mayor abundamiento, se entienden incluidos en todos los permisos precedentes, los permisos que establece o en el futuro establezca la Ley.

b. Permiso Sin goce de sueldo:

Es atribución privativo del Gerente de Recursos Humanos de la Organización o de la persona superior a él a quien se haya delgado esta facultad, el otorgar permisos sin goce de remuneración. La solicitud debe ser efectuada por escrito dando respuesta al trabajador con la misma formalidad, según Política de Permisos Con y Sin Goce de Sueldo, la que se entiende formar parte integrante del presente instrumento como Anexo N° 4.



21. LICENCIAS MÉDICAS

La Organización se obliga a pagar los tres primeros días de las tres primeras licencias médicas de cada trabajador afecto al presente instrumento, durante cada año calendario, siempre que éstos no sean pagados por la institución de salud que corresponda y que estén contratados con anterioridad al 1 de enero de 1999.

A los trabajadores contratados a contar del 01 de enero de 1999 se les otorgará el beneficio del párrafo precedente sólo respecto de una licencia al año calendario.

22. NORMA SOBRE REAJUSTE

Si durante el goce de un feriado, o de una licencia médica o accidente del trabajo, se produjera un reajuste legal o convencional de remuneraciones, este reajuste afectará también a la remuneración íntegra que corresponde pagar durante dicho feriado o período de goce de la licencia médica.

23. BENEFICIOS DE SALUD

A partir del 01 de diciembre de 2022, se establece un fondo anual de **\$53.587.037.-** que no será acumulable parcial o totalmente de un año calendario para otro, contra el cual se financiarán las bonificaciones por prestaciones y beneficios que se indican más abajo en éste artículo. Estos beneficios serán aplicables al funcionario, cónyuge e hijos que tengan el carácter de carga legal del trabajador.

Este fondo será administrado en conjunto por el Sindicato y el Departamento de Bienestar de la Organización, quien informará trimestralmente de la utilización de este fondo. Además, de la elaboración de un Reglamento de aplicación de este beneficio.

a. Atenciones Ambulatorias

I. Consultas médicas copagos máximos:

- \$ 2.500.- en consultas en los centros médicos de la Red de Salud UC CHRISTUS.
- \$ 7.000. - en consultas de psiquiatría en la Red de Salud UC CHRISTUS.

II. Atención en Servicio de Urgencia:

- \$ 12.000.- en servicio de urgencia
- Los procedimientos y exámenes derivados de la consulta de urgencia del Hospital Clínico UC serán cubiertos en un 80%, del monto de la prestación no cubierta por la Isapre o FONASA.
- Los insumos y medicamentos usados con motivo de la consulta de urgencia, serán bonificados en un 80%, de los montos no cubiertos por la Isapre o FONASA.

III. Exámenes de Laboratorio

- Exámenes de laboratorio



Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left and several smaller ones below it.

Los exámenes de laboratorio cuya orden haya sido emitida por consultas realizadas en los centros médicos de la Red de salud UC CHRISTUS o particular tendrán un costo del 10% para el/la Trabajador/a en el copago no cubierto por ISAPRE y/o FONASA. Los exámenes podrán ser realizados en cualquiera de estos Centros Médicos, Unidades de Toma de Muestra (se excluyen franquicias) o en el Hospital Clínico UC, en convenio.

▪ Exámenes de Radiología

Los exámenes de radiología con orden médica emitida por consultas en la Red de Salud UC CHRISTUS o particular, tendrán un costo del 10% para el/la Trabajador/a en el copago no cubierto por ISAPRE y/o FONASA, siempre que éstos sean realizados en Radiología de la Red de Salud UC CHRISTUS.

Los exámenes de radiología con orden médica emitida por consultas en Red de Salud UC CHRISTUS o particular, que no tengan código Fonasa tendrán una bonificación en su copago del 40%. En el caso de los exámenes practicados en Lira 85 de Eco transvaginal y Eco tiroidea, tendrán una bonificación en su copago del 40%.

▪ Exámenes de gastroenterología

Los exámenes de gastroenterología con orden médica emitida por consultas en la Red de Salud UC CHRISTUS o particular, no tendrán costo para el funcionario, siempre que éstos sean realizados en Centro de Especialidades Médicas (CEM). Los exámenes de gastroenterología con orden médica emitida por consultas en la Red de Salud UC CHRISTUS o particular, que no tengan código FONASA tendrán una bonificación en su copago del 50%.

▪ Procedimientos, exámenes de especialidad y de alto costo

Los procedimientos en laboratorios y exámenes de especialidades, no codificados de alta complejidad o costo, cuya orden haya sido emitida por consultas realizadas en los Centros Médicos de la Red de Salud UC CHRISTUS definida para estos efectos, se bonificarán en el 50% de su copago.

• Cobertura adicional

La Organización bonificará consultas no cubiertas, tales como fonoaudiología, psicopedagogía, kinesiología, nutricionista y psicología, u otras de similar naturaleza, según el respectivo Reglamento de Salud, en un 30% del valor del copago. Los correspondientes reembolsos serán cargados contra el fondo de salud señalados en el primer párrafo de la presente cláusula.

IV. Farmacia

Las recetas médicas serán bonificadas en **\$12.380.-** Para tal efecto se deberá adjuntar receta y boleta de la farmacia, debidamente timbrada.

Adicionalmente se dispondrá de un fondo de **\$ 2.818.516.-** anuales para drogas y medicamentos de alto costo y/o a permanencia. Para otorgar este beneficio se presentará caso a caso a la directiva de este sindicato quien evaluará para ser presentado al Departamento de Bienestar y obtener dicho beneficio, de acuerdo al Reglamento de Salud.

El monto destinado al efecto señalado en esta cláusula no será acumulable parcial o totalmente de un año calendario a otro.

b. Atenciones Hospitalaria

- Copago Máximo: se establece un copago máximo, equivalente a un (1) sueldo base, para aquellos funcionarios y sus cargas legales que esté suscrito al seguro catastrófico suscrito por la Empresa (excluye cirugía plástica). Y en ningún caso el trabajador pagará más del 60% de la parte no cubierta por este seguro (actualmente el deducible es de de 100 UF).
- En caso de cirugía bariátrica se evaluará cada caso, siempre y cuando cumpla con el protocolo para dicha cirugía y sea cubierto por su respectiva ISAPRE o FONASA según corresponda.
- Hospitalización de funcionarios, cónyuge e hijos que sean cargas legales, en el Hospital Clínico UC que sobrepasen los 30 días, no tendrán costo adicional siempre y cuando estén suscrito al seguro catastrófico de salud.
- En el caso de los funcionarios que voluntariamente no estén acogidos al seguro catastrófico, la Organización bonificará un 20% de la cuenta de hospitalización en sala, respecto a la parte no cubierta por la Isapre, FONASA o Caja de Previsión, tanto al trabajador afecto a este convenio como a sus respectivas cargas familiares legales.
- En caso que el trabajador, cónyuge e hijos cargas legales, realizan una hospitalización derivado por las prestaciones GES-AUGE en los casos en que el Hospital Clínico UC sea prestadora de estos, en los régimen pensionado y medio pensionado, se establece un copago máximo, equivalente a 1 sueldo base, siempre y cuando el trabajador esté suscrito al seguro catastrófico suscrito por la Empresa. Además, el Departamento de Bienestar emitirá la carta de respaldo de igual forma al de hospitalización en sala común. Estos casos serán evaluados por la unidad administradora que gestiona las modalidades GES-AUGE en conjunto con el área de Bienestar.

c. Plan de Salud/Seguro Complementario.

Los/las Trabajadores/as que con fecha de ingreso a contar del 01 enero del 2016, serán incorporados al seguro complementario o un Plan de Salud ofrecido por la Organización o alguna de sus entidades relacionadas, de conformidad a las condiciones que se indicarán a continuación:

- Todo/a trabajador/a que ingrese a la Organización a contar del 01 de enero de 2022, gozará únicamente como beneficio de salud aquellos contemplados en el Plan de Salud Integral ofrecido por la Organización o alguna de sus entidades relacionadas. Será condición esencial para la aplicación de este beneficio que el/a Trabajador/a efectúe su enrolamiento en el Portal disponible para estos efectos (incluyendo la declaración de salud y suscripción del Convenio de Plan de Salud Integral), y autorice el descuento en su liquidación de remuneración de las cuotas que no sean cubiertas por el Fondo de Salud. Este será el único beneficio en materia de salud al que podrán acceder estos trabajadores.
- Los/las Trabajadores/as que hayan ingresado a la Organización a contar del 01 de enero de 2016, y hasta el 30 de noviembre de 2022, y que a la fecha de entrada en vigencia de este instrumento colectivo se hayan enrolado en el Plan de Salud Integral ofrecido por la Organización, seguirán gozando de este beneficio, y el valor mensual de las cuotas de plan será asumido por el fondo



de salud en la forma que se indicará más adelante. Será condición esencial para la aplicación de este beneficio que el/a Trabajador/a efectúe su enrolamiento en el Portal disponible para estos efectos (incluyendo la declaración de salud y suscripción del Convenio de Plan de Salud Integral), y autorice el descuento en su liquidación de remuneración de las cuotas que no sean cubiertas por el Fondo de Salud.

- Los/las Trabajadores/as que hayan ingresado a la Organización entre el 01 de enero de 2016 y el 30 de noviembre de 2022, y que a la fecha de entrada en vigencia de este instrumento colectivo se encuentren incorporados a la póliza del seguro complementario licitado por la Organización, seguirán gozando de este beneficio. El valor de las primas del beneficiario Trabajador/a será asumido por el Fondo de Salud contemplado en este instrumento, mientras que el valor de la prima que genere sus cargas será asumido íntegramente por el/la Trabajador/a, obligándose para estos efectos a autorizar el descuento de la misma en su liquidación de remuneración. Se deja constancia que este beneficio reemplaza todos los beneficios de los párrafos anteriores. A mayor abundamiento, se deja expresamente establecido que los beneficios que se señalan en la presente cláusula (23) son incompatibles con los beneficios que pudiere otorgar este seguro complementario.
- Los/las Trabajadores/as que encontrándose en la hipótesis anterior decidan voluntariamente enrolarse en el Plan de Salud Integral ofrecido por la Organización, gozarán de los beneficios de salud asociados a este Plan, siendo inadmisibles sus solicitudes de reincorporación al seguro complementario licitado por la Organización. Para efectos de la incorporación al Plan de Salud Integral de los trabajadores y sus cargas, no serán consideradas las preexistencias de los mismos, siempre y cuando previamente hayan estado afectos a la cobertura del seguro complementario. Lo mismo aplicará respecto de aquellos trabajadores cuya fecha de ingreso sea anterior al 01 de enero de 2016.
- Toda nueva carga, o hipótesis de incorporación distinta a la señalada en el párrafo precedente estará sujeta a la declaración de salud y las condiciones generales de cobertura de Plan de Salud Integral.
- Se deja constancia que las partes entienden y aceptan que los beneficios de salud (incluyendo, pero no limitado al seguro complementario de salud, beneficios históricos, seguro catastrófico, y beneficios médicos consignados en esta cláusula 23) serán incompatibles de manera indefinida con los beneficios que se pudieren otorgar en virtud del Plan de Salud Integral.
- Las cuotas mensuales del Plan de Salud Integral serán descontadas del Fondo de Salud contemplado en esta cláusula. El valor de la cuota ascenderá a \$33.366.- (equivalente a 0,95 UF al 01 de enero de 2023), monto que se ajustará anualmente considerando el valor vigente de 0.95 Unidades de Fomento (o la unidad que la reemplace) al 01 de enero de cada año. El valor de la cuota previamente indicado incluirá la cobertura del Trabajador beneficiario y de una carga; la(s) carga(s) adicional(es) serán asumidas íntegramente por el/la Trabajador/a, debiendo suscribir la respectiva autorización de descuento en su remuneración mensual.
- Será siempre voluntario para el/la trabajador/a su incorporación en la póliza de seguro complementario o en el Plan de Salud Integral ofrecido por el Empleador; en cualquier caso, su incorporación se debe ajustar a las condiciones expuestas precedentemente.

d. Prestaciones Dentales

Las bonificaciones que se otorguen por concepto de prestaciones dentales estarán reguladas por el Seguro Complementario Dental o un Plan de Salud Dental ofrecido por la Organización o alguna de sus entidades relacionadas. El pago de la prima del titular será con un costo del 50% con cargo al fondo de salud, el otro 50% será con cargo al trabajador. Velará por el correcto funcionamiento de este seguro, el Sindicato en conjunto con el Departamento de Bienestar.

Será condición esencial para que opere este seguro que el/la Trabajador/a realice las gestiones administrativas que procedan, incluyendo la solicitud de incorporación ante la Compañía de Seguros respectiva, y la autorización de descuento del valor de la prima, incluyendo sus actualizaciones.

e. Seguro de Gastos Catastróficos de Salud:

La Organización procurará mantener el Convenio Colectivo de gastos catastróficos con la Compañía de Seguro destinado a cubrir la parte no bonificada por la institución de salud (Isapre o FONASA). El empleador, mientras se mantenga la suscripción de este convenio, se compromete a subsidiar el saldo restante de la prima, una vez que los trabajadores hayan hecho su aporte de \$ 4.000.- mensuales. Este monto se reajustará de forma anual según la variación que experimente el IPC.

Este seguro se mantendrá en la medida que la cantidad de personas adscritas sea suficiente para mantener el Convenio Colectivo, de acuerdo a lo establecido por la respectiva compañía de seguros.

El fondo anual de \$53.587.037.- a que se refiere el primer párrafo del presente numeral es para cubrir todos los beneficios de salud y dentales precedentemente señalados. Este fondo no será acumulable total o parcialmente de un año calendario a otro.

24. BENEFICIOS SOCIALES

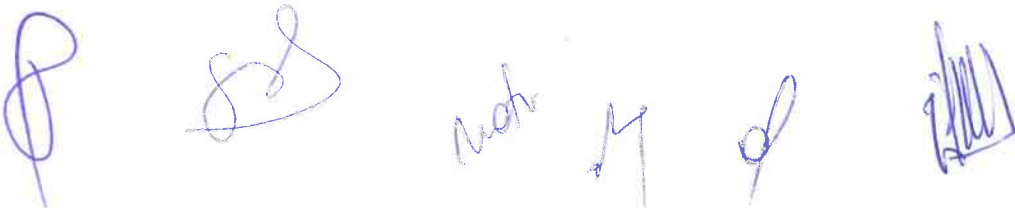
A partir del 01 de diciembre de 2022, la Organización pagará al personal afecto a este Convenio los siguientes bonos expresados en valores brutos en las ocasiones que se indican:

- Bono de matrimonio o AUC \$ 170.680.-
- Bono de Nacimiento \$ 170.680.-
- Bono de defunción Cónyuge e hijos \$ 529.110.-
- Bono de defunción Padres \$ 170.680.-
- Beca Anual de escolaridad para el funcionario, cónyuge e hijos cargas y no cargas por un valor de \$ 60.000.- para pre kínder, kínder, Educación básica, media, educación diferencial, técnica, universitaria e instituto profesionales.

Todos estos bonos se pagarán contra presentación de la documentación correspondiente y según procedimientos establecidos por Departamento de Bienestar.

25. SERVICIOS FUNERARIOS

A partir del 01 de diciembre de 2022, se establece un monto máximo para financiar los servicios funerarios para el funcionario, cónyuge, padres y cargas legales de \$ 873.250.- contra el cual se pagará



la factura a nombre de la organización. En el caso que el monto de la factura sea menor a \$ 873.250, el diferencial será pagado en la liquidación del sueldo del trabajador y éste será imponible y tributable.

26. COMPENSACIÓN DE GASTOS EN CASO DE SERVICIOS O CAPACITACIONES FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO

Todo trabajador afecto al presente Convenio Colectivo – y que deba desempeñar funciones o recibir capacitación fuera de su recinto habitual de trabajo- percibirá el viático, en los casos y bajo la modalidad que establezca el respectivo reglamento de la Organización y en conformidad a la ley.

El viático consistirá en una cantidad en dinero destinada a cubrir los gastos de alojamiento traslado y o alimentación en que incurre un trabajador en el supuesto de que un superior debidamente autorizado lo envía a trabajar o a capacitarse fuera del área urbana en que ejerce sus funciones. En caso alguno el viático podrá ser utilizado para incrementar las remuneraciones del trabajador.

27. LICENCIAS DE CONDUCIR E INFRACCIONES DE TRÁNSITO

A partir del 01 de diciembre de 2022, la Organización reembolsará, solamente a los trabajadores afectados al presente instrumento y que desempeñen en propiedad el cargo de chofer, el ciento por ciento de los gastos por renovación de la licencia de conducir respectiva. Cuando el trabajador que desempeña en propiedad el cargo de chofer cometa una infracción que sea sancionada con una multa en el ejercicio de sus funciones para la Organización, el pago de ésta será de cargo de la persona o trabajador afecto que dio la orden, en caso que ello ocurra.

Bajo ninguna circunstancia, el trabajador que desempeñe en propiedad el cargo de chofer debe poner en peligro la seguridad del personal que transporta o violar la Ordenanza del Tránsito, como manejar a una velocidad superior a la permitida o no respetar semáforos o discos de prevención (Pare o Ceda el Paso) o infringir alguna normativa de tránsito. La suspensión de la licencia de conducir será un motivo suficiente para poner término inmediato al contrato de trabajo.

28. SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL

La Organización aplicará, en materia de sala cuna, las disposiciones legales vigentes de carácter obligatorio.

Los trabajadores que tengan derecho al beneficio de sala cuna podrán escoger la sala cuna a la que enviaran a sus hijos siempre que cuenten con autorización JUNJI y que el valor mensual no sea superior a \$ 243.831.- La boleta debe ser extendida a nombre del empleador.

Sólo en los casos de enfermedad grave del menor acreditado mediante un certificado médico otorgado por un facultativo competente, que impida la asistencia a la sala cuna, la Organización cancelará un monto equivalente a \$ 243.831.- mensuales para el cuidado del menor en su domicilio. Para estos efectos deberá, seguirse la reglamentación establecida por el Departamento de Bienestar de la Organización.

El beneficio de jardín infantil se otorgará conforme a un sistema de becas acorde con la situación socioeconómica del grupo familiar de los trabajadores, cuya calificación corresponde en forma exclusiva a la Organización.



Permiso de alimentación y traslado: El empleador otorgará los permisos que la ley establece para cumplir con el derecho de alimentación del hijo menor de dos años. El tiempo de traslado para concurrir a la sala cuna también será a cargo de la Organización.

29. REGALO DE NAVIDAD.

A partir del 01 de diciembre de 2022, la Organización otorgará en el mes de diciembre de cada año, y por una sola vez de forma anual , a los trabajadores afectos al presente convenio, a los hijos carga legal, acreditados al 31 de Octubre de cada año y que tengan menos de 12 años, un regalo de navidad o giftcard.

El obsequio y la determinación de su valor será libremente determinado por el empleador, y deberá ser entregado antes del día 15 de diciembre de cada año de vigencia del Convenio.

30. VESTUARIO

La Organización proporcionará a los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo el siguiente vestuario:

<p style="text-align: center;"><u>Damas</u></p> <p><u>Auxiliar Técnico Enfermería, Laboratorio.</u> 2 conjuntos: pantalón celeste y blusa celeste 1 par de zapatos blancos 1 polar celeste</p> <p><u>Auxiliar Técnico Pediatría</u> 2 conjuntos: pantalón y blusa celeste con estampado infantil. 1 par de zapatos blancos 1 polar celeste</p> <p><u>Auxiliar Pabellones, Sedile y Farmacia:</u> 2 conjuntos: pantalón y blusa celeste 1 delantal de salida 1 par de zapatos blancos 1 polar celeste</p> <p><u>Auxiliar Técnico Electroencefalografía</u> 2 conjuntos: pantalón y blusa café 1 par de zapatos café 1 polar café</p>	<p style="text-align: center;"><u>Damas</u></p> <p><u>Auxiliar Apoyo</u> 2 conjuntos: pantalón blanco y blusa gris. 1 par de zapatos blancos 1 polar gris</p> <p><u>Auxiliar Apoyo Pediatría</u> 2 conjuntos: pantalón y blusa gris con estampado infantil. 1 par de zapatos blancos 1 polar gris</p> <p><u>Auxiliar Apoyo Pabellones, Sedile, y Farmacia</u> 2 conjuntos: pantalón y blusa gris 1 delantal de salida 1 par de zapatos blancos 1 polar gris</p>
<p style="text-align: center;"><u>Hombres</u></p> <p><u>Auxiliar Técnico Enfermería, Laboratorio.</u> 2 conjuntos: pantalón y blusa celeste 1 polera pique celeste. 1 par de zapatos blancos 1 polar celeste</p> <p><u>Auxiliar Técnico Electroencefalografía</u> 2 conjuntos: pantalón y blusa café</p>	<p style="text-align: center;"><u>Hombres</u></p> <p><u>Auxiliar Apoyo</u> 2 conjuntos: pantalón y blusa gris 1 polera pique gris 1 par de zapatos blancos 1 polar gris</p>



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.



<p>1 polera de pique celeste 1 par de zapatos café 1 polar café</p> <p><u>Auxiliar Pabellones y Farmacia</u> 2 conjuntos: pantalón y blusa celeste 1 polera de pique celeste 1 delantal de salida 1 par de zapatos blancos 1 polar celeste</p>	<p><u>Auxiliar Apoyo Pabellones y Farmacia</u> 2 conjuntos: pantalón y blusa gris 1 polera de pique gris 1 delantal de salida 1 par de zapatos blancos 1 polar gris.</p> <p><u>Auxiliares de Ropería, Bodega y Aseo</u> 2 conjuntos: pantalón y blusa gris 1 polera de pique gris 1 par de zapatos blancos 1 polar gris.</p>
---	--

El vestuario precedente podrá tener modificaciones en función de la reglamentación sobre vestuario que emane de la Gerencia respectiva.

<p><u>Administrativos Varones</u></p> <p>Invierno: 1 ambo gris o azul 1 pantalón gris o azul 3 camisas blancas 2 corbatas</p> <p>Verano: 1 pantalón gris tela delgada 3 polera pique manga corta azul institucional con logo</p> <p><u>Vigilante</u></p> <p>Invierno: 2 Uniforme azul: 1 casaca casimir poliéster lana y dos pantalones. 1 buzo térmico para temporada invierno cada dos años. 1 Parka cada 2 años</p> <p>1 par de zapatos negros</p> <p>3 camisa blanca manga larga 1 corbata con logo</p> <p>Verano: 1 pantalón azul tela delgada 3 camisa blanca manga corta 1 corbata con logo</p>	<p><u>Chofer, Estafeta y Cobrador(a)</u></p> <p>Invierno: 1 ambo gris o azul 1 pantalón gris o azul</p> <p>1 par de zapatos negros</p> <p>3 camisas blancas manga larga 2 corbatas 1 Parka cada 2 años</p> <p>Verano: 1 pantalón gris tela delgada 3 polera pique manga corta azul institucional con logo 1 par de zapatos (solo para Estafeta y cobrador)</p>
<p><u>Damas Administrativas</u></p> <p>Invierno: 1 blazer 2 faldas 2 blusas 1 chaleco guillete</p>	<p><u>Talleres Mantención</u></p> <p>2 slak azul (tela jeans) 2 polera pique blanca manga larga con logo</p>



<p>Verano: 1 blazer 2 faldas 3 blusas</p> <p><u>Vigilante (Dama)</u> En el caso de las damas que ocupan cargo de Vigilante, se otorgará el mismo uniforme de Damas Administrativas, pero en color azul marino. Además de un par de zapatos negros.</p>	<p>3 polera pique azulina manga corta con logo 1 par de zapatos de seguridad</p>
--	--

Para la selección del vestuario precedente se escuchará la opinión de la Directiva de este Sindicato en conjunto con tres asociados según el cargo. Asimismo, se deja constancia que el listado de uniformes podrá ser modificado por mutuo acuerdo de las Partes, con el objeto de actualizar las prendas a las necesidades de los/las trabajadores/as y a los requerimientos normativo vigentes. El área de Bienestar de la Organización notificará de manera previa a cada licitación la necesidad de hacer cambios al listado precedente considerando las observaciones y solicitudes de los trabajadores y el Sindicato; por su parte la Directiva Sindical se compromete a evaluar estos cambios, y de proceder, a manifestar por escrito su aprobación a estos cambios.

El uso de los uniformes otorgados será obligatorio en los horarios y lugares de trabajo.

31. SUBROGANCIA EN CARGOS DE NIVEL SUPERIOR

Cuando un trabajador con contrato indefinido subrogue a otro en un cargo de nivel superior, con rango de jefatura, y ejerza dicha función a lo menos 10 días hábiles continuos, se le pagará al subrogante un recargo sobre su remuneración propia definido de común acuerdo entre su jefatura directa y la Gerencia de Recursos Humanos.

32. BONO INVIERNO

En el mes de abril de los años 2023, 2024 y 2025, la Organización pagará la suma de \$153.200.- a cada trabajador afecto al presente convenio colectivo.

Este bono se pagará en el evento en que se cumplan los siguientes requisitos copulativos: (i) Que el Hospital alcance un 5% de crecimiento en los ingresos financieros. (ii) que el Hospital alcance un 5% de crecimiento en las consultas institucionales.

El 75% de este bono se pagará a todo evento es, decir \$114.900.-

Así mismo la Organización deberá comunicar al sindicato con a lo menos 15 días de anticipación del pago de este bono.

33. FONDO DE AYUDA A LA PRIMERA VIVIENDA.

Se establece un fondo de \$ 581.319.- anuales, destinado a contribuir al trabajador afecto a este instrumento colectivo, siempre y cuando sea para la adquisición de su primera vivienda. El monto



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.



que aportará la Organización a este fondo, será administrado en conjunto con el Sindicato y el Departamento de Bienestar.

Serán requisitos del trabajador contar con dos años de afiliación a este sindicato y demostrar la obtención de su primera vivienda con uso de subsidio habitacional durante el año calendario. La Gerencia de Recursos Humanos, en conjunto con la directiva validará la información recibida para otorgar el beneficio.

El monto destinado al efecto señalado en esta cláusula no será acumulable parcial o totalmente de un año calendario a otro.

34. COLONIA DE VERANEO

Para el período de vacaciones de verano del año 2023, 2024 y 2025, la Organización definirá un programa de veraneo, en conjunto con la organización sindical.

El monto a pagar por el trabajador y su grupo familiar directo por el uso de este beneficio no excederá al 50% del valor real de las cabañas con que la organización realice dicho convenio.

Existirá una cantidad limitada de cupos en cada período de verano.

El Sindicato establecerá un reglamento para el uso de este beneficio.

35. EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

La Organización aplicará los beneficios estipulados en el presente Instrumento Colectivo, a los futuros socios del Sindicato, desde el momento en que el Sindicato informe formalmente la afiliación del referido trabajador, siempre y cuando cumpla con las condiciones establecidas en la cláusula 5 de este Convenio.

En el mismo sentido, la Organización podrá extender la totalidad o parte de las estipulaciones del Instrumento Colectivo vigente a los trabajadores que no se encuentren afiliados al Sindicato y que acepten la extensión, así como pagar mensualmente al Sindicato, durante el período en que se les extiendan estos beneficios, el 85% de la cuota sindical.

A los trabajadores a quienes se les extiendan las estipulaciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo vigente, con arreglo a lo dispuesto en el párrafo precedente, se les aplicarán dichas estipulaciones en las condiciones, términos, modalidades y plazos indicados en el mismo Instrumento Colectivo.

37. AGUINALDO FISCAL / GRATIFICACION LEGAL

Si a consecuencia del traspaso del dominio, posesión o mera tenencia de todo o parte de la Organización, el trabajador dejaré de percibir aguinaldos y bonificaciones fiscales, se pagará al trabajador la gratificación de conformidad a lo dispuesto en el siguiente párrafo. La Organización pagará la diferencia entre el último aguinaldo fiscal percibido por el trabajador y la gratificación antedicha.

La Organización pagará a cada trabajador, por concepto de gratificación anual garantizada, una suma igual a los 4,75 Ingresos Mínimos Legales Mensuales al valor vigente al 31 de Diciembre de cada



año, de conformidad a lo dispuesto al artículo 50 del Código del Trabajo. Esta suma se pagará en doce cuotas anuales, una por cada mes; correspondiendo cada una a un doceavo del valor total anual.

La gratificación mensual se pagará proporcionalmente a los días efectivamente trabajados.

38. CUMPLIMIENTO NORMATIVO.

Con fecha 2 de diciembre de 2009, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.393 que instituyó la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho y receptación.

Para efectos, las Partes declaran estar en conocimiento de esta normativa y que la Organización ha establecido un Programa de Compliance, por lo cual se obligan a adoptar recíprocamente todas las medidas necesarias y eficaces para asegurar el debido cumplimiento de esta Ley y del Programa de Compliance, incluyendo sus políticas e instructivos que en la actualidad se encuentren vigentes o que en el futuro puedan llegar a dictarse, de conformidad a las disposiciones legales que rijan la materia.

La Organización en conjunto con la Directiva del Sindicato, velaran por el fiel cumplimiento de las normas, tendientes a mantener, impulsar e incentivar un clima laboral favorable a interior de unidades, servicios o departamentos. Esta responsabilidad en conjunto consistirá en investigar, comprobar, mediar y resolver con prontitud. Se velará por obtener conclusiones de la eventual investigación del caso en un plazo no mayor a 45 días respecto de las situaciones negativas informadas por los trabajadores.

39. ANEXOS.

Las Partes dejan constancia que el presente Convenio Colectivo, cuenta con los siguientes Anexos, los que se entenderán formar parte de él para todos los efectos legales:

Anexo 1: Nómina y RUT de trabajadores afectos a la Negociación.

Anexo 2: Norma que norma la Asignación de Técnicos de Enfermería, Laboratorio y Auxiliar de Apoyo.

Anexo 3: Reglamento del Bono de Productividad, Asistencia y Puntualidad.

Anexo 4: Política de Permisos Con y Sin Goce de Sueldo

Anexo 5: Reglamento turnos de llamadas y prolongación horaria



[Handwritten signatures in blue ink]

40. EJEMPLARES.

El presente Convenio Colectivo se otorga y firma en tres ejemplares, quedando uno de ellos en poder del Sindicato, uno en poder del empleador, y otro que será depositado en la Inspección del Trabajo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo.

pp. UC CHRISTUS Servicios Clínicos SpA



Carlos Marentes Herrera



Marcelo Bermúdez Saenz

pp. SINDICATO INTEREMPRESA N° 7 DE LA RED DE SALUD UC – CHRISTUS



Leonel Higuera M.



Natalia Díaz R.



Sergio Acuña Q.



Esmeralda Riveros P.



Mariano Cabello S.





ANEXO N°2

NORMA QUE RIGE LA ASIGNACION DE AUXILIARES TECNICOS DE ENFERMERIA, LABORATORIO Y APOYO.

La asignación, se otorga a los Auxiliares Técnicos de enfermería, Laboratorio y apoyo que se desempeñan en tareas definidas:

Grupo I: Intensivo

- Unidad Coronaria
- Servicio de Neonatología
- UCI Pediátrica.
- Unidad de Tratamiento Intensivo Médico Neurológico.
- UPC Quirúrgico
- Recuperación de Cirugía
- Recuperación de Cardiología

Grupo II: Intermedio

- Banco de Sangre
- Laboratorio Urgencia
- Laboratorio Respiratorio
- Intermedio Quirúrgico
- Intermedio Medicina
- Servicio de Urgencia
- Pabellón Maternidad
- Pabellón Cirugía General
- Pabellón Cirugía Cardíaca
- Electrofisiología
- Servicio de Ambulancia
- Sala Pediatría
- Banco de Sangre
- Pensionado
- Médico Quirúrgico
- Esterilización
- Sala Desinfección de Alto Nivel (DAN)
- Intermedio Pediátrico



1. La asignación se cancela al personal que se desempeñe en cualquiera de los servicios antes mencionados.

2. Adicionalmente, se pagará a los trabajadores que se desempeñen como secretarías y administrativos el 50% del valor del bono según corresponda:

- **Grupo I** \$ 22.950.-
- **Grupo II** \$ 19.750.-

3. La asignación se conserva en vacaciones.

4. El programa de rotación sistemática del Personal Auxiliares Técnicos de Enfermería, Laboratorios y apoyo en los servicios con diferentes tareas (Intensivos – Generales) del Hospital, se efectuará con una periodicidad establecida previamente por los servicios y conocida por el personal.

5. El personal Auxiliares Técnicos de Enfermería, Laboratorios y Apoyo que de acuerdo a la rotación sistemática se traslade a otro servicio, comienzan o dejan de percibir la asignación en forma inmediata, toda vez que esta función y no a las personas.

Se exceptúan del párrafo anterior todos los trabajadores que hayan prestado servicios continuos en los grupos I y II por más de 20 años consecutivos, en caso de efectuar otra labor u traslado dentro de la Organización mantendrán la asignación correspondiente.

6. El programa de rotación mensual de los servicios deberá ser informado con al menos 30 días de anticipación. Pero los traslados de emergencia solo se avisarán en el momento.

7. El personal Auxiliares Técnicos de Enfermería, Laboratorios y Apoyo que se cambien a alguna de las áreas definidas por periodos, no afectos a esta asignación, no podrán negarse al traslado.



ANEXO N°3
REGLAMENTO BONO DE PRODUCTIVIDAD, ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

El cálculo del bono se hará en forma mensual, en función de la actividad de la Organización, y la asistencia y puntualidad de cada persona.

El monto máximo mensual a recibir por cada persona podrá alcanzar la suma máxima de \$41.580- de acuerdo a lo establecido a continuación.

- El 75% de este bono, que corresponde a \$31.185.-, se pagara a todo evento.
- El 25% restante, que corresponde a \$ 10.395.-, se pagara considerando la actividad de la Organización, la asistencia y puntualidad de cada persona, según los siguientes criterios:

Bono máximo \$ 10.395.-

3 días de licencia médica (en una licencia o 3 licencias de 1 día) o de 0 ó 2 atrasos al mes, ó 0 ó 1 omisión de marcación de entrada y/o salida al mes.

La razón de que se acepte 2 atrasos y/o una omisión será por situación justificable.

Bono de \$5.198.-

1 licencia al mes (de 4 a 5 días) o 3 días de atraso al mes o 2 omisiones de marcación de entrada y/o salida y 1 atraso al mes.

Bono mensual de \$0.-

6 días de licencia médica o 3 días de inasistencia y 3 atrasos al mes o 3 licencias médicas y 2 omisiones y un atraso o cualquier combinación de 3 eventos entre atraso, no marcaciones de entrada y/o salida e inasistencia.

El control de asistencia y puntualidad será medido a través del sistema que actualmente posee la Organización, siendo de responsabilidad de cada funcionario registrar en forma diaria y oportuna su ingreso y salida, dentro del horario de trabajo establecido por su rol de turno.

Se deja expresa constancia que este beneficio será eliminado a todas aquellas personas involucradas en el acto de marcar la asistencia de otra persona (tanto la persona que realiza el acto como el titular de la marcación).

Para el efecto de cálculo de este bono se considera asistencia, todos los días efectivamente trabajados, todos aquellos días que tiene la connotación de "permiso con goce de sueldo" estipulados en este convenio colectivo y las licencia por patología de embarazo, prenatal y posnatal y por accidente del trabajo.

Se aceptará un atraso de 30 minutos mensuales, para trabajadoras que haga uso de la sala cuna.





Cuando una licencia médica por enfermedad común tome los 2 últimos días últimos del mes y los 2 primeros del siguiente mes, solo se considerará la pérdida de bono para un solo mes.

Para efecto de cálculo de bono de productividad, no serán considerada como inasistencia las hospitalizaciones (se excluye las estéticas y las no cubierta por los respectivos sistemas de salud) y las licencias que estas generen.



ANEXO N° 4: SOLICITUD DE PERMISOS CON O SIN GOCE DE REMUNERACIONES

1. Objetivos

Establecer la política y procedimiento que aplicará a los trabajadores de Organización respecto de las solicitudes de permisos con y sin goce de sueldo

2. Responsables

- Trabajador: De presentar el requerimiento por escrito a su jefe directo.
- Jefatura directa: De recibir el requerimiento de su trabajador. Indicar y clarificar la política ante cada requerimiento. De tramitar con su representante de RRHH cuando un requerimiento así lo amerita según lo establecido en este procedimiento.
- Representante de RRHH: De orientar y/o clarificar al jefe y trabajador respecto de este procedimiento y política. De aprobar o rechazar los requerimientos de acuerdo con esta política.
- Gerente Corporativo de RRHH y Director Médico: De evaluar y aprobar casos que pudieren considerarse de carácter urgente y excepcionales.

3. Alcance

Esta política y procedimiento es aplicable a los trabajadores con contrato indefinido de la Organización que se desempeñe en alguno de sus establecimientos de salud ambulatoria.

4. Política

- Solo podrán ser evaluadas solicitudes cuya naturaleza sea producto de i) completar estudios cuando estos son promocionados y financiados por la organización ii) enfermedad grave con riesgo vital de un familiar directo.
- Excepciones solo podrán ser evaluadas en una instancia superior siempre y cuando revistan una naturaleza similar, excepcional y/o de gravedad de acuerdo a lo señalado en el punto anterior.
- El permiso no podrá tener una duración mayor a 2 meses en el caso de una enfermedad grave de familiar directo y de 12 meses en el caso de estudios promocionados por la organización.
- La pertinencia de aplicar permiso con o sin goce de sueldo, se evaluará en cada caso en su
- El gasto en remuneraciones y otros relacionados, producto de esta autorización será de cargo de la respectiva unidad de negocio.

5. Procedimiento

1) Trabajador solicita el permiso a su jefe directo por escrito describiendo la situación, plazo solicitado e indicando la situación en que ampara su solicitud (estudios, enfermedad de familiar directo, otro urgente y excepcional). En el caso de estudios, la solicitud debe ser a lo menos 60 días antes del inicio del permiso.

2) Jefe directo orienta al trabajador respecto de la política vigente y tramita por medio de su representante de RRHH para que se analice y resuelva. En caso que el jefe evalúe que, claramente, su solicitud no se enmarca dentro de la política, orientará de inmediato al trabajador al respecto.

3) Representante de RRHH, aprueba o rechaza de acuerdo a los casos y situaciones descritas en esta política. Devuelve, dentro de un plazo máximo de 30 días hábiles, solicitud con aprobación o rechazo al jefe y trabajador.

4) Representante de RRHH eleva – en caso de ser necesario – una solicitud que considere urgente y excepcional al Comité de Evaluación de Excepciones.



(Handwritten signatures in blue ink)



- 5) Comité de Evaluación de Excepciones, evalúa la situación especial y emite resolución en un plazo de máximo 15 días hábiles.
- 6) Representante de RRHH entrega respuesta con resolución por escrito al jefe y trabajador.

ANEXO N° 5: REGLAMENTO TURNOS DE LLAMADAS Y PROLONGACIÓN HORARIA

Únicamente con el objeto de establecer claridad y certeza respecto a los montos y condiciones el pago de turnos de llamada y prolongación horaria para los Auxiliares Técnicos y de Apoyo que cumplan funciones en UC CHRISTUS Servicios Clínicos SpA (salvo Clínica San Carlos de Apoquindo), el Empleador viene a consignar el presente reglamento de turnos e llamadas y prolongación horaria:

1. Pago por Turno de llamada:

Para efectos del presente instrumento se entiende por Turno de llamada al turno que realiza un trabajador que debe atender un llamado fuera de su jornada laboral y sin encontrarse en las dependencias de este, acudiendo al llamado donde le sea solicitado a cumplir con su labor asistencial. Todos los servicios y/o unidades que tengan turnos de llamada, salvo casos excepcionales debidamente especificados, se regirán por la presente política, independiente del horario (hábil o no hábil) y de la complejidad del servicio.

El pago se realizará de conformidad a la siguiente Tabla:

TABLA LLAMADAS COD 234				
CARGO	0 - 4 HRS	4,1 - 9 HRS	9,1 o MAS HRS	
AUXILIARES TEC.Y APOYO	\$ 32.728	\$ 45.821	\$ 65.455	

2. Pago por turno de disponibilidad (Ex beeper):

Todo el personal, que por distribución de turnos realizada por la jefatura directa, deba estar disponible para ser llamado mediante beeper o cualquier dispositivo análogo que cumpla sus funciones entregado o no por la Organización, fuera de su jornada de trabajo, el monto equivalente al primer tramo de \$32.728.- Este valor es de carácter mensual y fijo, es decir, no variará en función del número de veces que el trabajador debió estar disponible. La nómina de trabajadores disponibles se actualizará mensualmente en función de la programación de turnos de llamada. Asimismo, se establece que por el sólo hecho de haber estado una vez de llamada durante un mes, corresponde el pago de dicho monto.

3. Pago por "Prolongación de jornada":

Finalmente, en eventos excepcionales y únicamente cuando por la seguridad en la atención al paciente y sea imprescindible prolongar el turno más allá de la jornada ordinaria de trabajo, los trabajadores que ejecutan funciones que digan directa relación en la atención del paciente, recibirán el pago que consta en la siguiente tabla:

CARGO	0 - 2 HRS	2,1 - 4 HRS	4,1 - 9 HRS	9,1 y más HRS
AUXILIARES TEC.Y APOYO	\$22.910	\$32.728	\$45.821	\$65.455






En caso que el valor que corresponda pagar por concepto de horas extraordinarias sea mayor a los montos establecidos en este Reglamento, se deberá pagar lo que corresponda a título de horas extraordinarias, siendo incompatibles el pago de ambos estipendios.