

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

2020-2021

I. DE LAS PARTES, OBJETO, DEFINICIONES Y VIGENCIA DEL CONTRATO

En Santiago, a 30 de enero de 2020, entre **UC CHRISTUS Salud SpA**, RUT N° 99.540.210-6, representada por Alejandro Canavati y Marcelo Bermúdez 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 de Trabajadores Profesionales de la Empresa Pontificia Universidad Católica de Chile y Empresas Relacionadas** representados legalmente para estos efectos por la Comisión Negociadora integrada por la directiva sindical compuesta por don Delfín Levicoy Almonacid, doña Carmen Gloria Galleguillos Espinosa, doña Valeska Chávez Reyes, doña Cecilia Zeballos Palma, don Christian Serrano Manzo, don Pablo Riquelme Muñoz y don Patricio Tapia Soto, todos domiciliados para estos efectos en Avenida Diagonal Paraguay 447 Departamento A, comuna de Santiago, Región Metropolitana, se ha concordado, en los términos prescritos en los artículos 314 y siguientes del Código del Trabajo, el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo.

1. Las partes

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta, por una parte, en calidad de empleador, a la sociedad UC CHRISTUS Salud SpA y por la otra, a los trabajadores afiliados al Sindicato Interempresa de Trabajadores Profesionales de la Empresa Pontificia Universidad Católica de Chile y Empresas Relacionadas, todos ellos individualizados en nómina que se anexa al final como Anexo 1, el cual se entiende formar parte integrante del presente instrumento para todos los efectos legales.

Para los efectos de la negociación colectiva, se deja constancia que el Sindicato Interempresa agrupa a trabajadores que se desempeñan en empresas distintas y que cuenta con un total de afiliados no inferior a los quórums señalados en el artículo 227 del Código del Trabajo, respecto de los trabajadores que represente en cada una de las organizaciones empresariales.

2. El objeto

El objeto de este Convenio Colectivo de Trabajo es establecer las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones, beneficios, regalías y otras prestaciones que recíprocamente se deban la Organización, y el personal sujeto a este Convenio. Declaran las partes que el presente Convenio Colectivo es el instrumento único que rige las relaciones laborales entre ellas sin perjuicio de las estipulaciones de los contratos Individuales, conforme al Artículo 311 del Código del Trabajo.

3. Definiciones

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

- **Organización o Empleador:** Se entenderá que se refiere a la sociedad UC CHRISTUS Salud SpA.
- **Trabajador, Trabajadores o Personal:** Se entenderá que se refiere a todos aquellos que se encuentran prestando servicios para UC CHRISTUS Salud SpA, sin distinción de género y que se individualizan en el anexo N° 1 del presente Convenio Colectivo el cual se entiende formar parte integrante del presente instrumento para todos los efectos legales.

- **Sindicato:** Se entenderá que se refiere al Sindicato Interempresa de Trabajadores Profesionales de la Empresa Pontificia Universidad Católica de Chile y Empresas Relacionadas.
- **I.P.C.:** Se entenderá que se refiere al Índice de Precios al Consumidor, calculado por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) o a aquel que por disposiciones legales en el futuro lo reemplace.
- **Cualquier valor bruto:** suma afecta a descuentos previsionales y tributarios.

4. Vigencia

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regirá desde el 1 de enero de 2020 hasta 31 de diciembre de 2021, ambas fechas inclusive. Este Convenio deroga y sustituye todos los anexos de Contrato individual de trabajo que tengan los trabajadores afectos, y que se refieran a prestaciones, beneficios, remuneraciones y/o reajustes, que se regulen en el presente Convenio Colectivo.

5. Pago de Beneficios

El Empleador pagará los beneficios de este Convenio Colectivo a todos los trabajadores involucrados en él que se individualizan en el anexo N° 1, en proporción a su jornada contractual de trabajo, siempre que esta sea igual o superior a 22 horas semanales. Adicionalmente y para efectos de las asignaciones de especialidad, continuidad, aguinaldos, y sueldo base, no existirá diferencia entre las jornadas de 44 o 45 horas, recibiendo en ambos casos los valores consignados en este Convenio. Para jornadas menores de 44 horas se considerará la proporción respecto de 45 horas.

Todas las asignaciones y/o bonos indicados en este instrumento, son valores brutos respecto de los que se harán las deducciones legales procedentes. Asimismo, las asignaciones y/o bonos expresados como un porcentaje del sueldo base en este convenio, se pagarán previas las deducciones previsionales y tributarias pertinentes.

El Empleador pagará todos los beneficios y asignaciones señalados en el presente Convenio Colectivo a todos los trabajadores que al momento de su pago tengan contrato de trabajo vigente con la empresa. A mayor abundamiento se deja expresa constancia que ninguno de estos beneficios y asignaciones podrá ser reclamados en el finiquito respectivo.

6. Jornada Laboral

La jornada ordinaria de trabajo para el personal afecto a este instrumento colectivo será de 45 horas semanales como máximo, incluida la colación. Se exceptúan de esta jornada las personas que hayan pactado y/o laboren efectivamente una jornada diferente a la estipulada en el párrafo anterior.

A los trabajadores que laboren en cuarto turno se les respetará la distribución de horario que dicho turno produce, de acuerdo a las condiciones que consten en la autorización de jornada excepcional y descansos que autorice la Dirección del Trabajo.

7. Relaciones Laborales

La Organización garantizará la investigación de problemáticas relacionadas con el maltrato laboral, acoso laboral, acoso sexual y vulneración de derechos. La investigación que realice la Organización deberá considerar la naturaleza de la denuncia, y realizarse en conformidad a los procedimientos e instrumentos previstos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del respectivo establecimiento, con pleno respeto la normativa vigente.

II. DE LAS REMUNERACIONES

8. Reajustabilidad

- a) El 1 de enero de 2020 se reajustarán los sueldos base en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 1 de julio de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, con contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre de 2019.
- b) El 1 de enero de 2020, después de aplicado el reajuste de la letra a) precedente, se aplicará un reajuste real según la tabla de Incremento Diferenciado contenida en el Anexo N° 2 a los sueldos base de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, con contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre de 2019.
- c) El 1 de julio de 2020 se reajustarán los sueldos base en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 1 de enero de 2020 y el 30 de junio del 2020 de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, con contrato de trabajo vigente al 30 de junio de 2020.
- d) El 1 de enero de 2021, se reajustarán los sueldos base en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 1 de julio de 2020 y el 31 de diciembre del 2020 de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, con contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre de 2020.
- e) El 1 de julio de 2021 se reajustarán los sueldos base en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 1 de enero de 2021 y el 30 de junio del 2021 de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, con contrato de trabajo vigente al 30 de junio de 2021.

Otras remuneraciones y beneficios

- El 1 de enero de 2020, se reajustarán los beneficios en dinero de todos los haberes contemplados en la remuneración del trabajador, excluido los sueldos base regulados en los párrafos anteriores, en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019.
- El 1 de enero de 2021, se reajustarán los beneficios en dinero de todos los haberes contemplados en la remuneración del trabajador, excluido los sueldos base regulados en los párrafos anteriores en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020.

9. Sueldo mínimo

El empleador establece, para el personal afecto a este Convenio, que tenga contrato de trabajo indefinido con 1 año antigüedad, y vigente al momento de aplicación de esta tabla, el siguiente sueldo base mínimo bruto, para jornadas de 45 horas, según el cargo que corresponda y que será aplicado una vez cumplida la antigüedad requerida:

Profesiones	Sueldo Base
Biólogo	892.000
Cirujano-Dentista	1.320.000
Contador Auditor	990.000
Educadora-Psicopedagoga	1.040.000
Enfermera-Matrona-Perfusionista	1.150.000
Enfermera Jefes de Equipos Clínicos	1.510.000
Enfermeras Supervisoras	1.320.000

Fonoaudiólogo	915.000
Ingeniero	1.430.000
Instructor Asistente Adjunto (No Médico)	1.145.000
Arquitecto	1.430.000
Kinesiólogo	985.000
Médico Veterinario	1.320.000
Nutricionista	935.000
Profesor Asistente Adjunto	1.310.000
Psicólogo/Orientador	995.000
Químico/Químico Farmacéutico/Bioquímico	1.080.000
Tecnólogo de Informática Biomédica	1.020.000
Tecnólogo Médico	1.020.000
Terapeuta Ocupacional	892.000
Trabajador Social	892.000
Periodista	1.100.000

Para efectos de la aplicación de la presente tabla se atenderá al cargo establecido en el respectivo contrato de trabajo. Asimismo, si el perfil de cargo de un trabajador exige poseer el título profesional de alguna de las profesiones establecidas en la tabla contenida en esta cláusula, su sueldo base no podrá ser inferior al monto mínimo en ella indicado. Con todo, para los trabajadores que tengan una antigüedad superior a un año a la fecha de aplicación del presente Contrato Colectivo, ajustarán su sueldo base conforme a la tabla precedente.

10. Recargo por Sistema de Turnos Nocturnos.

El empleador pagará mensualmente al personal que deba desempeñarse en jornada excepcional (4to turno) un bono especial.

- Unidades Generales: \$ 44.740 bruto por cada noche.
- Jornada ordinaria: \$51.131 bruto por cada noche a la persona que ingrese a turno en horario nocturno.

Este bono por turnos nocturnos será pagado en la remuneración del mes inmediatamente posterior a aquel en que se hayan realizado los turnos, desde la primera noche e independiente del número de horas nocturnas trabajadas.

Sin perjuicio de lo anterior, si la persona cumple 8 o más años haciendo noches este valor será de \$51.131.- para cada uno de los primeros tres grupos anteriormente señalados.

Este bono por turnos nocturnos será pagado en la remuneración del mes inmediatamente posterior a aquel en que se hayan realizado los Turnos Nocturnos, desde la primera noche e independiente del número de horas nocturnas trabajadas.

Cualquiera de los trabajadores señalados en el Anexo N° 1 del presente instrumento podrá solicitar, desde que cumpla 10 años de trabajo continuos en la Institución realizando turnos nocturnos, la incorporación al sueldo base del pago nocturno, eliminándose de esta manera el bono por concepto de trabajo nocturno. El monto a incorporar al sueldo base será el equivalente a 6 noches mensuales. Si el trabajador opta por hacer uso de esta alternativa posteriormente se aplicará la proporcionalidad

que corresponda hasta un tope de 7.5 noches al cumplir 15 años o más. Para efectos de contabilizar el número de años realizando noches, se considerará todo el período en que el trabajador se haya desempeñado realizando 4to Turno, incluyendo los feriados legales, tiempos de licencia pre y post-natal, permiso post natal parental, y licencias derivadas accidentes laborales y enfermedades profesionales.

En todo caso, las partes acuerdan dejar constancia que entienden y aceptan que el traspaso de este bono al sueldo base no implica dejar de hacer trabajo nocturno.

Respecto del trabajador que cubra turnos de una mujer que por razones de embarazo deja de realizar los turnos de noches, se le cancelará esas noches adicionales a su propia jornada, con un recargo de 75%.

El bono compensatorio por trabajo nocturno no realizado en periodo de feriado legal, tendrá un equivalente al promedio de noches realizadas por el trabajador dentro del año (sin considerar el período de vacaciones), se pagará en el mes de febrero y de acuerdo al valor vigente en esa fecha, independiente del mes en que se haga uso del feriado.

11 Bonificación por Turnos en fechas determinadas

- El Empleador pagará un bono por turnos especiales a los trabajadores que por la rotativa de estos les corresponda cumplir funciones en horario nocturno el 24 de diciembre o el 31 de diciembre. Este bono ascenderá en cada oportunidad a \$121.470.- brutos que se pagarán conjuntamente con las remuneraciones ordinarias, del mes siguiente al que se prestaron los servicios remunerados con esta asignación.
- Igualmente, para quienes les corresponda cumplir funciones en horario diurno los días 25 de diciembre y/o 01 de enero se les pagará un bono equivalente a \$40.858.- brutos en cada oportunidad, que serán pagados conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mes de enero de cada año.
- Si un turno tiene salida a las 24:00 horas de los días 24 y 31 de diciembre, se anticipará dicha salida a las 22:00 horas.
- Respecto de aquellos trabajadores, que deban cumplir turno de llamada en las fechas especiales contenidas en esta cláusula, el valor de turno de llamada tendrá un recargo del 10%.

12. Incremento Previsional

El incremento previsional a que alude el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, se entenderá formar parte de las remuneraciones de los trabajadores para todos los efectos remunerativos, indemnizatorios, legales y contractuales.

13. Asignación de reconocimiento por años de servicio:

A partir del 1º de enero de 2020 el Empleador, pagará las siguientes bonificaciones por una sola vez:

- El Empleador 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.
- El Empleador 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.

- El Empleador 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.
- EL Empleador 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.
- El Empleador 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.
- El Empleador pagará un monto equivalente a 1 mes de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 25 años de servicios continuos en la institución.
- El Empleador pagará un monto equivalente a 0,75 mes de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 20 años de servicios continuos en la institución.
- El Empleador pagará un monto equivalente a 0,5 mes de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 15 años de servicios continuos en la institución.
- El Empleador pagará un monto equivalente a 0,25 mes de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 10 años de servicios continuos en la institución.
- El Empleador pagará un monto equivalente a 0,050 mes de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 5 años de servicios continuos en la institución.

La asignación de reconocimiento por años de servicios establecida precedentemente podrá cobrarse a partir del 01 de enero de 2020, exclusivamente por un solo tramo de la antigüedad que corresponde, sin que proceda acumulación de tramos.

Sin perjuicio de lo anterior, la asignación señalada correspondiente al mes en que cumple años de servicio continuos en la institución, se pagará en forma fraccionada hasta 4 cuotas cuando el trabajador cumpla 15 años de servicios o más, según lo indique el respectivo trabajador. En todo caso, si el trabajador no ha informado con al menos 30 días de anticipación a remuneraciones el número de cuotas en las cuales desea recibir este pago, el empleador liquidará esta asignación automáticamente en una sola cuota. En ningún caso podrá cobrarse en forma retroactiva beneficios anteriores al 1 de enero de 2020.

Las partes dejan expresamente establecido que entienden y aceptan desde ya esta bonificación 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.

14. Retribución por Productividad

A partir del 1º de enero de 2020 se establece un bono de “Retribución por Productividad” que se calculará de acuerdo a los siguientes criterios.

- **Año 2020:** Se calculará el promedio de actividad de cada año tomando los años 2016, 2017 y 2018 y se comparará con la actividad del año 2019. Si la actividad del año 2019 resulta mayor o igual que dicho promedio entonces se pagará un bono anual de \$ 852.187.- brutos. Si la actividad del año 2019 es menor al promedio comparado se pagará proporcionalmente a la actividad del año 2018. Si la disminución de la actividad es mayor al 15% no existirá derecho al señalado bono.
- **Año 2021:** Se calculará el promedio de actividad de cada año tomando los años 2017, 2018 y 2019 y se comparará con la actividad del año 2020. Si la actividad del año 2020 resulta mayor o igual que dicho promedio, entonces se pagará un bono anual de \$ 852.187.-brutos. Si la actividad del año 2020 es menor al promedio comparado se pagará proporcionalmente a la actividad del año 2019. Si la disminución de la actividad es mayor al 15% no existirá derecho al señalado bono.

El bono por retribución de productividad mencionado en los párrafos anteriores será proporcional a los días efectivamente trabajados y a la jornada laboral. De igual forma, esta retribución por productividad será considerada proporcionalmente en la base de cálculo para fines indemnizatorios incluyendo un doceavo del pago de los dos últimos bonos cancelados.

Los accidentes de trabajo ocurridos dentro de la institución y/o de trayecto, las enfermedades profesionales, las licencias de pre y post natal y vacaciones no serán contabilizadas como ausentismo para los efectos del beneficio de esta cláusula 14.

El pago de esta retribución se realizará en dos cuotas pagaderas en los meses de marzo y agosto de cada año, para aquellos trabajadores con contrato vigente, otorgándose en cada oportunidad un 50% del bono anual.

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.

Las partes acuerdan dejar constancia que entienden y aceptan desde ya que 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 sumable o acumulable a otro existente, no reglamentado en este convenio, pudiendo cada trabajador afecto a este instrumento optar anualmente, en el mes de enero de cada año, por este bono o el normado al interior de su unidad de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior en caso que el trabajador se cambie a un servicio que tenga una asignación de productividad, mensual el trabajador podrá optar por la asignación de productividad del servicio en cualquier momento.

A mayor abundamiento, las partes señalan que para efectos que el bono señalado en la presente cláusula sea pagado en el caso que el respectivo trabajador haya presentado alguna licencia médica distinta a las señaladas precedentemente, este será pagado proporcional a los días efectivamente trabajados.

15. Horas Extraordinarias

- Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada Laboral 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.
- Como excepción a la norma precedente, al trabajador que le corresponda trabajar en días domingos y festivos y que hubiese sido contratado, con anterioridad al año 1985, las horas extras que se generen, se pagarán con un recargo del 100%.
- Asimismo, cuando, un trabajador de cuarto turno por razones excepcionales, deba prolongar su jornada de trabajo por 6 horas o más, ya sea adelantándose a su jornada o prolongando la misma, tendrá derecho a que esas horas le sean pagadas como horas extras con un recargo del 75%.

Las Partes acuerdan dejar constancia que en cumplimiento con la normativa laboral vigente, las horas extraordinarias sólo serán pagadas con la firma y autorización de la jefatura directa respectiva.

16. Turnos de reemplazo

Los turnos de reemplazo nocturno se pagarán al valor de horas extraordinaria, esto es con un 50% de recargo, más la suma de \$ 11.611.- brutos por cada noche.

La organización procurará personal de apoyo, al servicio de urgencia en los meses de campaña de invierno que permita asumir el incremento de actividad durante esos meses.

17. Asignación Especialidad Día

El empleador pagará una asignación de día de \$ 85.219.- bruto mensuales en base a una jornada de 45 horas semanales a los profesionales que realicen turnos diurnos de lunes a viernes, sábados o domingos, que trabajen en unidades de pacientes hospitalizados, unidades ambulatorias y que atiendan directamente a pacientes y que no reciban ninguna asignación o bono por este concepto.

Por jornadas de menos de 44 horas y hasta 22 horas semanales se pagará la proporción aritmética que corresponda, tomando como base de cálculo la jornada máxima de 45 horas semanales.

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

18. Especialidad Académica

A los trabajadores que teniendo una Especialidad Académica - Postítulo de una Universidad acreditada y reconocida por el Estado - y laboren en una Unidad o Servicio cuya especialización corresponda con la calificación del trabajador, se les pagará una asignación mensual de \$ 40.160.

En caso que tenga un Magister - de una Universidad acreditada y reconocida por el Estado - y laboren en una Unidad o Servicio cuya especialización corresponda con la calificación del trabajador, se les pagará una asignación mensual de \$ 42.609.- bruto y en caso que tengan un Doctorado de una Universidad acreditada y reconocida por el Estado y laboren en una Unidad o Servicio cuya especialización diga relación con la calificación del trabajador, se les pagará una asignación mensual de \$63.914.-

La asignación será de \$ 21.305.- bruto para aquellos que cuenten con un Diploma otorgado por una Universidad acreditada y reconocida por el Estado.

Es condición determinante en el pago de esta asignación que los trabajadores se desempeñe en una Unidad o Servicio cuya especialización diga relación con el Título por el que se paga esta Asignación.

La asignación señalada en esta cláusula no aplica cuando el trabajador al momento de su contratación ya cuente con un Diplomado, Magister y/o Doctorado, según corresponda.

Todas estas asignaciones son excluyentes y quién goza de una no podrá recibir la otra asignación aunque reciba el grado académico respectivo, debiendo el trabajador optar por cualquiera de ellas.

III. DE LAS INDEMNIZACIONES

19. Indemnización por años de servicio

En lo que a este punto refiere, la Organización se basará en los artículos legales vigentes que determine al respecto el Código de Trabajo, tanto para la aplicación de las causales de desvinculación, como a lo que a cálculo y pago por años de servicio se refiere. Sin embargo, la Organización ha

determinado como beneficio adicional a lo legalmente establecido, pero igualmente con el tope establecido en el artículo 163, inciso segundo del Código del Trabajo, los siguientes conceptos:

a. Jubilación y Retiro Simultáneo: La indemnización por jubilación y retiro simultáneo será equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción igual o superior a seis meses, prestados ininterrumpidamente al Empleador, por un lapso no menor a 20 años. En este sentido, para los trabajadores que cuenten con menos de 20 años de antigüedad ininterrumpida en la Empresa, sólo se le indemnizará por concepto de jubilación y retiro simultáneo, hasta el tope de 1 mes por cada año de servicio, con tope de 11 meses y con tope de 90 Unidades de Fomento por mes.

b. Retiro Voluntario del Trabajador:

- 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 al Empleador. Tendrán derecho a percibir esta indemnización los trabajadores que, a la fecha de su renuncia, tengan más de diez y menos de veinticinco años de servicio y 5 años mínimo de afiliación al sindicato. Situaciones especiales serán resueltas por el Directorio del Sindicato.
- Los trabajadores que tengan 25 o más años de servicio al momento de retirarse voluntariamente de la Universidad 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 al Empleador y 5 años mínimo de afiliación al sindicato. Situaciones especiales serán resueltas por el Directorio del Sindicato.

c. Fondos de Indemnización:

En lo referido en las letras a y b anteriores, el Empleador dispondrá de los siguientes montos anuales (enero a diciembre de cada año) con cargo a los cuales se pagarán las indemnizaciones señaladas, hasta agotar, en estricto orden de precedencia de inscripción en el Sindicato, según ocurran los hechos que hacen procedente el pago del referido monto.

• **Jubilación y Retiro Simultáneo**

Año 2020: \$ 9.518.985.-

Año 2021: \$ 9.518.985.-

• **Retiro Voluntario del Trabajador**

Año 2020: \$ 2.379.746.-

Año 2021: \$ 2.379.746.-

d. Las indemnizaciones por años de servicio que pague el Empleador a los trabajadores contratados antes del 1º 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.

e. Para los efectos de los párrafos a) y b) de esta cláusula, se entiende por “última remuneración mensual devengada”, todos los haberes, a excepción de las horas extraordinarias, días festivos y bonos que tengan el carácter de esporádicos, como aguinaldos, y todos los establecidos por la ley

como esporádicos, siempre con tope de 90 Unidades de Fomento, excepto el bono de productividad contemplado en la cláusula catorce del presente instrumento.

Los retiros por jubilaciones y renunciaciones deberán ser canalizados por el sindicato, el que tramitará el retiro en la Gerencia de Recursos Humanos.

El Sindicato en coordinación con la Gerencia de Recursos Humanos, podrá solicitar el reemplazo de un socio por otro de similares rentas, cuando sea necesario por motivos de fuerza mayor.

20. Adelanto de indemnizaciones por año de servicio

Las personas involucradas en el presente Convenio que durante su vigencia cumplan los requisitos para solicitar adelanto de indemnización y tengan al menos 25 años de permanencia ininterrumpida en la Institución tendrán derecho, a un adelanto de indemnización equivalente al 20% de un mes de sueldo base por cada año trabajado, de acuerdo al reglamento vigente y aplicando los topes señalados en la cláusula anterior.

Se dispondrá al efecto de un monto máximo de \$ 3.172.995.- anual desde enero de 2020 con cargo al cual se pagará este adelanto de indemnización en estricto orden de precedencia de inscripción en el Sindicato hasta agotar el referido monto.

Sin perjuicio de lo anterior, se agregan \$ 634.599.- para aquellas personas que, cumpliendo 20 años de servicio, soliciten adelanto de indemnización, de acuerdo con previa evaluación de la directiva sindical. Si no se hace uso de este beneficio, el monto \$ 634.599.- se sumará al monto pactado para quienes tienen 25 años o más.

La nómina de trabajadores que harán uso de este beneficio será entregada por el Sindicato a la Organización, en cada oportunidad que se requiera.

El monto destinado al efecto señalado en esta cláusula no será acumulable parcial o totalmente de un año calendario a otro, ni acumulable con el fondo establecido en la cláusula 19 precedente.

A mayor abundamiento se deja expresa constancia que el monto adelantado será descontado del monto establecido en la cláusula 19, según corresponda.

Cuando el trabajador cumpla con los requisitos señalados en el respectivo reglamento y haga efectiva la solicitud de adelanto de indemnización, serán descontados del total de años que corresponda por indemnización por años de servicio, lo que se hará efectivos en el momento que se liquide la indemnización total. Las Partes acuerdan dejar constancia que los trabajadores afectos al presente instrumento y debidamente representados por los Dirigentes Sindicales comparecientes, autorizan desde ya a que se realice este descuento en sus respectivos finiquitos.

21. Seguros

El Empleador contratará un seguro de vida para todo el personal afecto al Convenio Colectivo con una cobertura de 12 sueldos, por muerte natural y de 24 sueldos por muerte accidental y beneficio de seguro para el caso de incapacidad total y permanente o de primer dictamen por invalidez total o desmembramiento por accidente, con indemnización equivalente a doce meses de remuneración del trabajador, con la Compañía de Seguros que resulte conveniente, atendiendo a las garantías que otorgue y al valor de la prima cobrada.

Respecto del seguro de incapacidad se procurará obtener de la Compañía de Seguros, cobertura para los eventos de incapacidad parcial de primera declaración, seguida de retiro efectivo por parte del afectado que presta servicio al Empleador. Siendo el contratante de este seguro, el Empleador. El

pago que efectúe la Compañía se imputará a cualquiera de las indemnizaciones referidas en la cláusula 20 precedente.

Se deja constancia que este seguro será pagado por la respectiva compañía en la cual el empleador haya contratado dicho seguro sólo a los herederos legales.

Seguro Complementario de Salud

La empresa tendrá un seguro complementario de salud, para los trabajadores y su grupo familiar, que, será compatible con cualquier otro beneficio de salud que tengan los trabajadores afectos a este convenio, incluyendo las atenciones de salud que la Universidad ha otorgado permanentemente a sus trabajadores. Se deja expresa constancia que el costo de este seguro será asumido por la empresa hasta un tope de 0,25 Unidades de Fomento mensual por cada trabajador titular, siendo de este último, el costo del saldo restante y de la totalidad de los hijos, cargas legales, cónyuge y conviviente civil. Sin perjuicio de lo anterior, y en caso que el número de socios titulares inscritos en este seguro superen el número de 600 personas afectos al presente instrumento colectivo, la empresa asumirá hasta el 50% de la prima individual de cada trabajador asegurado.

IV. DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

22. Feriado

Los trabajadores involucrados en este Convenio Colectivo tendrán derecho a un feriado anual de 20 días hábiles, sin perjuicio que por aplicación del Código del Trabajo este pudiere ser mayor, período que será imputado a los 20 días hábiles de feriado a los que se hecho referencia. Con todo, el feriado anual de cada trabajador no excederá los 25 días hábiles.

Esto solo será aplicable para aquellos trabajadores que hayan ingresado con anterioridad al 1 de enero del 2015. Para los trabajadores que ingresaron con posterioridad a la fecha antes señalada se aplicará lo legalmente establecido para este efecto según el Código de Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, y respecto sólo de las personas que trabajen en jornada ordinaria diurna distribuida de lunes a viernes o de lunes a sábado podrá fraccionar cinco días hábiles del total de sus vacaciones en dos y tres días, con autorización previa de su jefatura.

23. Uniformes de Trabajo

El Empleador proporcionará a los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo de trabajo dos uniformes por cada año calendario.

Las características del uniforme las determinará, en cada oportunidad, la Gerencia de Recursos Humanos considerando la opinión de la directiva sindical.

Anualmente los trabajadores afectos a este Contrato, tendrán derecho a recibir un par de zapatos para que los utilicen laboralmente hasta por un monto equivalente de \$37.282.- mediante la entrega de un vale que el trabajador podrá canjear por dichos zapatos en la distribuidora que determine la Empresa en acuerdo con el Sindicato. Se deja constancia que el trabajador en caso de querer adquirir en dicha distribuidora un zapato por un valor superior, podrá utilizar el vale entregado por la Empresa como abono al valor, siendo de su cargo exclusivo cualquier diferencia de precio. En todo caso, los respectivos zapatos deberán cumplir con las condiciones que establezca el Depto. de Prevención de Riesgo y la Política de Imagen Corporativa y Uso de Uniformes de la empresa. Adicionalmente, la Empresa se compromete a tener un stock de uniformes que ésta determine al año, para que pueda ser utilizado por los trabajadores que a lo menos tengan 3 meses de antigüedad (siempre que exista stock) y que cumplan funciones directamente con pacientes o con el público que concurre a nuestras instalaciones.

El Empleador mantendrá lugares adecuados para que el personal se cambie de ropa y haga su aseo personal (según Decreto N° 594)

Año por medio los trabajadores tendrán derecho a recibir un polar en el mes de Abril de cada año. El año que no reciban un polar, recibirán en el mes de abril un chaleco.

24. Permisos

a) Con Goce de Remuneraciones:

- 10 días corridos de permiso pagado en caso de fallecimiento del hijo o del cónyuge y 5 días corridos en caso de fallecimiento de padre o madre del trabajador.
- 7 días corridos en caso de fallecimiento de su hijo en, período de gestación. Para los trabajadores que se desempeñan en sistema de cuarto turno u otra jornada especial similar a la jornada excepcional y exclusivamente para este permiso, se entiende por días hábiles aquellos en lo que les corresponde prestar servicios, según rol de turno.
- 2 a 3 días corridos por permiso en caso de fallecimiento de un hermano y/o suegros, dependiendo de la ubicación geográfica.
- 2 a 1 días corridos por permiso de fallecimiento de abuelos o nietos, dependiendo de la ubicación geográfica.
- 7 días corridos de permiso en caso de que el trabajador contraiga matrimonio o Acuerdo Unión Civil, a partir de la fecha de éste, en un plazo no mayor de 90 días. En el evento de que a un trabajador que se encuentra gozando de este permiso le sobrevenga una enfermedad que le confiera derecho a licencia médica, procederá la suspensión de este beneficio, debiendo reanudarse una vez que se encuentre recuperado o en la oportunidad que convengan las partes.
- El padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 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, según lo establecido en el artículo 195 del Código de Trabajo.
- 1 día de permiso por cambio de residencia del trabajador.
- 4 días administrativos de permiso durante el año calendario, para los trabajadores que hayan ingresado con anterioridad al 01 de enero del 2015, previamente autorizados por la jefatura respectiva. Sin perjuicio de lo anterior y de lo establecido en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad toda ausencia autorizada por igual o mayor a una hora, será imputada a este tipo de permiso. El jefe directo del respectivo trabajador deberá administrarlos como un banco de horas y llevar registro del uso de estas, para acumularlas como días administrativos. Esta modalidad se puede usar en forma muy excepcional y solo acordada y autorizada por el Jefe directo donde se desempeñe el respectivo trabajador.
- Para los trabajadores ingresados a contar del 1 de enero del 2015, tendrán derecho a 1 día administrativo al cumplir 1 año de antigüedad en la organización y un segundo día al momento de cumplir dos años en la organización. Respecto de aquellos trabajadores que se desempeñen de manera permanente en establecimientos de salud ambulatoria, en jornada ordinaria diurna, se agregará un tercer día al momento de cumplir dos años en la Organización.
- Los permisos administrativos abarcaran dos bloques de trabajo de una misma jornada en el evento en que esta se divida.

Para otorgar los permisos precedentes el Empleador se reserva el derecho de solicitar la documentación correspondiente.

Se entienden incluidos en los permisos precedentes, los permisos legales que establece la ley.

b) Será atribución privativa y excluyente del Empleador determinar la persona en quien delegue la atribución, de otorgar permisos sin goce de remuneraciones, o excepcionalmente con goce de remuneraciones si así lo determina. Sólo en caso de cursos de perfeccionamiento, actividades de capacitación profesional y/o alguna otra situación que la persona solicitante pida ser evaluada, la solicitud debe ser efectuada por escrito dando respuesta al trabajador con la misma formalidad.

c) Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, 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 se regirá por lo dispuesto en el artículo 66 bis del Código del Trabajo.

25. Colación y Casino

El empleador mantendrá el beneficio de casino para los trabajadores involucrados en este instrumento colectivo que presten servicios en establecimientos con Casino, suministrando colación al personal que lo requiera por un precio bonificado equivalente al valor de los alimentos utilizados en dicha colación.

A los trabajadores del Hospital Clínico, que deban extender su jornada en tres o más horas se les otorgará un vale de colación adicional para poder procurar su alimentación.

En aquellos centros en donde los trabajadores afectos a este convenio colectivo no tengan acceso a casino en convenio con la Institución se les otorgará un bono mensual de colación de \$72.000 líquido, para jornada superior a 22 horas. En el caso de aquellos que se les otorgue vale restaurant, éste debe ser de \$ 3.433.-, por los días efectivamente trabajados en esa condición.

A aquellos trabajadores que padezcan enfermedad celíaca, y que laboren en establecimientos del empleador que cuenten o tengan acceso a Casino, pagará un bono mensual de colación de \$72.000 líquidos, para jornada superior a 22 horas, de manera proporcional a los días efectivamente trabajados. Para acceder a este beneficio, el trabajador deberá previamente acreditar dicha condición mediante la presentación de exámenes y certificado médico. El pago de este bono se realizará sólo en la medida que el Casino no cuente con un menú especial para los trabajadores que sufran de esta enfermedad.

V. DE LOS AGUINALDOS Y OTROS BENEFICIOS

26. Aguinaldos

El Empleador pagará los siguientes aguinaldos:

- Enero: \$ 190.220 brutos.
- Septiembre \$ 68.903 brutos.
- Diciembre \$ 132.505 brutos.

Estos aguinaldos se liquidarán y pagarán a más tardar el día hábil laborable inmediatamente anterior a la respectiva festividad. Con todo, estos aguinaldos serán compatibles a cualquier aguinaldo o

asignación que por igual o similar concepto deba pagar el Empleador con aporte fiscal, durante la vigencia de este convenio colectivo, por disposición de la Ley.

Los trabajadores beneficiarios que tengan jornadas parciales de trabajo, percibirán este aguinaldo calculado proporcionalmente en relación con su jornada de trabajo, siempre que esta sea igual o superior a 22 horas semanales.

27. Beneficios de Salud

Aquellos trabajadores que decidan mantener su afiliación a una ISAPRE distinta, o decidan mantenerse en un plan de salud diferente al que le corresponda de acuerdo a su renta en el Convenio de la Organización con alguna ISAPRE, tendrán derecho a percibir las bonificaciones que otorga la Organización o alguna de sus empresas relacionadas, por este concepto, considerando como límite máximo el costo que tienen estas prestaciones en el plan colectivo vigentes de la Organización.

No obstante la Organización cubrirá el 20% de la cuenta de Hospitalización, bajo cualquier régimen, del Hospital Clínico, no cubierto por la Isapre, Fonasa, Caja de Previsión, Bienestar Social u otra entidad (Si se encuentra incorporada al seguro catastrófico contratado por el empleador). En caso que el trabajador suscriba el seguro de gastos catastróficos, que se refiere la cláusula siguiente, tendrán un 30% de descuento.

A contar del 1 de enero de 2020 se constituye un Fondo de \$ 602.869.- anuales, para bonificaciones de consultas profesionales de salud. Asimismo, se bonificará con cargo a este Fondo los gastos de exámenes provenientes de órdenes de médicos de cualquier institución de salud, exámenes sin código y procedimientos.

Se mantiene la modalidad que a la fecha se ha aplicado en relación con las bonificaciones por prestaciones de salud.

A contar del 1 de enero de 2020 se constituye un **Fondo Dental** de \$ 1.110.548.- anuales que cubrirá los gastos dentales de trabajadores y sus beneficiarios. Este Fondo será administrado por el Sindicato quién determinará coberturas, beneficiarios y lugares de atención. En caso que este monto sea insuficiente para cubrir el pago de un seguro dental, el Sindicato podrá analizar con el Área de Bienestar del Empleador, con qué otros fondos (imputar) se puede disminuir este mayor gasto para cubrir esta prima.

Una vez que se agote este Fondo, no se otorgarán bonificaciones. El Sindicato informará a la empresa las bonificaciones que corresponda otorgar a cada beneficiario.

Estos fondos se administrarán de acuerdo al Reglamento vigente.

Se deja constancia que para que apliquen cualquiera de los beneficios de salud contenidos en el presente instrumento (Art. 27 al 29), será requisito que el Trabajador que tiene seguro complementario de salud, utilice en primera instancia su plan de salud, luego el seguro complementario y sólo el copago restante, después de haber aplicado todo lo anterior, podrá ser imputado a los valores de reembolso de cada una de las prestaciones de salud contenidas en el presente instrumento.

Fondo óptico y auditivo

El Empleador establecerá un fondo de \$260.186.- anuales al sindicato para subsidiar la compra de lentes ópticos, lentes de contacto y audífonos, indicados por un médico especialista de cualquier institución de salud, para el funcionario, cónyuge, conviviente civil, hijos y cargas legales. Dicho fondo, serán administrados en conjunto con el Sindicato y el Departamento de Bienestar del Empleador y no podrán ser acumulables de un año a otro.

28. Gastos Catastróficos de Salud

El Empleador procurará mantener el Convenio Colectivo de gastos catastróficos derivados de prestaciones de salud para todo su personal cónyuge, conviviente civil, hijos y cargas legales, de acuerdo con las exigencias y condiciones propias de la compañía aseguradora. Este seguro operará sobre el monto no cubierto por la institución de salud (ISAPRE o FONASA).

En caso, que el 90% o más de los trabajadores no académicos de la Universidad, acepten la suscripción de este Convenio, el trabajador se compromete a pagar hasta \$ 3.100.-, y el saldo restante de la prima será de cargo de la Organización, descontándose mensualmente de su remuneración. Este valor se reajustará anualmente de acuerdo a la variación del IPC del año inmediatamente anterior.

29. Fondo de Recetas:

El Empleador establecerá un fondo para reembolsos de recetas de medicamentos de los trabajadores afectos a este Convenio individualizados precedentemente, cónyuge, conviviente civil, hijos y cargas legales que tendrá los siguientes propósitos:

El fondo es \$ 593.350.- anuales destinado a recetas de fármacos para enfermedades generales, crónicas o terminales y otras prescripciones médicas, tales como homeopáticas, alimentarias, dermatológicas, oftalmológicas, cuya administración es reglamentada por el Departamento de Bienestar de la Organización. La bonificación para enfermedades generales por receta será de \$6.704.- En el caso de enfermedades crónicas o terminales, se atenderá a lo establecido en el reglamento existente para el efecto.

Trimestralmente se informará a la directiva de este sindicato, de los trabajadores afiliados que han hecho uso de este fondo y el saldo disponible. El monto destinado al efecto señalado en esta cláusula, será acumulable, parcial o totalmente, de un año calendario a otro. Una vez agotado este fondo no se realizarán reembolsos.

Todos los reembolsos estarán sujetos a los descuentos que corresponda en cada caso. El fondo se regirá por un reglamento de uso específico existente al efecto. Se deja constancia que para efectos que proceda este reembolso, para aquellos trabajadores que cuenten con un seguro complementario de salud, primero tendrá que ser aplicada la cobertura de dicho seguro y sólo posteriormente se imputará al fondo.

30. Compensación Especial Maternidad

El Empleador pagará durante el periodo de licencias médicas por permisos de maternidad de pre y post natal parental, la diferencia de remuneraciones que no cubra, el subsidio maternal otorgado por el Estado.

31. Licencias Médicas

El empleador se obliga a pagar los tres primeros días de las tres primeras licencia médica de cada trabajador afecto al presente instrumento, cada año calendario, siempre que éstos no sean pagados por la institución de salud que corresponda en la cual se encuentra afiliado el trabajador.

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

32. Beneficios del Fondo Social

El ítem presupuestario denominado Fondo Social del Empleador, pagará los siguientes bonos al funcionario en las ocasiones que se indican:

Bono de Matrimonio : \$ 141.539.- bruto
Bono de Nacimiento y adopción: \$ 141.539.- bruto
Bono de Defunción : \$ 439.834.- bruto (funcionario, cónyuge, conviviente civil e hijos)
\$ 141.539.- bruto (Padres)
Bono de Escolaridad : \$ 54.274.- bruto (pre-kínder, kínder, educación básica, media, y universitaria, anual para cargas familiares).

Para la cancelación de estos beneficios se exigirá la documentación y certificado correspondiente. Estos bonos son impositivos y tributables.

En caso de fallecimiento del funcionario, el beneficio se pagará al cónyuge o conviviente civil, o a los hijos. En caso de ausencia de estos a la madre o al padre o a quien haya designado en vida, si es que no existieran los anteriores. En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos. El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán, en orden de precedencia, al cónyuge o conviviente civil, a los hijos o a los padres del fallecido, sin necesidad de posesión efectiva cuando se traten de sumas superiores a cinco unidades tributarias anuales.

Adicionalmente al bono de defunción estipulado precedentemente, el Empleador financiará un servicio funerario por un valor máximo de \$ 638.520.- para el funcionario, cónyuge, conviviente civil, padres y cargas legales, con empresas en convenio, contra el cual se pagará la factura a nombre de la Organización.

33. Asignación por Estudios Universitarios

- El Empleador otorgará un 30% de descuento del arancel de matrícula a cada trabajador afecto a este Convenio Colectivo, que siga una carrera en la Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Igual beneficio al precedente se otorgará por los hijos y/o cónyuge o conviviente civil de los mismos trabajadores que estudien en dicha Universidad.
- El Empleador pagará semestralmente un monto de \$ 82.476.- bruto por cada hijo carga legal del trabajador de la Institución estudiante universitario de cualquier Universidad, sea ésta pública o privada, con régimen diurno o vespertino. Con todo, mantendrá este beneficio un semestre más después de cumplidos 24 años por el estudiante si éste acredita tener a esa fecha cursada no menos del 80% de la carrera respectiva. Adicionalmente la empresa ampliará este bono en 2 cupo para personas que cursen estudios técnicos en Centros de Formación Técnica o Instituto Profesionales acreditados.
- El Empleador procurará que la Fundación DUOC-UC mantenga el 10% de descuento del arancel de matrícula a cada trabajador afecto a este Convenio Colectivo, como asimismo 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.
- El Empleador otorgará media beca, para realizar estudios en el Preuniversitario UC, para los trabajadores afectos al presente instrumento, sus hijos cargas legales y sus cónyuges o conviviente civil. La asignación de estas becas será de exclusiva responsabilidad del Sindicato de los trabajadores afectos, previo estudio de los antecedentes académicos y socioeconómicos por el Departamento de Bienestar de la Institución. Las personas favorecidas con esta beca deberán acatar el reglamento vigente que tiene relación con este tema.

- El Empleador otorgará un descuento del 30% del arancel de matrícula en el Preuniversitario UC, a cada trabajador afecto a este Convenio Colectivo, como asimismo a sus hijos cargas legales o cónyuge o conviviente civil.

34. Asignación de Movilización

- A partir del 1 de enero de 2020, el Empleador pagará al personal afecto a este instrumento colectivo, cuyo sistema de turno signifique un número menor a 20 días trabajados al mes, una asignación de movilización de \$ 36.680.- mensuales, que se liquidará y pagará conjuntamente con las remuneraciones de cada período.
- Si el sistema de turno que realice significa 20 o más días trabajados al mes la asignación de movilización será de \$ 50.492.- mensuales.
- Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo precedente, los trabajadores domiciliados fuera de la Región Metropolitana tendrán derecho a un bono de transporte mensual de:
 1. Para el personal que trabaje en cuarto turno u otra jornada especial similar a la jornada excepcional o menos de 20 días al mes tendrán una movilización especial de \$69.643.-
 2. Para el personal que trabaje en jornada ordinaria de lunes a viernes o lunes a sábado con más de 20 días al mes tendrán una movilización especial de \$93.134.-Las anteriores asignaciones de movilización se regirán por las mismas normas precedentes y exigibles sólo mientras mantengan residencia fuera de la Región Metropolitana (sin Servicio Red).
- Los valores indicados precedentemente en este artículo, serán reajustados semestralmente de acuerdo a la variación que se experimente para la tarifa plana de bus del sistema de transporte público de Santiago (sin Servicio; ex TRANSANTIAGO).
- Esta asignación de movilización será imputable a toda asignación que por igual concepto debiere pagar en forma obligatoria el Empleador, durante la vigencia del presente Convenio colectivo.
- Todas las asignaciones aquí referidas se pagarán sólo respecto de días efectivamente trabajados.
- Además, el Empleador pagará una bonificación anual de ajuste de gastos de movilización, por fluctuaciones de tarifas y recorridos, en el mes de febrero de los años 2020 y 2021, ascendente a \$83.430.-

35. Capacitación

El Empleador reconoce la importancia de la capacitación en el desarrollo de los trabajadores y por ello se darán las facilidades necesarias para que ellos postulen y participen de los distintos programas de capacitación que la institución realiza, cumpliendo con los criterios de selección, antigüedad y de relación con las actividades propias del cargo que ejercen otorgándose los permisos necesarios.

36. Fondo de Capacitación

El Empleador mantendrá un fondo \$ 1.075.645.- anuales para capacitación y perfeccionamiento de los trabajadores afectos a este Convenio y de \$ 130.093.- por estímulos de publicaciones. El monto destinado a estímulo por publicaciones se administrará de acuerdo a Reglamento vigente.

Además, se mantendrá un fondo adicional de US\$ 493.- anuales para capacitación y perfeccionamiento en el extranjero.

El Empleador mantendrá un fondo anual de \$ 34.903.- para capacitación y perfeccionamiento de los directores afectos a este convenio.

El Comité Técnico normará el procedimiento, criterio y requisitos para la postulación y selección.

37. Fondos

Para efectos de contabilización y renovación de los fondos descritos en este Convenio Colectivo, se entenderá que el primer período rige desde 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, y el segundo período rige desde el 1 de Enero de 2021 hasta el 31 de Diciembre de 2021.

Los Fondos no son acumulables ni traspasable de un periodo a otro, y se reajustarán de acuerdo a lo dispuesto en el punto 8.

38. Jefaturas

Bono de reemplazo jefaturas.

El trabajador tendrá derecho a percibir un bono de reemplazo, cuando su jefatura le solicite asumir las responsabilidades de un cargo de nivel superior, por un periodo mínimo de 10 días, equivalente a un 15% del sueldo base de quien realiza el reemplazo. Pero en caso que su jefatura le solicite asumir las responsabilidades de un cargo de nivel superior, por un periodo mínimo de 10 días hábiles, y la persona que reemplaza además de las funciones de nivel superior que asume por dicho reemplazo continúa haciendo sus funciones habituales, esta percibirá un bono de reemplazo equivalente al 15% del sueldo base de la persona reemplazada.

Adicionalmente, cuando el funcionario deba reemplazar un cargo de jefatura por un tiempo prolongado, y con un mínimo de 30 días (ejemplo: licencia pre y post natal), también se le sumará temporalmente a sus haberes normales el bono de asignación de cargo y el bono de productividad (standard) correspondiente a la jefatura que va a reemplazar.

Las asignaciones antes mencionadas duraran mientras el funcionario se encuentre reemplazando un cargo del nivel superior. Por lo tanto, estas asignaciones serán exigibles mientras el trabajador se desempeñe en esta función. En consecuencia, las partes convienen que la pérdida por parte del trabajador de estas asignaciones, no será ni podrá entenderse constitutiva de menoscabo económico para él, ni violatoria de derecho adquirido alguno.

39. Beneficio sala cuna

Las trabajadoras que tengan derecho al beneficio de sala cuna podrán escoger la sala cuna a la que enviarán a sus hijos, siempre que cuente con autorización JUNJI y el valor mensual no sea superior a \$ 232.266.- La madre tendrá la libertad de optar entre la sala cuna de la Institución o una sala cuna externa acreditada por la JUNJI.

La boleta debe ser extendida a nombre del Empleador, en caso que la madre opte por la segunda modalidad.

40. Bono especialización

Los trabajadores que realicen ecografías cardiológicas y ginecológicas recibirán un bono de especialización mensual de \$ 117.176.- brutos, mientras desempeñen estas funciones.

41. Préstamo blando

El trabajador que, a la fecha de solicitud tenga disponibilidad de endeudamiento o capacidad de descuento de acuerdo a los topes máximos legales, podrá acceder a un préstamo con cargo a un fondo anual de UF 72.-, el cual no podrá ser acumulable de un año a otro.

La devolución se hará en un plazo máximo de 24 cuotas, pagaderos en unidades de fomento, sin interés, la que será descontada de las liquidaciones de remuneraciones mensuales o del finiquito respectivo en caso que el trabajador deje de prestar servicios para el empleador antes de verificado el pago completo de la deuda.

Las Partes acuerdan establecer una excepción a lo indicado en el párrafo 2º de la cláusula 37, sólo en cuanto a la posibilidad de acumular para el año 2021, hasta el 25% del Fondo del año 2020 previsto en esta cláusula.

42. Fondo deportivo

Los trabajadores afectos a este convenio colectivo tendrán un fondo de \$ 130.093.- anuales para realización de actividades deportivas. Este fondo será administrado por el Sindicato.

El empleador ofrecerá distintas alternativas con centros para realizar actividades deportivas.

Por último, los centros deportivos que tiene la Universidad mantendrán sus costos preferenciales para los socios adscritos al presente contrato.

43. Aguinaldo Fiscal

Respecto de aquellos trabajadores de la Organización que tengan el carácter de dependientes de ésta por aplicación de lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo, y que provengan de una Institución que percibía aguinaldo Fiscal, tendrán derecho a recibir las siguientes sumas de dinero de acuerdo a los tramos que se señalan:

1. Sueldo base bruto de 0 a \$ 755.300 se pagará \$ 320.000 brutos
2. Sueldo base bruto de \$ 755.301 a \$ 2.501.157, se pagará \$ 160.000 brutos
3. Por sueldos base superiores a \$ 2.501.159 no se pagará.

Este pago se hará de la siguiente forma:

- La suma de \$ 53.333.- brutos bimensualmente para sueldos de hasta \$755.301 brutos.
- La suma de \$ 26.667.- brutos bimensualmente para el caso de sueldo base bruto de \$ 755.301 a \$ 2.501.157.

Las partes acuerdan dejar constancia, que entienden y aceptan desde ya, que las sumas mencionadas se imputarán a la gratificación legal que eventualmente corresponda pagar de conformidad a lo dispuesto en los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo, según la opción que tome la nueva empleadora en la oportunidad correspondiente, considerándose las sumas pagadas como un mínimo garantizado a todo evento para los trabajadores, independiente de la existencia de utilidades.

44. Reembolso gastos movilización y colación.

Los trabajadores que, durante la jornada de trabajo y con ocasión del trabajo, deban desplazarse a un lugar distinto del de su desempeño habitual, tendrá derecho a que se le reembolsen los gastos por colación y movilización adicional en que deba incurrir de acuerdo al procedimiento y montos que la Empresa determine. Respecto a la movilización, el reembolso tendrá un tope de \$5.000, y estará sujeto a la autorización previa de la jefatura.

45. Horas extras por entrega de turno y reemplazo de alimentación

Los trabajadores que deban llegar una hora antes del inicio de su jornada o retirarse una hora después por reemplazo de trabajadoras que están haciendo uso de su derecho de alimentación deberá ser pagada como hora extraordinaria.

Igualmente, se pagará un bono mensual de \$ 34.620.- brutos por entrega de turno.

Cuando la entrega de turno signifique un lapso de tiempo de hasta veinte minutos, se pagará como valor hora extra y en caso que la entrega de turno exceda de 20 minutos se pagará dicho exceso también como valor de hora extra pero siempre y cuando sea autorizado dicho pago por la jefatura respectiva.

46. Capacitación Especialidades, ACLS y PALS.

La Empresa capacitará a los trabajadores que, en razón de su cargo requieran tener cursos de especialización, cursos de ACLS y PALS, lo que será sin costos para el Trabajador.

Por otro lado, y respecto al Diplomado de especialización en Oncología, la organización desarrollará en conjunto con la Escuela de Enfermería de la PUC un curso de especialidad, que podrá complementarse con el programa de diplomado respectivo de acuerdo a la política vigente de becas de desarrollo, que estará en condiciones de impartir previa autorización de la Vicerrectoría Académica de la Universidad. Podrán participar los profesionales que trabajan en unidades oncológicas.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes entiende que tanto el Diplomado de especialización en Oncología, señalado en el párrafo anterior, como cualquier otro diplomado o postítulo que desee cursar alguno de los trabajadores afectos el presente convenio colectivo, su financiamiento deberá regirse por la Política de Becas de Estudio vigente de la Institución.

47. Extensión de beneficios.

La Organización extenderá los beneficios estipulados en el Contrato Colectivo vigente a los futuros socios del Sindicato, al mes siguiente en que el Sindicato informe formalmente la afiliación del referido trabajador, mediante correo electrónico dirigido al Gerente de RRHH respectivo.

En el mismo sentido, las partes han acordado que la empresa podrá extender la totalidad o parte de las estipulaciones del Instrumento Colectivo vigente a los trabajadores que no se encuentren afiliados al Sindicato. En caso de verificarse la referida extensión de beneficios, los trabajadores a quienes se hubiere aplicado el instrumento colectivo vigente, en la forma antes indicada, deberán pagar mensualmente al Sindicato, durante el período que se les extiendan estos beneficios, el 100% de la cuota sindical que paguen los socios del sindicato.

A los trabajadores a quienes se les extiendan las estipulaciones del presente instrumento, 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. Para efectos de formalizar la extensión de beneficios, los respectivos trabajadores deberán suscribir el anexo de contrato individual correspondiente.

48. Comité de Trabajo Permanente

Este Comité Permanente de Trabajo tendrá con objetivo la supervisión y seguimiento de este Convenio Colectivo de Trabajo, sesionará mensualmente y estará compuesto por el Gerente de Recursos Humanos, encargado de Relaciones Laborales y la Directiva del sindicato. Las partes acordarán las fechas en las que se realizarán las reuniones.

NORMA TRANSITORIA: Las diferencias generadas de aplicar los reajustes e incrementos contemplados en las cláusulas 8 y 9 del presente instrumento en el mes de febrero a las

remuneraciones de enero, serán pagadas en la liquidación de remuneración del mes de febrero del año 2020.

EJEMPLARES: El presente Convenio Colectivo se suscribe en tres ejemplares, quedando uno en poder del Sindicato, otro en poder de la Organización, y el restante para su depósito en la Inspección del Trabajo.

UC CHRISITUS Salud SpA

Alejandro Canavati

Marcelo Bermudez Saenz

Sindicato Interempresa de Trabajadores Profesionales de la Empresa Pontificia Universidad Católica de Chile y Empresas Relacionadas

Delfín Levicoy Almonacid

Carmen Gloria Galleguillos Espinosa

Valeska Chávez Reyes

Cecilia Zeballos Palma

Christian Serrano Manzo

Pablo Riquelme Muñoz

Patricio Tapia Soto

ANEXO Nº 1: NÓMINA DE TRABAJADORES AFECTOS A LA NEGOCIACIÓN

Nº	RUT TRABAJADOR	NOMBRE COMPLETO
1	14400191-5	BARRIENTOS BOCCARDO SILVANA ANDREA
2	12657212-3	CARDENAS LILLO CLAUDIA ANDREA
3	17349686-9	CERDA GUERRERO CAMILA ANDREA
4	17702401-5	CHACON GOMEZ JOSEMARIO
5	18723382-8	CORDESCU DONOSO, PETRE
6	16853212-1	CORONADO VELOSO CARLA VALERIA
7	16407974-0	ESPINOZA ESPINOZA CRISTIAN RODRIGO
8	12354402-1	FARIAS TUDELA SUSANA
9	18128941-4	GONZALEZ ANDRADE BELEN PAZ
10	14574065-7	GUERRERO MOGROVEJO LUIS GILBERTO
11	10142443-K	HUAIQUIN GOMEZ ERWIN ARTURO
12	17021622-9	LEIVA UBEDA PAULINA LORENA
13	16741446-K	LOBOS CANALES MARCELA CECILIA
14	15818829-5	LOPEZ ZENTENO RUBY TERESITA
15	17740384-9	MARTÍ GUEVARA JOAQUÍN IGNACIO
16	15364676-7	MARTINEZ BOCAZ CLAUDIA BEATRIZ
17	13063344-7	MONSALVE ZARATE KAREM ELIZABETH DE LA CONCEPCI
18	16006449-8	MUNOZ QUINTEROS MONICA ROMINA
19	17031416-6	ORTIZ FUENTES ROMINA BELEN
20	15470264-4	PALMA CISTERNAS MACARENA PAZ
21	17500402-5	PIÑA VILLANUEVA MILAGRO CONSTANZA
22	18144685-4	PIZARRO STUARDO NICOLAS ESTEBAN
23	13214912-7	QUENAYA LEGUIA CARLOS GABRIEL
24	15331814-K	RELUXIONE BRUNO FRANCISCA SOLEDAD
25	16769572-8	RIVERA GUTIERREZ CAMILA JAVIERA
26	15910838-4	RODRIGUEZ VASQUEZ MIGUEL WLADIMIR
27	17228362-4	ROJAS ENDRETICH ROMINA YESENIA
28	17023178-3	ROMAN PAZ CECILIA FERNANDA
29	14592900-8	ROSSEL VARAS LOREDANA PIA
30	14382996-0	SAEZ CARTAGENA PAULA ANDREA
31	13234340-3	SEPULVEDA DONOSO GONZALO CRISTIAN
32	12047112-0	SESNIC SALAZAR CARMEN GLORIA
33	15721243-5	SOLIS DEL VALLE MARITZA ANDREA
34	16467756-7	TAPIA CID SEBASTIAN FELIPE
35	16656905-2	VASQUEZ ABARZA LORENA ALEJANDRA

36	17646865-3	VENEGAS MORALES MARÍA PÍA
37	15979871-2	VIVANCO CUEVAS MARIEL LORETO
38	15663831-5	YUPANQUI PINO NIDIA MABEL

ANEXO Nº 2: TABLA DE INCREMENTO DIFERENCIADO

Nº	RUT TRABAJADOR	NOMBRE COMPLETO	% INCREMENTO REAL
1	14400191-5	BARRIENTOS BOCCARDO SILVANA ANDREA	2,90%
2	12657212-3	CARDENAS LILLO CLAUDIA ANDREA	2,90%
3	17349686-9	CERDA GUERRERO CAMILA ANDREA	2,90%
4	17702401-5	CHACON GOMEZ JOSEMARIO	2,90%
5	18723382-8	CORDESCU DONOSO, PETRE	2,90%
6	16853212-1	CORONADO VELOSO CARLA VALERIA	2,90%
7	16407974-0	ESPINOZA ESPINOZA CRISTIAN RODRIGO	2,90%
8	12354402-1	FARIAS TUDELA SUSANA	2,90%
9	18128941-4	GONZALEZ ANDRADE BELEN PAZ	2,90%
10	14574065-7	GUERRERO MOGROVEJO LUIS GILBERTO	1,00%
11	10142443-K	HUAIQUIN GOMEZ ERWIN ARTURO	1,50%
12	17021622-9	LEIVA UBEDA PAULINA LORENA	2,90%
13	16741446-K	LOBOS CANALES MARCELA CECILIA	2,90%
14	15818829-5	LOPEZ ZENTENO RUBY TERESITA	0,00%
15	17740384-9	MARTÍ GUEVARA JOAQUÍN IGNACIO	2,90%
16	15364676-7	MARTINEZ BOCAZ CLAUDIA BEATRIZ	2,90%
17	13063344-7	MONSALVE ZARATE KAREM ELIZABETH DE LA CONCEPCI	2,90%
18	16006449-8	MUNOZ QUINTEROS MONICA ROMINA	2,90%
19	17031416-6	ORTIZ FUENTES ROMINA BELEN	2,90%
20	15470264-4	PALMA CISTERNAS MACARENA PAZ	2,90%
21	17500402-5	PIÑA VILLANUEVA MILAGRO CONSTANZA	2,90%
22	18144685-4	PIZARRO STUARDO NICOLAS ESTEBAN	2,90%
23	13214912-7	QUENAYA LEGUIA CARLOS GABRIEL	2,90%
24	15331814-K	RELUXIONE BRUNO FRANCISCA SOLEDAD	2,90%
25	16769572-8	RIVERA GUTIERREZ CAMILA JAVIERA	2,90%
26	15910838-4	RODRIGUEZ VASQUEZ MIGUEL WLADIMIR	2,90%
27	17228362-4	ROJAS ENDRETICH ROMINA YESENIA	2,90%
28	17023178-3	ROMAN PAZ CECILIA FERNANDA	2,90%
29	14592900-8	ROSSEL VARAS LOREDANA PIA	2,90%
30	14382996-0	SAEZ CARTAGENA PAULA ANDREA	0,00%
31	13234340-3	SEPULVEDA DONOSO GONZALO CRISTIAN	2,90%
32	12047112-0	SESNIC SALAZAR CARMEN GLORIA	2,90%
33	15721243-5	SOLIS DEL VALLE MARITZA ANDREA	2,90%
34	16467756-7	TAPIA CID SEBASTIAN FELIPE	2,90%
35	16656905-2	VASQUEZ ABARZA LORENA ALEJANDRA	2,90%
36	17646865-3	VENEGAS MORALES MARÍA PÍA	2,90%

37	15979871-2	VIVANCO CUEVAS MARIEL LORETO	2,90%
38	15663831-5	YUPANQUI PINO NIDIA MABEL	2,90%