



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

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

En Santiago a 01 de noviembre de 2009, entre la Pontificia Universidad Católica de Chile, representada por la Comisión Negociadora integrada por don Luis Ibáñez A. Directo Áreas Docentes Asistenciales; don Andrés Alemany E. Vicedecano de asuntos económicos y administrativos, don Gyorgy Szanthó P. Contralor medico; don Gregorio Airola G., Gerente de Personal y doña Mabel Guerrero V. Jefa de Personal, todos de la Facultad de Medicina, y los trabajadores de esta Casa de Estudios que se individualizan al final, afiliados al Sindicato de Trabajadores Profesionales de la Pontificia Universidad Católica de Chile, representados legalmente para estos efectos por la Comisión Negociadora integrada por la directiva sindical compuesta por don Delfín Levicoy Almonacid, doña Margarita Salazar Saldías, don Javier Figueroa Oviedo y don Christian Serrano Manzo, todos domiciliados para estos efectos en Avda. Libertador Bernardo O'Higgins N° 340 de Santiago, se ha concordado, en los términos prescritos en los artículos 344 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 Pontificia Universidad Católica de Chile, en adelante "Universidad" y por la otra, a los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores Profesionales de la Universidad todos ellos individualizados en nómina que se anexa al final Anexo 1.

2. El objeto

El objeto de este Convenio Colectivo de Trabajo es establecer las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones, beneficios, regalías y otras prestaciones entre la Universidad 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 348 del Código del Trabajo.

3. Definiciones

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

- Universidad o Empleador: Se entenderá que se refiere a la Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Trabajador, Trabajadores o Personal: Se entenderá que se refiere a todos aquellos que presten servicios en la Facultad de Medicina de la Pontificia Universidad Católica de Chile sin distinción de sexo y que se individualizan en la nómina mencionada en la cláusula primera.
- Sindicato: Se entenderá que se refiere al Sindicato de Trabajadores Profesionales de la Pontificia Universidad Católica de Chile.
- I.P.C.: Se entenderá que se refiere al Índice de Precios al Consumidor, calculado por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.).
- Cualquier valor "bruto": suma afecta a descuentos previsionales y tributarios.

4. Vigencia

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regirá desde el 01 de noviembre de 2009 hasta el 31 de Diciembre del 2011, ambas fechas inclusive. En consecuencia, las partes dejan expresa constancia que este Convenio deroga y sustituye al Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre la Universidad y el Sindicato de Trabajadores Profesionales el 1 de enero de 2008, el cual queda sin aplicación ni exigibilidad de ninguna especie a partir de esta misma fecha. Del mismo modo este Convenio deroga y sustituye todos los anexos de contrato individual de trabajo que tengan trabajadores afectos, y que se refieran a prestaciones, beneficios, remuneraciones y/o reajustes, que se regulen en el presente Convenio Colectivo. En términos que aquellos quedarán sin aplicación ni exigibilidad a partir de esta fecha, rigiéndose esos trabajadores que tenían anexo de contrato individual, exclusivamente por las estipulaciones del presente Convenio Colectivo.



5. Pago de Beneficios

La Universidad pagará los beneficios de este Convenio Colectivo a todos los trabajadores involucrados en él, en proporción a su jornada contractual de trabajo, siempre que ésta sea igual o superior a 22 horas semanales; a excepción del bono de movilización, que no estará afecto a la jornada siempre que ésta sea igual o superior a 22 horas semanales. Adicionalmente y para efectos de las asignaciones de especialidad, continuidad y aguinaldos, no existirá diferencia entre las jornadas de 44 o 45 horas, recibiendo en ambos casos los valores consignado 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 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.

La Universidad pagará todos los beneficios y asignaciones señalados en el presente Convenio Colectivo a todos los trabajadores que al momento de su liquidación tengan contrato de trabajo vigente. A mayor abundamiento se deja expresa constancia que ninguno de estos beneficios y asignaciones podrá ser reclamada para hacerlo efectivo en el finiquito de trabajo.

6. Jornada Laboral

La jornada ordinaria de trabajo para el personal afecto a este instrumento colectivo será de 45 horas semanales, 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, sin aumentarles jornadas determinadas de algunas semanas en el futuro.

II. DE LAS REMUNERACIONES

7. Reajustabilidad

Sueldos bases

- a) El 01 de noviembre de 2009 se reajustarán los sueldos base en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 01 de julio y el 31 de octubre de 2009, de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, vigentes al 1 de noviembre de 2009.
- b) El 01 de noviembre de 2009, después de aplicado el reajuste de la letra a) precedente, se aplicará un reajuste real de un 4% a los sueldos base de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, vigentes al 1 de noviembre de 2009.
- c) El 01 de enero de 2010, se reajustarán los sueldos base en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 01 de noviembre y el 31 de diciembre de 2009, de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, vigentes al 31 de diciembre del 2009.
- d) El 01 de julio de 2010, se reajustarán los sueldos base en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 01 de enero y el 30 de junio de 2010, de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, vigentes al 30 de junio del 2010.
- e) El 01 de enero de 2011, se reajustarán los sueldos base en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 01 de julio y el 31 de diciembre de 2010, de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, vigentes al 31 de diciembre del 2010.
- f) El 01 de enero de 2011, después de aplicado el reajuste de la letra e) precedente, y si el crecimiento de los ingresos de la Red de Salud UC es igual o superior al 5% durante el año 2010, se aplicará un reajuste real de un 2% a los sueldos base de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, vigentes al 31 de diciembre de 2010. Este indicador es generado mensualmente por la Gerencia de Estudios, el que será informado trimestralmente a la directiva sindical.
- g) El 01 de julio de 2011, se reajustarán los sueldos base en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 01 de enero y el 30 de junio de 2011, de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, vigentes al 30 de junio del 2011.



h) Otras remuneraciones y beneficios

- El 01 de enero de 2010, se reajustarán los beneficios en dinero y otras remuneraciones de este Convenio en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 01 de enero y el 31 diciembre de 2009.
- El 01 de enero de 2011, se reajustarán los beneficios en dinero y otras remuneraciones de este Convenio, en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2010.

8. Sueldo mínimo

La Facultad de Medicina establece para el personal afecto a este Convenio, que tenga contrato indefinido vigente y 1 año antigüedad el siguiente sueldo base mínimo bruto, para jornadas de 45 horas, según cargo que corresponda:

ASISTENTE SOCIAL	570.000
BIOLOGO	570.000
CIRUJANO-DENTISTA	900.000
ENFERMERA MATRONA	750.000
ENFERMERA MATRONA 4º	750.000
FONOAUDIOLOGO	720.000
INVESTIGADOR	700.000
KINESIOLOGO	700.000
NUTRICIONISTA	650.000
PERFUSIONISTA	780.000
PSICOLOGO	570.000
QUIMICO/BIOQUIMICO	740.000
TECNOLOGO MEDICO	720.000
TERAPEUTA OCUPACIONAL	570.000

9. Recargo por Sistema de Turnos.

La Universidad pagará mensualmente al personal que deba desempeñarse en sistema de turnos un bono especial.

- a) Grupo I: \$27.245.- por cada noche con tope de 9 noches.
- b) Grupo II: \$23.825.- por cada noche con tope de 9 noches.
- c) Unidades Generales: \$20.434.- por cada noche con tope de 9 noches.

Este bono por Turnos Nocturnos será pagado en el mes inmediatamente posterior a aquél en que se hayan realizado los Turnos Nocturnos, y el bono tendrá el mismo tope de noches que el ciclo del turno.

Se considerará para los efectos de esta cláusula la siguiente clasificación:

- Grupo I: UCI Pediatría; Unidad Coronaria; Intensivo Médico; Intensivo Quirúrgico; Recuperación Post Anestésica, Recuperación Cirugía Cardiovascular, Neonatología y Kinesiología.
- Grupo II: Intermedio Médico y Neurológico, Laboratorio de Urgencia; Servicio de Urgencia; Servicio de Pediatría; Banco de Sangre y Parto, Admisión y Pabellón de Maternidad y Pabellón Cirugía General.
- Las Unidades no individualizadas precedentemente ni comprendidas en el grupo III a que se refiere el artículo doce de este Convenio, se considerarán unidades generales.

La clasificación de los servicios será revisada en el mes de enero de cada año por el Comité Técnico que preside el Director de áreas docentes asistenciales y Director del Hospital Clínico, quienes



considerarán en este proceso, los aportes y comentarios de la Directiva de este sindicato.

Cuando el trabajador cumpla 15 años continuos en la Institución realizando turnos nocturnos durante el período señalado, esta bonificación podrá ser incorporada al 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 7, 5 noches, de acuerdo al monto asignado para la Unidad en que realiza los turnos, según la clasificación anteriormente descrita.

10. Bonificación por Turnos en fechas determinadas

- La Universidad pagará un bono por turnos especiales a los trabajadores que por disposición de las propia Universidad deban cumplir funciones en horario nocturno el 24 o el 31 de diciembre. Este bono ascenderá en cada oportunidad a \$69.128.- brutos que se pagarán, cuando proceda, conjuntamente con las remuneraciones ordinarias, del mes siguiente al que se prestaron los servicios remunerados con esta asignación.
- Para los trabajadores afectos a este Convenio que por disposición de la propia Universidad deban cumplir funciones en horario diurno los días 25 de diciembre y/o 01 de enero se les pagará un bono equivalente a \$21.368.- brutos, los que se pagarán cuando proceda, conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mes de enero de cada año.

11. 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.

12. Asignaciones Especiales

La Universidad otorgará una asignación mensual especial a los trabajadores que se desempeñen en Grupo I o Grupo II, según clasificación de la cláusula 9, a excepción de los Kinesiólogos que no están afectos esta cláusula 12, en base a una jornada de 45 horas semanales, del siguiente monto:

- a) Grupo I: \$74.138.-
- b) Grupo II: \$61.304.-
- c) Se otorgará una asignación de \$61.304.- a los Tecnólogos Médicos que trabajen en el Laboratorio de Microbiología Clínica.
- d) Los trabajadores del Hospital Clínico que se desempeñen en los Servicios de Diálisis, Pabellón de Cirugía Cardiovascular y Pabellón Cirugía General y Hemodinamia (Grupo III), tendrán una asignación mensual de \$107.785.-

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.

Estas asignaciones serán exigibles mientras los trabajadores se desempeñen en las unidades mencionadas en esta cláusula, incluyendo el período del feriado anual respectivo, con excepción del Servicio de Radiología.

13. Asignación de reconocimiento por años de servicio:

A partir del 1° de noviembre de 2009 la Universidad pagará las siguientes bonificaciones por una sola vez:

- La Universidad pagará un monto equivalente a 1,5 meses de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 40, 45 y 50 años de servicios continuos en la institución.
- La Universidad pagará un monto equivalente a 1,2 mes de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 35 años de servicios continuos en la institución.
- La Universidad pagará un monto equivalente a 1 mes de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 30 años de servicios continuos en la institución.
- La Universidad pagará un monto equivalente a 0,8 mes de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 25 años de servicios continuos en la institución.



vez, cuando el trabajador cumpla 25 años de servicios continuos en la institución.

- La Universidad pagará un monto equivalente a un 0,60 mes de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 20 años de servicios continuos en la institución.
- La Universidad pagará un monto equivalente a un 0,40 mes de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 15 años de servicios continuos en la institución.
- La Universidad 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.

La asignación de reconocimiento por años de servicios establecida precedentemente podrá cobrarse a partir del 01 de noviembre de 2009, exclusivamente por un solo tramo de la antigüedad que corresponde, sin que proceda acumulación de tramos.

Se pagará con la remuneración del mes en que cumple los años correspondientes. En ningún caso podrá cobrarse en forma retroactiva al 31 de octubre de 2009.

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.

14. Retribución por Productividad

A partir del 1º de noviembre de 2009 se establece un bono de "Retribución por Productividad" que se calculará de acuerdo a los siguientes criterios. Este valor incluye el IPC correspondiente al año 2009.

- Año 2010 : se calculará el promedio de actividad de cada año tomando los años 2007, 2008 y 2009. El promedio obtenido se comparará con la actividad del año 2010. Si la actividad del año 2010 resulta mayor o igual que dicho promedio entonces se pagará un bono anual de \$350.000.- brutos. Si la actividad del año 2010 es menor al promedio comparado se pagará proporcionalmente a la actividad del año 2010. Si la disminución de la actividad es mayor al 15% no existirá derecho al señalado bono.
- Año 2011 : se calculará el promedio de actividad de cada año tomando los años 2008, 2009 y 2010. El promedio obtenido se comparará con la actividad del año 2011. Si la actividad del año 2011 resulta mayor o igual que dicho promedio, entonces se pagará un bono anual de \$350.000.- brutos. Si la actividad del año 2011 es menor al promedio comparado se pagará proporcionalmente a la actividad del año 2011. 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.

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

El pago se realizará en los meses de abril y diciembre de cada año, 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 del Hospital. 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 sumable a otro existente, no reglamentado en este Convenio.



15. Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% 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.

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 le pagarán con un sobrecargo del 100%.

Sólo se pagarán las horas extraordinarias autorizadas expresamente y por escrito por la jefatura.

16. Turnos de reemplazo

A partir del 1º de noviembre de 2009 se establecen los siguientes montos para cubrir turnos de reemplazo adicionales al sistema de turno normal (nocturno o diurno de 12 horas), entendiéndose que éstos solo serán extraordinarios y autorizados toda vez que atiendan a necesidades o situaciones temporales del hospital.

- | | | |
|------------------------|------------------------|----------------------------|
| • Grupo I Intensivo: | turno día - \$76.000.- | turno nocturno- \$91.000.- |
| • Grupo II Intermedio: | turno día - \$63.500.- | turno nocturno- \$76.000.- |
| • General: | turno día - \$63.500.- | turno nocturno- \$76.000.- |

17. Asignación de Continuidad

La Universidad pagará una asignación de continuidad de \$56.000.- mensuales en base a una jornada de 45 horas semanales, a los profesionales que realicen turnos diurnos de lunes a viernes o sábado, que trabajen en unidades de pacientes hospitalizados, unidades ambulatorias y que atiendan directamente a pacientes. El detalle de las Unidades ambulatorias afectas a esta asignación es el siguiente:

- Centro Médico San Joaquín
- Unidades de Toma de Muestras
- Servicio Alimentación Hospital
- Servicio de Kinesiología
- Unidad de Otorrinolaringología
- Unidad de Oftalmología
- Laboratorio Electroencefalografía
- Laboratorio de Neurología – Electromiografía
- Laboratorio de Nutrición
- Laboratorio de Respiratorio
- Laboratorio Citogenética del Departamento de Hematología
- Laboratorio Nefrología
- Laboratorio de Ultrasonografía
- Centro del Cáncer
- Centro de especialidades Pediátricas
- Centros de Salud Familiar (CESFAM)

Se exceptúan de este bono aquellas Unidades que reciban alguna otra asignación por este concepto, como diálisis, pabellones, etc. y otras unidades y laboratorios donde se realicen sólo procedimientos, unidades administrativas y casos especiales que tengan compensación 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 dejará de percibir cuando deje de trabajar en cualquiera de estas Unidades por motivos voluntarios o por necesidad de la Universidad, 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.

18. Especialidad Académica

A los trabajadores que teniendo una Especialidad Académica, laboren en una Unidad o Servicio cuya especialización corresponda con la calificación del trabajador, se les pagará una asignación mensual de \$27.000.- Para estos efectos se entiende por Especialidad Académica, el tener un Postgrado, Postítulo o Magíster otorgado por una universidad reconocida por el Estado, después de estudios de no menos de 4 semestres u otros por un período inferior pero que contemplen trabajo de Tesis, con asistencia personal del Titulado. La asignación será de \$13.500.- para aquellos que cuenten con un Diploma de no menos de 2 semestres otorgado por una universidad reconocida por el Estado.

III. DE LAS INDEMNIZACIONES

19. Indemnización por años de servicio

- 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 a la Universidad, por un lapso no menor a 20 años.
- 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 en la Universidad. 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.
 - 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 en la Universidad y 5 años mínimo de afiliación al sindicato.
- c) Cupos: La Universidad dispondrá de los siguientes montos anuales (enero a diciembre de cada año) con cargo a los cuales se pagarán las indemnizaciones señaladas precedentemente hasta agotar, en estricto orden de precedencia de inscripción en la Gerencia de Personal según ocurran los hechos que hacen procedente su pago, el referido monto. Consumida que fuere esta provisión, no se pagarán nuevas indemnizaciones. Los saldos de fondos anuales que pudieren restar, no serán acumulables o traspasables de un año a otro.
- Jubilación y Retiro Simultáneo
 - Año 2010: \$150.000.000.-
 - Año 2011: \$150.000.000.-
 - Retiro Voluntario del Trabajador
 - Año 2010: \$35.000.000.-
 - Año 2011: \$35.000.000.-



- d) Las indemnizaciones por años de servicio que pague la Universidad 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.
- e) Para los efectos de los párrafos a) y b) de esta cláusula 19, 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.

Los retiros por jubilaciones y renuncias deberán ser canalizados por el sindicato, el que tramitará el retiro en la Gerencia de Personal

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 continuada 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.

Se dispondrá al efecto de un monto máximo de \$50.000.000.- anual desde enero de 2010 con cargo al cual se pagará este adelanto de indemnización en estricto orden de precedencia de inscripción en la Gerencia de Personal de la Facultad de Medicina 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, ni acumulable con el fondo establecido en artículo 19.

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

21. Seguro de Vida e Invalidez

La Universidad 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 sueldo 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 de la Universidad. Siendo la contratante de este seguro la empleadora. El pago del seguro que efectuó la Compañía se imputará a cualquiera de las indemnizaciones referidas en la cláusula precedente.

IV. DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

22. Feriado

Los trabajadores involucrados en este Convenio Colectivo tendrán derecho a un feriado anual de 28 días corridos, sin perjuicio que por aplicación del Código del Trabajo este pudiere ser mayor, el que será imputables a estos 28 días. Con todo, el feriado anual de cada trabajador no excederá de treinta y cinco días corridos, incluidos los días inhábiles. Como norma interna las vacaciones no podrán ser fraccionadas en periodos menores a 14 días corridos.



23. Uniformes de Trabajo

La Universidad 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 Personal, considerando la opinión de la directiva sindical.

La Universidad mantendrá lugares adecuados para que el personal se cambie de ropa y haga su aseo personal.

24. Permisos

a) Con Goce de Remuneraciones:

- 7 días corridos de permiso pagado en caso de fallecimiento del hijo o del cónyuge y 3 días hábiles de permiso en caso de fallecimiento de padre o madre del trabajador o de su hijo en período de gestación; incluidos en éstos los permisos legales correspondientes.
- De 2 a 3 días corridos de permiso en caso de fallecimiento de un hermano, dependiendo de la ubicación geográfica.
- 7 días corridos de permiso en caso de que el trabajador contraiga matrimonio, a partir de la fecha de éste, en un plazo no mayor de 60 días.
- El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco 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, establecido en el artículo 195 del código del trabajo.
- 1 día de permiso por cambio de residencia del trabajador.
- 3 días administrativos de permiso durante el año calendario, para los trabajadores que tengan una permanencia continua en la Institución superior a 2 años calendarios y 2 días administrativos de permiso durante el año calendario para aquellos que tengan una antigüedad inferior a 2 años y mayor a 1 año de permanencia continua en la Institución, previamente autorizados por la jefatura

Para otorgar los permisos precedentes la Universidad 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 del Vicerrector de Asuntos Económicos y Administrativos o de la persona en quien delegue esta facultad, el otorgar permisos sin goce de remuneraciones, o excepcionalmente con goce de remuneraciones si así lo determina, sólo en caso de cursos de perfeccionamiento o actividades de capacitación profesional. La solicitud debe ser efectuada por escrito dando respuesta al trabajador con la misma formalidad.

25. Colación y Casino

La Universidad mantendrá el beneficio de casino para los trabajadores involucrados en este instrumento colectivo que presten servicios en el Hospital Clínico y Centro Médico San Joaquín, suministrando colación al personal que lo requiera por un precio bonificado equivalente al valor de los alimentos utilizados en dicha colación. La Universidad se obliga a realizar las adecuaciones que ella misma estime necesarias en el Casino del Hospital Clínico de la Universidad.

En aquellos centros de la Red de Salud 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 \$39.034, para jornadas superiores a 22 horas.



V. DE LOS AGUINALDOS Y OTROS BENEFICIOS

26. Aguinaldos

La Universidad pagará los siguientes aguinaldos de acuerdo la antigüedad en la institución:

	Enero	Septiembre	Diciembre
>= 3 años antigüedad	100.000	30.000	90.000
< 3 años antigüedad	72.000	20.000	65.000

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 la Universidad, 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 ordinaria 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 Universidad - ISAPRE, tendrán derecho a percibir las bonificaciones que otorga la Universidad, por este concepto, considerando como límite máximo el costo que tienen estas prestaciones en el plan colectivo vigentes de la Universidad.

No obstante la Universidad 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. En caso que el trabajador suscriba el seguro de gastos catastróficos, que se refiere la cláusula siguiente, tendrán un 30% de descuento.

28. De Gastos Catastróficos de Salud:

La Universidad procurará mantener el Convenio Colectivo de gastos catastróficos derivados de prestaciones de salud para todo su personal y sus 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 Facultad de Medicina, acepten la suscripción de este contrato, la Universidad se compromete a pagar hasta \$2.000.- por funcionario, el saldo restante de la prima será de cargo del trabajador, descontándose mensualmente de su remuneración.

29. Fondo de Recetas:

La Universidad establecerá dos fondos para reembolsos de recetas de medicamentos de los trabajadores afectos a este convenio individualizados precedentemente, y sus cargas legales que tendrán los siguientes propósitos respectivamente:

- Un fondo por \$3.000.000.-, destinado a recetas de fármacos para enfermedades generales, cuya administración es reglamentada por el Departamento de Beneficios al Personal. La bonificación por receta será de \$ 4.500 a partir del 1º de noviembre 2009. 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,



no será acumulable, parcial o totalmente, de un año calendario a otro. Una vez agota este fondo no se realizarán reembolsos.

- Un fondo de \$ 5.000.000.-, destinado a fármacos para enfermedades crónicas y terminales, que será administrado por el Departamento de Beneficios al Personal. 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, no será acumulable, parcial o totalmente, de un año calendario a otro. Una vez agota este fondo no se realizarán reembolsos.

Todos los reembolsos estarán sujetos a los descuentos que corresponda en cada caso. Ambos fondos se regirán por un reglamento de uso específico existente al efecto.

30. Compensación Especial Maternidad

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

31. Beneficios del Fondo Social

El ítem presupuestario denominado Fondo Social de la Universidad pagará los siguientes bonos al funcionario en las ocasiones que se indican:

- Bono de Matrimonio : \$ 35.000.-
- Bono de Nacimiento : \$ 35.000.-
- Bono de Defunción : \$ 87.000.- (funcionario, cónyuge, hijos)
\$ 27.000.- (padres)
- Bono de Escolaridad : \$ 24.000.- (educación básica, media, 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 a los hijos.

Adicionalmente al bono de defunción estipulado precedentemente, la Facultad financiará un servicio funerario por un valor máximo de \$500.000.- para el funcionario, cónyuge, padres y cargas legales. Con empresas en convenio con la Universidad, contra el cual se pagará la factura a nombre de la PUC.

32. Asignación por Estudios Universitarios

- La Universidad 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 de los mismos trabajadores que estudien en esta Universidad.
- La Facultad de Medicina pagará semestralmente un monto de \$60.000.- por cada hijo carga legal de trabajador de la Facultad estudiante universitario de cualquier Universidad, sea ésta pública o privada, con régimen diurno o vespertino. Con todo 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.
- La Universidad procurará que la Fundación DUOC 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.
- La Universidad otorgará 3 becas completas, para realizar estudios en el Preuniversitario UC, para los trabajadores, hijos y cónyuge cargas familiares legales a la firma del Convenio. 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. Las personas favorecidas con esta beca deberán acatar el reglamento vigente que tiene relación con este tema.

La Universidad procurará que el Preuniversitario UC otorgue un descuento del arancel de matrícula a cada trabajador afecto a este Convenio Colectivo, como asimismo hijos o cónyuge.

33. Asignación de Movilización

A partir del 01 de noviembre de 2009, la Universidad 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 \$17.422.- 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 \$23.956.- mensuales.

Los valores indicados precedentemente en este artículo, será reajustado semestralmente de acuerdo a la variación que experimente por la tarifa plana de bus del sistema de transporte público de Santiago (TRANSANTIAGO).

Esta asignación de movilización será imputable a toda asignación que por igual concepto debiere pagar en forma obligatoria la Universidad, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Todas las asignaciones aquí referidas se pagarán sólo respecto de días efectivamente trabajados.

Además la Universidad pagará una bonificación anual de ajuste de gastos de movilización, por fluctuaciones de tarifas y recorridos, en el mes de febrero de los años 2010 y 2011, ascendente a \$64.103.-

34. Fondo de Capacitación

La Universidad mantendrá un fondo anual de \$15.000.000.- para capacitación y perfeccionamiento de los trabajadores afectos a este Convenio. De este fondo se podrá utilizar hasta \$2.000.000.- para otorgar estímulos por publicaciones.

El monto destinado a estímulo por publicaciones se administrará de acuerdo a Reglamento vigente.

Además se mantendrá un fondo adicional de US\$ 7.000.- para capacitación y perfeccionamiento en el extranjero.

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

35. Comité Permanente de Trabajo

Este Comité Permanente de Trabajo tendrá como objetivo la supervisión y seguimiento de este Convenio Colectivo de Trabajo, y sesionará cada dos meses en el segundo lunes de cada mes calendario, y estará compuesto por el Gerente de Personal, Jefa de Personal y la Directiva del Sindicato.

36. Fondos

Para efectos de contabilización y renovación de los fondos descritos en este Convenio Colectivo, se entenderá que el primer período rige desde noviembre 2009 a noviembre 2010 y el segundo período rige desde diciembre 2010 a diciembre 2011. Los fondos no son acumulables ni traspasables de un período a otro y se reajustarán del mismo modo que las otras remuneraciones y beneficios, estipulados en el punto 7, letra h) de este Convenio Colectivo.



**P. Pontificia Universidad Católica de Chile
Comisión Negociadora**

Luis Ibáñez Anrique

Andrés Alemany Errázuriz

Gregorio Airola Gana

Mabel Guerrero Vergara

Gyorgy Szanthó Pongracz

**P. Sindicato de Trabajadores Profesionales
Directiva Sindical**

Delfín Levicoy Almonacid

Margarita Salazar Saldías

Christian Serrano Manzo

Javier Figueroa Oviedo

Adj.
Anexo 1 (Nómina trabajadores afectos)

cc. Inspección del Trabajo



Rangos	ESCALA PROPUESTA II SINDICATO 2009							
	00 - 01 rango 0	01 - 03 rango 1	03 - 06 rango 2	06 - 10 rango 3	10 - 15 rango 4	15 - 20 rango 5	20 - 25 rango 6	25 o > rango 7
CARGO								
ASISTENTE SOCIAL	550.000	570.000	592.800	622.440	653.562	686.240	741.139	800.430
BIOLOGO	550.000	570.000	592.800	622.440	653.562	686.240	741.139	800.430
CIRUJANO-DENTISTA (*)	850.000	900.000	936.000	982.800	1.031.940	1.083.537	1.170.220	1.263.838
ENFERMERA MATRONA	750.000	750.000	800.000	850.000	900.000	945.000	1.020.600	1.102.248
ENFERMERA MATRONA 4º	750.000	750.000	850.500	893.025	937.676	945.000	1.020.600	1.102.248
FONOAUDILOGO	700.000	720.000	748.800	786.240	825.552	866.830	936.176	1.011.070
INVESTIGADOR ADJUNTO	700.000	700.000	700.000	700.000	700.000	700.000	700.000	700.000
KINESIOLOGO	580.000	700.000	750.000	800.000	840.000	882.000	952.560	1.028.765
NUTRICIONISTA	600.000	650.000	676.000	709.800	745.290	782.555	845.159	912.772
PERFUSIONISTA	750.000	780.000	811.200	851.760	894.348	939.065	1.014.191	1.095.326
PSICOLOGO	550.000	570.000	592.800	622.440	653.562	686.240	741.139	800.430
QUIMICO/BIOQUIMICO	700.000	740.000	769.600	808.080	848.484	890.908	962.181	1.039.155
TECNOLOGO MEDICO	680.000	720.000	750.000	787.500	826.875	868.219	937.676	1.012.690
TERAPEUTA OCUPACIONAL	550.000	570.000	592.800	622.440	653.562	686.240	741.139	800.430

(*) Médicos CESFAM se homologa a este cargo