

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2024-2025

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

En Santiago, a 18 de diciembre de 2023, comparecen, la **Pontificia Universidad Católica de Chile**, RUT N° 81.698.900-0, representada por Daniel Jara Iturrieta, para su Escuela Hospitalaria y sus Centros Áncoras, y por María Fernanda Vicuña, para su Sector Educación, domiciliados para estos efectos en Marcoleta N° 367, 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**, RSU 13.01.1167 representados legalmente para estos efectos por doña Carmen Gloria Galleguillos Espinosa, don Delfín Levicoy Almonacid, doña Valeska Chávez Reyes, doña Cecilia Zeballos Palma, don Christian Serrano Manzo, doña Mónica Concha Corvalán 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, el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo.

1. Las partes

El presente Contrato Colectivo de Trabajo afecta, por una parte, en calidad de empleador, a la Pontificia Universidad Católica de Chile 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 N° 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 quórum señalados en el Artículo 227 del Código del Trabajo, respecto de los trabajadores que represente en cada una de las organizaciones empresariales.

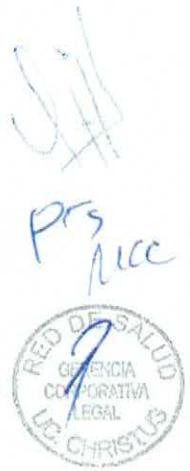
2. El objeto

El objeto de este Contrato 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 Contrato. Declaran las partes que el presente Contrato 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 Contrato o en los documentos anexos a él se usen las expresiones, se entenderá:

- **Organización, 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 se encuentren prestando servicios en el Hospital Clínico de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Centros Ancoras, u otras dependencias del Empleador, sin distinción de género y que se individualizan en el Anexo N° 1



del presente Contrato Colectivo el cual se entiende formar parte integrante del presente instrumento para todos los efectos legales.

- **Profesionales y Administrativos Sector Educación:** Se entenderá que se refiere a todos aquellos Profesionales o Administrativos, que se encuentren prestando servicios en Unidades Académicas y/o Administrativas de la Universidad. Esto excluye las áreas del sector Salud: Centros Ancoras y Escuela Hospitalaria.
- **Académico Sector Educación:** Se entenderá que se refiere a todos los trabajadores que tengan contrato de trabajo y nombramiento académico de acuerdo a los reglamentos de la Universidad.
- **CITUC:** Centro de Información Toxicológico de la Pontificia Universidad Católica de Chile.
- **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 Contrato Colectivo de Trabajo regirá desde el 01 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2025, ambas fechas inclusive. En consecuencia, las partes dejan expresa constancia que este Contrato deroga y sustituye al Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre la Organización y el Sindicato el 12 de noviembre de 2021, el cual queda sin aplicación ni exigibilidad de ninguna especie a partir de esta misma fecha. Del mismo modo este Contrato 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 Contrato Colectivo.

5. Pago de Beneficios

El Empleador pagará los beneficios de este Contrato 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 Contrato. 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 Contrato, se pagarán previas las deducciones previsionales y tributarias pertinentes.

El Empleador pagará todos los beneficios y asignaciones señalados en el presente Contrato Colectivo a todos los trabajadores que al momento de su pago tengan contrato de trabajo vigente con la empresa, a excepción de la bonificación de productividad establecida en la cláusula 15 de este instrumento colectivo. A mayor abundamiento,

salvo el pago del bono expresamente exceptuado, se deja constancia que ninguno de estos beneficios y asignaciones podrá ser reclamados en el finiquito respectivo.

Respecto de los trabajadores del Sector Educación, tanto del estamento administrativo, profesional y académico, los beneficios se pagarán:

- a) A quienes tengan contrato indefinido, siempre que la jornada de trabajo sea igual o superior a 22 horas. En este caso el pago de beneficios se aplicará al mes siguiente de la notificación a la Universidad de la incorporación del trabajador por parte del Sindicato.
- b) A quienes tengan contrato a plazo fijo, siempre que tengan jornada igual o superior a 22 horas y con una antigüedad de un año. En este caso el pago de beneficios se aplicará al mes siguiente de la notificación a la Universidad de la incorporación del trabajador por parte del Sindicato.
- c) Respecto de aquellos profesionales, administrativos y académicos que se hayan afiliado al Sindicato con posterioridad al 31 de diciembre de 2019, el pago de los beneficios será de conformidad a lo estipulado en el Capítulo II de este Contrato Colectivo. A mayor abundamiento se deja constancia que los beneficios del Capítulo II son totalmente incompatibles con los otros artículos del mismo nombre estipulados en el cuerpo de este Contrato Colectivo.

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. Sin perjuicio de lo anterior, a contar del mes de mayo de 2024, la jornada máxima será de 44 horas semanales, conforme a lo establecido en las normas transitorias de la Nº Ley 21.561.

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.

En relación a los descansos dentro de la jornada, las Partes acuerdan:

- a) Dentro del tiempo de la jornada ordinaria de trabajo, el Empleador otorgará dos espacios de tiempo, de 15 minutos cada una de preferencia, una en la mañana y la otra en la tarde, a objeto de que pueda descansar brevemente o bien consumir algún tipo de alimento en los lugares especialmente habilitados por el Empleador, en compensación del tiempo de cambio de vestuario para el personal, cuando ello resulte procedente.
- b) Este tiempo de descanso deberá utilizarse previa coordinación con el jefe directo, en los tiempos que las necesidades del servicio lo permitan. Cuando las necesidades del servicio no permitan que el trabajador se tome los tiempos de



descanso, éstos se acumularán y sumarán a los tiempos de colación o al segundo descanso, dentro de la jornada diaria.

c) Los trabajadores afectos a jornada excepcional, gozarán de dos espacios de tiempo de 25 minutos cada uno, aplicándose los establecido en las letras a) y b) anteriores en lo que sea procedente.

d) Excepcionalmente, a aquellos trabajadores cuya jornada en un día determinado abarque un mínimo de 4 horas y no supere las 6 horas diarias, les corresponderá un descanso destinado a la alimentación de media hora, al que se agregarán 15 minutos de descanso en compensación del tiempo de cambio de vestuario para el personal, cuando ello resulte procedente.

Las normas establecidas en las letras anteriores no afectarán lo acordado para los Servicios que funcionen en un sistema de distribución excepcional de jornada y descansos que realicen turnos nocturnos.

Respecto de los profesionales, administrativos y académicos del sector educación, la jornada laboral será de 44 y 45 horas, y no aplicarán los descansos dentro de la jornada.

7. Relaciones Laborales

Toda denuncia que diga relación con hechos, actos u omisiones que puedan calificarse de conformidad a la normativa vigente como constitutivos de acoso laboral o sexual, maltrato laboral, o vulneratorios de derechos fundamentales, deberá ser investigado. 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, cuando corresponda, con pleno respeto a la normativa vigente y a los principios de confidencialidad, seriedad y celeridad. Tratándose de hechos, actos u omisiones que atañan a trabajadores de la Organización, la Empresa se compromete a efectuar la investigación dentro del plazo legal o en un plazo máximo de 90 días (cuando no esté definido legalmente) contados desde la presentación formal de dicha denuncia por parte de la persona afectada.

CAPÍTULO I: DE LOS BENEFICIOS.

II. DE LAS REMUNERACIONES

8. Reajustabilidad

a) El 1 de enero de 2024 se reajustarán los sueldos base y la Tabla de Sueldo Mínimo (cláusula 9) en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 1 de julio de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, con contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre de 2023.

b) Una vez aplicado el reajuste precedente, el 1 de enero de 2024, la Empresa aplicará un incremento real de acuerdo a 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 2023.

- c) El 1 de julio de 2024 se reajustarán los sueldos base y la Tabla de Sueldo Mínimo (cláusula 9) en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de junio del 2024 de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, con contrato de trabajo vigente al 30 de junio de 2024.
- d) El 1 de enero de 2025, se reajustarán los sueldos base y la Tabla de Sueldo Mínimo (cláusula 9) en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 1 de julio de 2024 y el 31 de diciembre del 2024 de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, con contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre de 2024.
- e) Una vez aplicado el reajuste anterior, el 1 de enero de 2025, se aplicará un incremento 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 2024.
- f) El 1 de julio de 2025 se reajustarán los sueldos base y la Tabla de Sueldo Mínimo (cláusula 9) en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 1 de enero de 2025 y el 30 de junio del 2025 de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, con contrato de trabajo vigente al 30 de junio de 2025.

Otras remuneraciones y beneficios

- i. El 1 de enero de 2024, se reajustarán los beneficios expresados en dinero pagados como haberes en la remuneración del Trabajador, excluido el sueldo base y la Tabla de Sueldo Mínimo (cláusula 9) regulados en los párrafos anteriores, en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 1 de noviembre de 2023 y el 31 de diciembre de 2023.
- ii. El 1 de enero de 2025, se reajustarán los beneficios expresados en dinero pagados como haberes en la remuneración del Trabajador, excluido el sueldo base y la Tabla de Sueldo Mínimo (cláusula 9) regulados en los párrafos anteriores, en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.

Lo establecido en los puntos i) e ii) anteriores resultará aplicable, siempre y cuando se trate de beneficios en dinero que no tengan establecido una forma especial de reajustabilidad en este Contrato.

Por otra parte, a los trabajadores del Sector Educación, ya sean profesionales, administrativos y académicos aplicarán únicamente los siguientes reajustes:

- a) El 1 de enero de 2024 se reajustarán los sueldos base y la Tabla de Sueldo Mínimo (cláusula 9) en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 1 de julio de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, con contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre de 2023.
- b) Una vez aplicado el reajuste precedente, el 1 de enero de 2024, la Empresa aplicará un incremento real de acuerdo a 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 2023.

O - M - PDR

- c)** El 1 de julio de 2024 se reajustarán los sueldos base y la Tabla de Sueldo Mínimo (cláusula 9) en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de junio del 2024 de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, con contrato de trabajo vigente al 30 de junio de 2024.
- d)** El 1 de enero de 2025, se reajustarán los sueldos base y la Tabla de Sueldo Mínimo (cláusula 9) en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 1 de julio de 2024 y el 31 de diciembre del 2024 de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, con contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre de 2024.
- e)** Una vez aplicado el reajuste anterior, el 1 de enero de 2025, se aplicará un incremento real según la Tabla de Incremento Diferenciado contenida en el Anexo Nº 2 a los sueldos base de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, con contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre de 2024.
- f)** El 1 de julio de 2025 se reajustarán los sueldos base y la Tabla de Sueldo Mínimo (cláusula 9) en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 1 de enero de 2025 y el 30 de junio del 2025 de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, con contrato de trabajo vigente al 30 de junio de 2025.

Otras remuneraciones y beneficios:

- El 1 de enero de 2024, se reajustarán los beneficios expresados en dinero contemplados pagados como haberes en la remuneración del Trabajador, excluidos los sueldos base y la Tabla de Sueldo Mínimo (cláusula 9), regulados en los párrafos anteriores, en el 100% de la variación registrada por el IPC entre 1 de noviembre de 2023 y el 31 de diciembre de 2023.
- El 1 de enero de 2025, se reajustarán los beneficios expresados en dinero contemplados pagados como haberes en la remuneración del Trabajador, excluidos los sueldos base y la Tabla de Sueldo Mínimo (cláusula 9), regulados en los párrafos anteriores, en el 100% de la variación registrada por el IPC entre 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.

Respecto de aquellos académicos que ingresen al Sindicato con posterioridad al 27 de septiembre de 2021, no tendrán posibilidad de elegir su sistema de reajustabilidad de sueldo, correspondiéndoles exclusivamente Asignación de Desempeño Académico (ADAs).

El reajuste real, mencionado en los párrafos anteriores (letra b y letra e), no será aplicable en aquellos académicos que tienen bonos derivados de ADAs, a excepción de aquellos que ingresan a prestar servicios durante la vigencia del presente instrumento colectivo, tienen un año de antigüedad y aún no han sido considerados en el proceso de calificación académica. Asimismo, procederá con aquellos académicos que se desempeñan en Facultades no sujetas a ADAs. Por último, los académicos de este sector cuyas jornadas de trabajo sean entre 22 hrs. y 33 hrs., y no estén afectos al pago de ADAs, percibirán el reajuste real y el bono de productividad proporcional a la jornada de trabajo.

9. Sueldo mínimo

El empleador establece, para el personal afecto a este Contrato, 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:

Cargo	Sueldo Base
Biólogo	1.152.238
Cirujano-Dentista	1.705.105
Contador Auditor	1.290.454
Educadora-Psicopedagoga	1.343.417
Enfermera-Matrona-Perfusionista	1.485.509
Enfermera Jefes de Equipos Clínicos	1.950.538
Enfermeras Supervisoras	1.705.105
Fonoaudiólogo	1.181.948
Ingeniero	1.847.198
Instructor Asistente Adjunto (No Médico)	1.478.338
Arquitecto	1.847.198
Kinesiólogo	1.272.370
Médico Veterinario	1.705.105
Nutricionista	1.207.784
Profesor Asistente Adjunto	1.692.811
Psicólogo/Orientador	1.285.289
Químico/Químico	
Farmacéutico/Bioquímico	1.395.087
Tecnólogo de Informática Biomédica	1.317.581
Tecnólogo Médico	1.317.581
Terapeuta Ocupacional	1.152.238
Trabajador Social	1.152.238
Periodista	1.420.922

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.

Para los profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación, el Empleador establece para el personal que tenga contrato de trabajo indefinido con 1 año antigüedad, y vigente al momento de aplicación de la tabla indicada a continuación, el siguiente sueldo base mínimo bruto, para jornadas de 44 y 45 horas, según cargo y/o profesión que corresponda y que será aplicado una vez cumplida la antigüedad requerida. Este reajuste se aplicará después de cumplir el año de antigüedad.

Para el Sector Educación rige la siguiente tabla:



Profesiones	Sueldo Base
Administrador Público	1.900.000
Profesional Analista	1.250.000
Biólogo	1.239.446
Cirujano-Dentista	1.797.197
Contador Auditor	1.363.391
Educadora-Psicopedagoga	1.177.474
Enfermera-Matrona-Perfusionista	1.549.308
Fonoaudiólogo	1.214.657
Ingeniero	1.363.391
Instructor Asistente Adjunto (No Médico)	1.363.391
Arquitecto	1.363.391
Kinesiólogo	1.301.419
Médico Veterinario	1.348.518
Nutricionista	1.301.419
Profesor Asistente Adjunto	1.549.308
Psicólogo/Orientador	1.301.419
Químico/Químico Farmacéutico/Bioquímico	1.456.350
Tecnólogo de Informática Biomédica	1.375.786
Tecnólogo Médico	1.414.902
Terapeuta Ocupacional	1.177.474
Trabajador Social	1.239.446
Periodista	1.177.474

Los valores indicados se mantendrán en su valor nominal durante el primer semestre del año 2024. Desde el 01 de julio de 2024 el reajuste de la tabla del sueldo base mínimo debe seguir la misma reajustabilidad semestral que se le aplica al sueldo base (cláusula octava).

Para efectos de la aplicación de la tabla anterior 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.

Para profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación que ingresaron al Sindicato con posterioridad al 31 de diciembre de 2019, aplicará lo establecido en el Capítulo II.

10. Recargo por Sistema de Turnos Nocturnos

Para efectos de pago de este recargo, se considerará como turno nocturno la jornada que transcurre entre las 20:00 horas y las 08:00 horas del día siguiente. El Empleador pagará mensualmente al personal que deba desempeñarse en jornada excepcional (en 4to turno) un bono especial, de acuerdo a la siguiente categorización:

CITUC (telefónico): **\$57.785.- (cincuenta y siete mil setecientos ochenta y cinco pesos).** - bruto por cada noche.

Sin perjuicio de lo anterior, si la persona cumple 8 o más años haciendo noches este valor será de **\$66.040.- (sesenta y seis mil cuarenta pesos)**. 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 \$156.888.- 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 \$52.772.- 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.

G. M

PP



13. Asignaciones Especiales

El Empleador pagará una asignación mensual especial a los trabajadores que se desempeñen en base a una jornada de 45 horas semanales en CITUC (telefónico), la suma de **\$114.332.- (ciento catorce mil trescientos treinta y dos pesos)** bruto.-

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

Estas asignación será exigible mientras los trabajadores se desempeñen en la unidad mencionada en esta cláusula, incluyendo el período del feriado anual respectivo.

14. Asignación de reconocimiento por años de servicio:

A partir del 1 de enero de 2024 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 1 de enero de 2024, 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, siempre y cuando así sea requerido por escrito y en forma previa por el trabajador.

El pago del beneficio se realizará en el mes en que el trabajador cumple años de servicio continuos en la institución.

En ningún caso podrá cobrarse en forma retroactiva beneficios anteriores al 1 de enero de 2024.

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

Para los profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación que ingresaron o ingresen al Sindicato con posterioridad al 31 de diciembre de 2019, referirse al Capítulo II.

15. Retribución por Productividad

A partir del 1 de enero de 2024 se establece un bono de "Retribución por Productividad" de \$1.150.000.- anuales. 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, de conformidad a lo establecido a continuación:

Para efectos del presente instrumento colectivo, se pagará la primera y segunda cuota de los años 2024 y 2025 de manera garantizada independiente de la actividad reportada por el empleador.

El bono por retribución de productividad mencionado en los párrafos anteriores será proporcional a los días efectivamente trabajados y a la jornada laboral. La misma regla aplicará, respecto de las bonificaciones de productividad y/u ocupación establecidos de manera individual para unidades o servicios específicos que a la fecha de suscripción de este Contrato Colectivo se encuentren vigentes y establezcan descuentos en función de la asistencia o licencias médicas del Trabajador.

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 pagados. Adicionalmente, en el evento que se produzca el término de relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se incluya en su respectivo finiquito, la bonificación pendiente de pago y proporcional correspondiente al semestre en el cual se produjo el término del contrato de trabajo, aun cuando no corresponda el pago a los demás beneficiarios del instrumento colectivo.

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 15.

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 Contrato, 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 Contrato, 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.

Las/los profesionales que se desempeñan habitualmente en un servicio, tendrán el bono de ocupación mensual de ese lugar, desde el momento de su ingreso a dicho servicio.

Para profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación el monto de la retribución por productividad será de \$1.150.000.- (un millón ciento cincuenta mil pesos). Las Partes acordarán por escrito, a más tardar en marzo del año 2024, los KPIs e indicadores para el Sector Educación que serán aplicados a partir del segundo semestre del año 2024.

Esta bonificación de productividad no es compatible con la Asignación de Desempeño Académico (ADAs).

Para profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación que ingresaron al Sindicato con posterioridad al 31 de diciembre de 2019, aplicará lo establecido en el Capítulo II.

16. 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.

17. Turnos de reemplazo

Los turnos de reemplazo nocturno en el Sector Salud se pagarán al valor de horas extraordinaria, esto es con un 50% de recargo, más la suma de \$ 14.996.- 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.

18. Asignación Especialidad Día

El empleador pagará una asignación de día de \$112.856.- 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. La misma asignación se pagará a los trabajadores cuya jornada se distribuya en ciclos 2x2 diurno (Largo-Largo; Libre-Libre), siempre 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 dejará 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 perdida por parte del trabajador de esta asignación, no será ni podrá entenderse constitutiva de menoscabo económico para él, ni violatoria de derecho adquirido alguno.

Para los Académicos Sector Educación que ingresaron o ingresen al Sindicato con posterioridad al 31 de diciembre de 2019, aplicará lo establecido en Capítulo II.

19. 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 \$ 51.870.-

En caso que tenga un Magister o MBA - 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 \$ 55.033.- 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 \$82.549.-

La asignación será de \$ 27.517.- bruto para aquellos que cuenten con un Diplomado 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.

Respecto de los profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación resultarán aplicables únicamente las siguientes condiciones:

A los trabajadores que teniendo una Especialidad Académica - Postítulo de una Universidad acreditada y reconocida por el Estado o una Universidad extranjera cuyo ranking QS Universities Rankings sea no inferior a puesto 1.200 - y laboren en una Unidad o Servicio cuya especialización corresponda con la calificación del trabajador, se les pagará una asignación mensual de **\$51.870.- (cincuenta y un mil ochocientos setenta pesos) bruto.**

En caso que tenga un Magister o MBA - de una Universidad acreditada y reconocida por el Estado o una Universidad extranjera cuyo ranking QS Universities Rankings sea no inferior a puesto 1.200 - y laboren en una Unidad o Servicio cuya especialización corresponda con la calificación del trabajador, se les pagará una asignación mensual de



\$55.033.- (cincuenta y cinco mil treinta y tres pesos) 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 **\$82.549.- (ochenta y dos mil quinientos cuarenta y nueve pesos) brutos.**

La asignación será de **\$27.517.- (veintisiete mil quinientos diecisiete pesos)** 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 -MBA - 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.

Para profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación que ingresaron al Sindicato con posterioridad al 31 de diciembre de 2019, aplicará lo establecido en Capítulo II.

20. Beneficios CESFAM

Bono por Servicio a Población de Alta Vulnerabilidad Psicosocial

A partir del 1 de enero de 2024, el Empleador pagará un bono por servicio a población de alta vulnerabilidad psicosocial, de \$ 80.000.- brutos mensuales al personal afecto a este Contrato Colectivo, que trabaje en los siguientes Centros de Salud Familiar:

Madre Teresa de Calcuta

San Alberto Hurtado

Juan Pablo II

Bono de Jefe de Equipo CESFAM

A partir del 1 de enero de 2024, el Empleador pagará un bono bruto de \$ 213.822.- a los jefes de equipo que se desempeñen como tal en los CESFAM. Esta asignación sólo será exigible mientras el trabajadores se desempeña en el cargo antes mencionado. En consecuencia, con lo anterior, las partes convienen que la perdida por parte del trabajador de esta asignación, no será ni podrá entenderse constitutiva de menoscabo económico para él, ni violatoria de derecho adquirido alguno.

Bono Encargados de Programa

A partir del 1 de enero de 2024, se pagará un bono de \$33.537.- brutos mensuales a los trabajadores que cumplan las siguientes funciones que se realizan en la Atención Primaria de Salud (APS): Encargado de Salud Mental; Salud Bucal; Salud Reproductiva; Salud Infanto Juvenil; Postrado; IRA y ERA; Cardiovascular Adulto; Familia; MAIS; Promoción y Participación; Chile Crece Contigo; PNAC/PACAM; GES; OIRS; Inmunización; y TBC.

Para el inicio del pago de este bono, el Director de cada uno de los Ancoras deberá de enviar la nómina con los encargados de programa afectos al pago de este bono.

Se deja constancia que cuando la persona deje de realizar las tareas de Encargado de Programa, ya sea en forma voluntaria o por la decisión de la Dirección del CESFAM, dejará de percibir este bono sin ser causa de menoscabo o detrimento para el trabajador.

III. DE LAS INDEMNIZACIONES

21. 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. Fondo de Indemnizaciones:

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 2024: \$ 42.763.149.-
Año 2025: \$ 42.763.149.-

• Retiro Voluntario del Trabajador

Año 2024: \$ 9.910.360.-
Año 2025: \$ 9.910.360.-

M Q

EP



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 21, 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. Las bonificaciones de colación, movilización y asignaciones permanentes serán consideradas para el cálculo de indemnización.

f. En caso que se produzca el término del contrato de trabajo por alguna de las causales contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo de algún socio que se encuentre en la nómina del Sindicato para la aplicación del beneficio de retiro voluntario, la Empresa pagará la diferencia resultante entre el tope legal del artículo 163 del Código del Trabajo y la indemnización por años de servicio que efectivamente le corresponda percibir al trabajador, de conformidad a lo establecido en esta cláusula, es decir, sin tope de años. De este modo, sólo el monto pagado por la Empresa por la diferencia antes mencionada se imputará a los fondos de indemnización correspondiente al año en que se encontraba programado el retiro.

Los retiros por jubilaciones y renuncias 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.

La Empresa respetará la antigüedad laboral de aquellos trabajadores contratados previamente por alguna sociedad relacionada a la Empresa, siempre y cuando hayan suscrito el respectivo finiquito con su anterior empleador y previo traspaso de PIAS entre sociedades. Este reconocimiento operará únicamente si la contratación tiene lugar inmediatamente después del término del contrato de trabajo con el anterior empleador y cuando tenga su origen en un proceso de reclutamiento interno (concurso abierto o búsqueda dirigida) realizado por la Empresa en el cual el/la trabajador/a haya participado mientras mantenía relación laboral vigente con su anterior empleador. En ningún caso, este reconocimiento podrá ser considerado indicio alguno de dirección laboral común, toda vez que el/la trabajador/a quedará sujeto a la subordinación y dependencia del nuevo empleador.

Respecto de los profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación resultarán aplicables únicamente las siguientes condiciones:

En lo que a este punto refiere, la Organización se basará en los artículos legales vigentes que determine al respecto, el Código del 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, por un lapso no menor a 20 años.

Para los trabajadores del Sector Educación que cuenten con menos de 20 años de antigüedad ininterrumpida en la Empresa, se indemnizará por concepto de jubilación y retiro simultáneo de acuerdo a lo indicado en el Capítulo II del presente Contrato Colectivo, independiente de la fecha de afiliación al Sindicato.

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 cinco 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. Fondo de Indemnizaciones:

En lo referido en las letras a y b anteriores, se acuerda que se dispondrá de **dos cupos anuales** (enero a diciembre de cada año) para **jubilación y retiro voluntario**, con cargo a los cuales se pagarán las indemnizaciones señaladas; y, con **dos cupos anuales** (enero a diciembre de cada año) para **retiro voluntario del trabajador**. Estos cupos se mantendrán separados entre aquellos referidos al Sector Salud y a Sector Educación, de acuerdo a los criterios establecidos en el presente Contrato Colectivo y, según orden de procedencia de inscripción en el Sindicato, según ocurran los hechos que hacen procedente el pago del referido monto.

El Sector Educación destinará los siguientes cupos:

• **Jubilación y Retiro Simultáneo Sector Educación:**

Año 2024: 2 cupos.

Año 2025: 2 cupos.

• **Retiro Voluntario del Trabajador Sector Educación:**

Año 2024: 2 cupos.

Año 2025: 2 cupos.

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 21, 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 renuncias deberán ser canalizados por el Sindicato, el que tramitará el retiro en la Dirección de Personas.

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

En caso de fallecimiento de un trabajador afecto a este Instrumento Colectivo, el Empleador pagará una indemnización equivalente a un mes de remuneración íntegra por año efectivamente trabajado y fracción igual o superior a 6 meses a quienes correspondan ser los herederos legales del trabajador fallecido.

Las sumas que la Empresa deba pagar a los herederos de los trabajadores fallecidos, ya sea por concepto de indemnización por años de servicio, por remuneraciones devengadas con anterioridad a su fallecimiento o cualquiera otra causa, se pagarán a quienes acrediten su calidad de tal, mediante la documentación pertinente.

Retiros No Voluntarios

Indemnización legal con tope de remuneración mensual de **90 UF**. Para trabajadores con:

- Antigüedad mayor a 25 años: tope legal más 3 meses adicionales.
- Antigüedad entre 20 y 24 años: tope legal más 2 meses adicionales.
- Antigüedad entre 15 y 19 años: tope legal más 1 mes adicional.

Las bonificaciones de colación, movilización y asignaciones permanentes serán consideradas para cualquier cálculo de indemnización.

22. Adelanto de indemnizaciones por año de servicio

Las personas involucradas en el presente Contrato 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. Excepcionalmente, y previa evaluación por parte del sindicato y la Empresa, el trabajador podrá solicitar el pago de este adelanto en cualquier mes del año en que cumpla los 25 años de servicio.

Se dispondrá al efecto de un monto máximo de \$ 12.584.584.- anual desde el 01 de enero de 2024 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 \$ 6.416.473.- 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 de \$ 6.416.473.- 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 21 precedente.

A mayor abundamiento se deja expresa constancia que el monto adelantado será descontado del monto establecido en la cláusula 21, 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 efectivo 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.

Los adelantos de Indemnización que se paguen a profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación, en base a los criterios indicados precedentemente, serán cargados al Fondo definido en este artículo.

Respecto de los profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación resultarán aplicables únicamente las siguientes condiciones:

Las personas involucradas en el presente Contrato 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. Excepcionalmente, y previa evaluación por parte del sindicato y la Empresa, el trabajador podrá solicitar el pago de este adelanto en cualquier mes del año en que cumpla los 25 años de servicio.

Para el Sector Educación se dispondrá al efecto de un monto máximo **de \$24.341.234.- (veinticuatro millones trescientos cuarenta y un mil doscientos treinta y cuatro pesos)** anuales desde el 01 de enero de 2024 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 **\$12.561.608.- (doce millones quinientos sesenta y un mil seiscientos ocho pesos)** anuales, para aquellas personas que, cumpliendo 20 años de servicio, soliciten adelanto de indemnización, de acuerdo con previa evaluación de la Directiva Sindical.

La nómina de trabajadores del Sector Educación que harán uso de este beneficio será entregada por el Sindicato a la Universidad, 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 21 precedente.

A mayor abundamiento se deja expresa constancia que el monto adelantado será descontado del monto establecido en la cláusula 21, según corresponda.

M Q.

PP Página 19 de 73



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 efectivo 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.

23. Seguros

El Empleador contratará un seguro de vida para todo el personal afecto al Contrato 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.

Asimismo, tratándose de socios contenidos en la nómina del Sindicato para la aplicación de los beneficios contenido en la cláusula 21, la Empresa pagará la diferencia que existiere entre el monto que hubiese correspondido pagar al trabajador fallecido de conformidad a la cláusula 21, y los montos a que se refiere el párrafo precedente, siempre y cuando estos últimos resultaren menor.

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 21 precedente.

Se deja constancia que este seguro será pagado por la respectiva compañía en la cual el empleador haya contratado dicho seguro a los herederos legales o a quienes el trabajador haya establecido como beneficiarios del mismo, mediante declaración expresa del causante ante la compañía aseguradora, según corresponda. Respecto del Sector Educación, el pago sólo procederá en relación 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 Contrato, incluyendo las atenciones de salud que la Organización 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 y cónyuge/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.

No obstante, lo establecido en esta cláusula, cualquier trabajador socio del Sindicato podrá decidir voluntariamente incorporarse en el Plan de Salud ofrecido por la Organización o alguna de sus entidades relacionadas. En dicho caso se descontará de

los Fondos de Salud (Fondo de Salud contemplado en el Título "Beneficios de Salud", Fondo Óptico y Auditivo, y Fondo de Recetas) el valor proporcional que represente dicho socio en los Fondos destinados para estos efectos en relación con el número total de socios. Se deja constancia que las partes entienden y aceptan que los beneficios de salud (incluyendo, pero no limitado al seguro de salud, beneficios históricos, seguro catastrófico, y fondo de recetas) establecidos en el Contrato serán incompatibles con los beneficios que se pudieren otorgar en virtud del Plan de Salud Integral. Lo establecido en este párrafo resultará aplicable únicamente respecto de aquellos trabajadores que se desempeñen en el sector Salud, excluyéndose por tanto su aplicación respecto de aquellos trabajadores del Sector Educación.

La Empresa informará a la Directiva Sindical del resultado de la empresa que se adjudique la póliza y de sus renovaciones, informando oportunamente la Compañía Aseguradora y las coberturas contratadas.

IV. DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

24. Feriado

Los trabajadores involucrados en este Contrato 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 ha 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 de aquellos trabajadores que se desempeñan en jornada ordinaria diurna distribuida de lunes a viernes o de lunes a sábado se podrá fraccionar cinco días hábiles del total de vacaciones en dos y tres días, con autorización previa de su jefatura; excepcionalmente, y en la misma hipótesis, el saldo podrá fraccionarse en 1 día por semestre, siempre con autorización previa de la jefatura.

Adicionalmente, para trabajadores que desempeñan funciones en jornada diurna ordinaria distribuida de lunes a sábado, que soliciten 5 días hábiles continuos el retorno a su trabajo luego de su feriado legal, será un lunes, independiente que por rotativa le corresponda el sábado.

Para efectos del número de días del beneficio, la Empresa respetará la antigüedad laboral de aquellos trabajadores contratados previamente por alguna sociedad relacionada a la Empresa, siempre y cuando hayan suscrito el respectivo finiquito con su anterior empleador. Este reconocimiento operará únicamente si la contratación tiene lugar inmediatamente después del término del contrato de trabajo con el anterior empleador y cuando tenga su origen en un proceso de reclutamiento interno realizado por la Empresa (concurso abierto o búsqueda dirigida) en el cual el/la trabajador/a haya participado mientras mantenía relación laboral vigente con su anterior empleador. En ningún caso, este reconocimiento podrá ser considerado indicio alguno de dirección laboral común, toda vez que el/la trabajador/a quedará sujeto a la subordinación y dependencia del nuevo empleador.

M

Q

RR



Para profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación que tengan antigüedad igual o superior a un año, el feriado anual será de 20 días hábiles, independiente de la fecha de ingreso a la institución. Se explica que el feriado progresivo está incluido en estos 20 días hábiles al igual que el feriado adicional de quienes puedan trabajar en sistema de cuarto turno. Cuando la suma de los días progresivos sea superior a 5 días hábiles, se otorgará los días feriados progresivos restantes que correspondan.

25. Uniformes de Trabajo

El Empleador proporcionará a los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo de trabajo dos uniformes por cada año calendario, dentro del segundo cuatrimestre del año respectivo.

La entrega de uniformes en las fechas comunicadas por la Empresa estará sujeta a que las condiciones sanitarias así lo permitan, y se ajustarán a las modalidades acordadas con cada proveedor. La Empresa se obliga a ejecutar todos los esfuerzos que razonablemente resulten exigibles para dar cumplimiento a las fechas comprometidas; no obstante, en caso de ocurrencia de circunstancias atribuibles a un caso fortuito, fuerza mayor, o cualquier otra circunstancia atribuible a terceros o ajenos a la esfera de control del empleador, que signifiquen una demora en la entrega dentro de los plazos previstos, éstos se prorrogarán automáticamente mientras se mantenga la circunstancia que origina la demora y se adopte un plan de contingencia.

Las características del uniforme las determinará, en cada oportunidad, la Gerencia de Recursos Humanos o Dirección de Personas según corresponda, 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 \$46.435.- 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 cualquier 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. El vale señalado en este párrafo se entregará también a los trabajadores profesionales de la Gerencia de TI.

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.

Adicionalmente, la Organización entregará anualmente 1 delantal blanco para los trabajadores pertenecientes al estamento de enfermería que desempeñe funciones como supervisoras y coordinadoras. Lo señalado no aplica al Sector Educación.

Respecto de trabajadoras embarazadas y profesoras/es la Empresa entregará una gift card para que puedan adquirir el uniforme a que se refiere el párrafo primero de esta cláusula. Respecto del personal de Prevención de Riesgo el Empleador entregará los Elementos de Protección Personal, además de su respectivo Uniforme, que resulten necesarios en relación a la naturaleza de sus labores, las normas técnicas que resulten

pertinentes y/o las recomendaciones del Organismo Administrador. Lo señalado no aplica al Sector Educación.

Esta entrega incluirá al estamento de Psicología que se desempeñen en los CESFAM y Terapia Ocupacional dos uniformes por año (chaqueta y pantalón).

Por otra parte, a las profesoras de la Escuela Intrahospitalaria se entregará dos uniformes con diseño pediátrico al año, no siendo acumulable este beneficio con lo establecido en el párrafo 1º de esta cláusula.

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.

26. Permisos

a) Con Goce de Remuneraciones:

Para el Sector Salud les otorgarán únicamente los siguientes permisos 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.
- 10 días hábiles en caso de fallecimiento de 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.
- 7 días corridos en caso de fallecimiento de nieto.
- 2 a 3 días corridos por permiso en caso de fallecimiento de un hermano y/o suegros, dependiendo de la ubicación geográfica.
- 1 a 2 días corridos por permiso de fallecimiento de abuelos, 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 7 días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto y, en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento, según lo establecido en el artículo 195 del Código de Trabajo.
- 1 día de permiso por cambio de residencia del trabajador. El permiso será de dos días en caso que la nueva residencia se ubique fuera de la región en la que ubicaba el anterior domicilio.
- 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 que hayan ingresado a la organización 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 abarcarán 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) Los trabajadores 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.

Para los profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación se les otorgarán únicamente los siguientes permisos con goce de remuneraciones:

- 10 días corridos de permiso pagado en caso de fallecimiento del hijo, hijo en período de gestación y del cónyuge/conviviente civil.
- 7 días corridos en caso de fallecimiento de padre, madre, hermano o nieto.
- 2 a 4 días corridos de permiso en caso de fallecimiento de suegros del trabajador. Correspondrán 2 días cuando el trabajador deba trasladarse dentro de la Región Metropolitana y 4 días cuando deba trasladarse fuera de ésta.
- 2 a 4 días corridos de permiso en caso de fallecimiento de abuelos, dependiendo de la ubicación geográfica. Correspondrán 2 días cuando el trabajador deba trasladarse dentro de la Región Metropolitana y 4 días cuando deba trasladarse fuera de ésta.
- 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.
- El padre tendrá derecho a un permiso pagado de 10 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.

- 2 días de permiso por cambio de residencia del trabajador cuando sea en un día laboral y debidamente acreditado con salvoconducto emitido por la autoridad competente.
- Medio día de permiso por cumpleaños del trabajador, el día que efectivamente este hecho ocurra, pudiendo pactar con la jefatura hacer uso de este permiso dentro de los siguientes 30 días, en caso de que la fecha de cumpleaños sea un día festivo o fin de semana.
- 4 días administrativos de permiso durante el año calendario siempre que registren asistencia y que tengan un año de antigüedad.

En los casos que corresponde, los permisos deberán solicitarse a más tardar dentro del tercer día hábil siguiente al hecho que los origina, para otorgarlos la Universidad se reserva el derecho a solicitar la documentación correspondiente. Respecto de aquellos permisos que deben solicitarse por anticipado, el trabajador deberá hacerlo dentro de los dos días hábiles previos.

27. Colación y Casino

El empleador mantendrá el beneficio de casino para los trabajadores involucrados en este instrumento colectivo que presten servicios en la Organización, suministrando colación al personal que lo requiera por un precio bonificado equivalente al valor de los alimentos utilizados en dicha colación. El Empleador se obliga a realizar las adecuaciones necesarias en Casino del Hospital Clínico o en cualquier otro Casino de la organización.

A los trabajadores que presten funciones en el 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 Contrato colectivo no tengan acceso a casino en Contrato con la Institución se les otorgará un bono mensual de colación de \$89.676.- líquido, para jornada superior a 22 horas. En el caso de aquellos que se les otorgue vale restaurant, éste debe ser de \$ 4.276.-, por los días efectivamente trabajados en esa condición.

Para profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación podrán optar por vales de colación o una bonificación de **\$53.293.- (cincuenta y tres mil doscientos noventa y tres pesos) mensuales**. Este bono es incompatible con cualquier otro bono que contenga un valor por colación.

A aquellos trabajadores que padeczan enfermedad celíaca o una alergia alimentaria debidamente certificada por un facultativo competente, y que laboren en establecimientos del empleador que cuenten o tengan acceso a Casino, pagará un bono mensual de colación de \$92.994 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.

A las trabajadoras embarazadas, y aquellas que se encuentre en período de lactancia, hasta el cumplimiento de los dos años del menor, la Empresa entregará dos colaciones



lácteas en cada turno. La Empresa se compromete a que en el proceso de licitación del servicio de alimentación del año 2024 será considerada una colación láctea para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, de manera que una vez adjudicado este servicio e iniciada las actividades del nuevo proveedor comenzará a regir este beneficio. Lo anterior no aplica a Sector Educación.

V. DE LOS AGUINALDOS Y OTROS BENEFICIOS

28. Aguinaldos

Para el Sector Salud:

El Empleador pagará los siguientes aguinaldos:

- a) Septiembre \$ 105.000.- brutos.
- b) Diciembre \$ 171.140.- brutos.
- c) Aguinaldo Vacaciones:
 - Temporada Alta (Enero – Febrero – Marzo – Julio – Septiembre – Diciembre): \$245.000.- brutos.
 - Baja demanda (Abril – Mayo – Junio – Agosto – Octubre – Noviembre): \$300.000.- brutos.

Para poder optar al bono, se debe dar cumplimiento a la política de vacaciones, y solicitar o haber hecho uso de al menos 10 días hábiles en el año calendario. Este bono será pagado una vez por año.

Cuando excepcionalmente se autorice por la Jefatura y la Gerencia de Recursos Humanos el trabajador la acumulación o adelanto del feriado legal, y no se cumpla la condición del uso mínimo de 10 días hábiles, se autorizará el pago del aguinaldo de vacaciones de Temporada Alta.

Asimismo, en el evento que el trabajador haga uso de su feriado legal abarcando días de meses de temporada de alta demanda y en parte de días de meses de baja demanda, o viceversa, este beneficio será pagado considerando la fecha en que principien sus vacaciones.

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 Contrato 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.

Para el Sector Educación, el Empleador pagará únicamente los siguientes aguinaldos:

- Enero: \$245.684.- (doscientos cuarenta y cinco mil seiscientos ochenta y cuatro pesos) brutos.
- Septiembre \$94.047.- (noventa y cuatro mil cuarenta y siete pesos pesos) brutos.
- Diciembre \$171.140.- (ciento setenta y un mil ciento cuarenta pesos) brutos.

Estos aguinaldos se liquidarán y pagará a más tardar el día hábil laboral 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 Contrato 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.

Para los profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación que ingresaron o ingresen al Sindicato con posterioridad al 31 de diciembre de 2019, referirse al Capítulo II.

29. Beneficios de Salud

Aquellos trabajadores que decidan mantener su afiliación en una ISAPRE, o decidan mantenerse en un plan de salud diferente al que le corresponda de acuerdo a su renta en el Contrato 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 2024 se constituye un Fondo de \$ 2.416.239.- 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. Para el Sector Educación, el fondo será de **\$4.730.301.- (cuatro millones setecientos treinta mil trescientos un peso)** anuales.

Respecto a los gastos que se imputan al Fondo Especial de Salud, se implementará un procedimiento que considere que aquellos Trabajadores que requieran cubrir un gasto de salud con cargo a este fondo presenten la documentación al área de bienestar de la empresa para que un trabajadora social analice su caso, y luego derive al Sindicato, para la aprobación final de la cobertura.

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 2024 se constituye un Fondo Dental de \$ 4.404.604.- 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. Para el



Sector Educación, el fondo será de **\$8.622.947.- (ocho millones seiscientos veintidós mil novecientos cuarenta y siete pesos)** anuales.

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. 29 al 32), 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.

Asimismo, se deja establecido que cualquier trabajador socio del Sindicato podrá decidir voluntariamente incorporarse en el Plan de Salud ofrecido por la Organización o alguna de sus entidades relacionadas. En dicho caso se descontará de los Fondos de Salud (Fondo de Salud contemplado en el Título "Beneficios de Salud", Fondo Óptico y Auditivo, y Fondo de Recetas) el valor proporcional que represente dicho socio en los Fondos destinados para estos efectos en relación con el número total de socios. Se deja constancia que las partes entienden y aceptan que los beneficios de salud (incluyendo, pero no limitado al seguro de salud, beneficios históricos, seguro catastrófico, y fondo de recetas) establecidos en el Contrato serán incompatibles con los beneficios que se pudieren otorgar en virtud del Plan de Salud Integral. Lo establecido en este párrafo resultará aplicable únicamente respecto de aquellos trabajadores que se desempeñen en el Sector Salud, excluyéndose por tanto su aplicación respecto de aquellos trabajadores del Sector Educación.

Fondo óptico y auditivo

El Empleador establecerá un fondo de \$1.031.936.- 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.

Para el Sector Educación, el fondo será de **\$2.020.233.- (dos millones veinte mil doscientos treinta y tres pesos)** anuales.

Fondo Especial Salud Mental para trabajadores del Sector Educación

Para profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación, con independencia de su fecha de ingreso al Sindicato, se destinará un fondo anual de \$3.000.000.- (tres millones de pesos) para el/la trabajador/a, cónyuge, conviviente civil e hijos, todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación, para bonificar tratamientos farmacológicos, hospitalizaciones y consultas, de acuerdo a evaluación realizada por las Asistentes Sociales de la Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida.

Este fondo bonificará gastos de consultas psiquiátricas y psicológicas para el/la trabajador/a, cónyuge, conviviente civil e hijos todas cargas legales vigentes

debidamente acreditados en caja de compensación, de acuerdo a los siguientes porcentajes topes y condiciones:

- 30% con tope de \$20.000.- (veinte mil pesos) para el/la trabajador/a, cónyuge, conviviente civil e hijos, todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación que cuente sólo con el seguro catastrófico.
- 70% con tope de \$32.000.- (treinta y dos mil pesos) para el/la trabajador/a, cónyuge, conviviente civil e hijos, todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación, que posea seguro complementario y consuma su tope anual por este concepto.

En todo caso, esta bonificación se podrá solicitar siempre que el/la trabajador/a, cónyuge conviviente civil e hijos, todas cargas legales vigentes debidamente acreditados en caja de compensación, hagan uso de los prestadores preferentes de su sistema previsional.

30. Gastos Catastróficos de Salud

El Empleador procurará mantener un Seguro 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 acepten la suscripción de este Contrato, el trabajador se compromete a pagar hasta \$ 3.749.-, 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.

31. Fondo de Recetas

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

El fondo es \$2.353.317.- anuales destinado a recetas de enfermedades generales, crónicas, terminales, y otras prescripciones médicas, tales como homeopáticas, naturópatas, alimentarias, dermatológicas, oftalmológicas, cuya administración es reglamentada por el Departamento de Bienestar de la Organización. La bonificación para enfermedades generales por receta será de \$8.350.- En el caso de enfermedades crónicas o terminales, se atenderá a lo establecido en el reglamento existente para este 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.

H O - A



Para el Sector Educación, el fondo será de **\$4.607.117.- (cuatro millones seiscientos siete mil ciento diecisiete pesos)** anuales.

32. 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.

33. Licencias Médicas

El Empleador se obliga a pagar los tres primeros días de las tres primeras licencias médicas 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 contratados a contar del 1 de enero de 1999, se les otorgará el beneficio del párrafo precedente sólo respecto a una licencia al año calendario.

34. 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 o Unión Civil: \$ 188.093.- bruto

Bono de Nacimiento y adopción: \$ 188.093.- bruto

Bono de Defunción : \$ 601.900.- bruto (funcionario, cónyuge, conviviente civil e hijos)

\$ 188.093.- bruto (Padres)

\$ 125.396.- bruto (hermanos). Para estos efectos, se establece sólo 1 cupo por año.

Bono de Escolaridad: \$ 77.745.- bruto (pre-kínder, kínder, educación básica, media, técnico profesional y universitaria, anual para cargas familiares).

Para la cancelación de estos beneficios se exigirá la documentación y certificado correspondiente. Estos bonos son imponibles 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 \$ 940.468.- para el funcionario, cónyuge, conviviente civil, padres y cargas legales, con empresas en Contrato, contra el cual se pagará la factura a nombre de la Organización.

Para profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación que ingresaron o ingresen al Sindicato con posterioridad al 31 de diciembre de 2019, aplicará lo dispuesto en el Capítulo II.

35. Asignación por Estudios Universitarios

- El Empleador otorgará un 30% de descuento del arancel de matrícula a cada trabajador afecto a este Contrato 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 \$ 133.156.- brutos por cada hijo cargo legal de 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 **17** cupos 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 Contrato 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 1 beca completa, 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 Contrato Colectivo, como asimismo a sus hijos, cargas legales, cónyuge o conviviente civil.

Los Académicos del Sector Educación se regirán por lo establecido en el Manual de Beneficios Académicos.

Para los profesionales y administrativos del Sector Educación que ingresaron o ingresen al Sindicato con posterioridad al 31 de diciembre de 2019, aplicará los dispuesto en el Capítulo II.

36. Asignación de Movilización

- A contar del 1 de enero de 2024, 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 \$ 47.374.- 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 \$ 65.215.- 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 \$ 89.949.-.
 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 \$ 120.290.-.



Las anteriores asignaciones de movilización se regirán por las mismas normas precedentes y exigibles sólo mientras mantengan residencia fuera de la Región Metropolitana (sin acceso a 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 (Servicio Red; 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 Contrato 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 2024 y 2025, ascendente a \$107.756.-.

Para los profesionales y administrativos del Sector Educación que ingresaron o ingresen al Sindicato con posterioridad al 31 de diciembre de 2019, aplicará lo dispuesto en el Capítulo II.

37. 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.

Las capacitaciones obligatorias, que sean exigidas por el empleador (Academia UC CHRISTUS), deberán ser realizadas dentro de la jornada; excepcionalmente y en caso de no ser ello posible, se deberán pagar como hora extraordinaria previo acuerdo con la jefatura.

38. Fondo de Capacitación

El Empleador mantendrá un fondo \$5.823.909.- anual por cada año de vigencia del Contrato, destinado a la capacitación y perfeccionamiento de los trabajadores afectos a este Contrato y de \$ 704.366.- 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\$ 2.671.- anuales para capacitación y perfeccionamiento en el extranjero.

El Empleador mantendrá un fondo anual de \$188.977.- para capacitación y perfeccionamiento de los directores y delegados con fuero sindical afectos a este Contrato.

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

Respecto de los trabajadores profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación, aplicarán las siguientes condiciones:

El Sector Educación mantendrá un fondo anual de **\$11.401.537.- (once millones cuatrocientos un mil quinientos treinta y siete pesos)** por cada año de vigencia

del Contrato, destinado a la capacitación y perfeccionamiento de los trabajadores afectos a este Contrato y de \$1.378.947.- (un millón trescientos setenta y ocho mil novecientos cuarenta y siete pesos) 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 5.230.- (cinco mil doscientas treinta dólares)** anuales para capacitación y perfeccionamiento en el extranjero correspondientes al Sector Educación.

El Empleador mantendrá un fondo anual de **\$369.962.- (trescientos sesenta y nueve mil novecientos sesenta y dos pesos)** para capacitación y perfeccionamiento de los directores y delegados con f uero sindical afectos a este Contrato.

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

39. Fondos

Para efectos de contabilización y renovación de los fondos descritos en este Instrumento Colectivo, se entenderá que el primer período rige desde 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024, y el segundo período rige desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025.

La empresa ajustará semestralmente el monto de los fondos contenidos en este instrumento colectivo de conformidad a la cantidad de socios; el ajuste podrá significar tanto aumento como disminución de Fondos, dependiendo del número de socios. Para estos efectos, la Empresa tendrá en consideración el número de socios informados al 01 de enero en caso del ajuste que deba tener lugar el 01 de julio, con aquellos socios informados al 30 de junio; en caso del ajuste que deba tener lugar el 01 de enero, se compararán el número de socios vigentes al 01 de julio y al 31 de diciembre del año anterior. El primer ajuste de conformidad a este párrafo tendrá lugar el 01 de julio de 2024. Para el Sector Educación, lo señalado anteriormente será reajustado de manera anual.

Los Fondos no son acumulables ni traspasable de un período a otro, y se reajustarán anualmente de acuerdo a lo dispuesto en el punto 8 para los beneficios distintos al Sueldo Base.

Asimismo, se acuerda que la administración y disposición de estos fondos se mantendrá separada entre aquellos referidos al Sector Salud y al Sector Educación, disponiendo una cantidad por cada sector según el ítem correspondiente.

40. 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 período mínimo de 5 días hábiles, equivalente a un 15% del sueldo base de quien realiza el reemplazo. Pero en caso de que su jefatura le solicite asumir las responsabilidades de un cargo de nivel superior, por un período mínimo de 5 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.

M. G.

PPA



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 les 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 durarán 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.

Los trabajadores que asuman los cargos de Enfermera/os de Continuidad, Supervisora/es, Jefa/es de Equipo y Coordinadora/es (incluyendo a las enfermera/os coordinadora/es de los Centros Ancora), serán remunerados conforme a la asignación que les corresponda por todo el tiempo que desempeñen dichos cargos. Por lo tanto, estas asignaciones serán exigibles mientras el trabajador se desempeñe en esta función y permanezcan en el cargo, y la pérdida por parte del trabajador de estas asignaciones por dejar de desempeñar alguno de dichos cargos, no será ni podrá entenderse constitutiva de menoscabo económico para él, ni violatoria de derecho adquirido alguno.

El bono establecido en la presente cláusula no resultará aplicable a Académicos del Sector Educación, cualquiera fuera su fecha de ingreso al sindicato. Por su parte, a los trabajadores profesionales, y administrativos del Sector Educación, corresponderá el pago de un bono de reemplazo, siempre y cuando la jefatura le solicite asumir las responsabilidades de un cargo de nivel superior, por un periodo mínimo de 5 días hábiles, equivalente a un 15% del sueldo base de quien realiza el reemplazo. En caso de que la jefatura solicite al trabajador asumir las responsabilidades de un cargo de nivel superior, por un periodo mínimo de 5 días hábiles, y la persona que reemplaza además de las funciones de nivel superior que asume por dicho reemplazo, continúa haciendo sus funciones habituales, corresponde el pago de un bono de reemplazo equivalente al 15% del sueldo base de la persona reemplazada. En ambos casos, el pago del bono contemplado en este párrafo no podrá extenderse por un plazo superior a 8 meses. También se les sumará temporalmente a sus haberes normales el 15% de bono de asignación de cargo correspondiente a la jefatura que va a reemplazar, y corresponderá al único beneficio aplicable al Sector Educación por concepto de reemplazos.

41. 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 \$ 360.000.- 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.

El empleador mantendrá Contratos que aseguren el otorgamiento del beneficio de sala cuna 24 horas y los 7 días de la semana, para que las trabajadoras con sistema de jornada excepcional o turnos rotativos puedan llevar a sus hijo/as menores de dos años.

Asimismo, la empresa procurará mantener Contratos con Jardines Infantiles con el objeto de que, las o los trabajadores que lo requieran, puedan acceder a un arancel y/o matrícula con descuento.

En caso de situaciones excepcionales, en que la Sala Cuna/Jardín Infantil deje de funcionar de manera transitoria sin que el/la menor pueda ser reubicado, la madre tendrá derecho a un permiso especial con goce de remuneraciones para estar con su hijo.

En caso de que un trabajador adscrito a este Contrato tenga la tuición legal o cuidado personal de un lactante o preescolar, podrá hacer uso del beneficio de Sala Cuna y/o Jardín Infantil, previo informe social del Bienestar, quien deberá solicitar todos los antecedentes que acrediten fehacientemente esta situación.

Para profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación, el bono a que se hace referencia en el párrafo primero, ascenderá a la suma bruta máxima de **\$300.000.- (trescientos mil pesos)** mensuales.

42. Bono especialización

Los trabajadores que realicen ecografías cardiológicas y ginecológicas recibirán un bono de especialización mensual de \$ 151.680.- brutos, mientras desempeñen estas funciones. Lo anterior no aplica al Sector Educación.

43. 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 223.-, el cual no podrá ser acumulable de un año a otro. El tope máximo anual de este préstamo por trabajador será de UF 200. 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 implementarán un flujo de trabajo que considere que aquellos Trabajadores que soliciten el préstamo presenten la documentación al área de bienestar de la empresa para que una trabajadora social analice su caso, y luego derive al Sindicato, para la aprobación final del otorgamiento del beneficio.

Para profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación el fondo anual será de UF 471.- (cuatrocientos setenta y un Unidades de Fomento), cualquiera fuera su fecha de ingreso al Sindicato, la nómina presentada por el Sindicato estará sujeta a la evaluación final del Departamento de Bienestar y Calidad de Vida, y a que el trabajador solicitante cuente con una antigüedad mínima de 5 años en la institución.

44. Fondo deportivo

Los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo tendrán un fondo de \$515.968.- 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 Organización mantendrán sus costos preferenciales para los socios adscritos al presente Contrato.

Para profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación, existirá un Fondo de **\$1.010.117.- (un millón diez mil ciento diecisiete pesos)**.

45. Aporte fiscal

En el evento que la Empresa por motivos no imputables a los trabajadores deje de percibir las asignaciones fiscales que hoy percibe, pagará las siguientes sumas de dinero de acuerdo a los tramos que se señalan:

1. Sueldo base bruto de 0 a \$ 755.300 se pagará \$ 413.304.- brutos
2. Sueldo base bruto de \$ 755.301 a \$ 2.501.157, se pagará \$ 206.658.- brutos
3. Por sueldos base superiores a \$ 2.501.159 no se pagará.

Este pago se hará de la siguiente forma:

- La suma de \$ 68.884.- brutos bimensualmente para sueldos de hasta \$755.301 brutos.
- La suma de \$ 34.443.- 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, o a cualquier otro pago a que eventualmente pueda ser obligado a pagar el empleador con cargo a sus utilidades, 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.

El beneficio establecido en el presente artículo no aplica para profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación, cualquiera fuera su fecha de ingreso al sindicato.

46. Reembolso gastos movilización

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 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 \$5.150, y estará sujeto a la autorización previa de la jefatura.

Para profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación que ingresaron o ingresen al Sindicato con posterioridad al 31 de diciembre de 2019, aplicará lo dispuesto en el Capítulo II.

47. 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 \$ 44.413.- 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. Se incluye en este párrafo a las jefas de turno del Servicio de Urgencia.

El bono establecido en esta cláusula no aplicará para profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación, cualquiera fuera su fecha de ingreso al sindicato.

48. 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 Contrato Colectivo, su financiamiento deberá regirse por la Política de Becas de Estudio vigente de la Institución.

49. Teletrabajo

A) Como compensación a los gastos en que incurra el/la Trabajador/a con motivo del uso de internet, de energía eléctrica, y otros gastos necesarios para el desempeño de las funciones encomendadas en virtud del Contrato de Trabajo, el Empleador pagará mensualmente la suma única y total de \$25.079.- líquidos. Esta asignación será pagadera de manera proporcional a los días efectivamente trabajados. Por último, esta asignación será incompatible con cualquier otra bonificación que tenga por objeto compensar algunos de los conceptos mencionados en la presente cláusula.

B) La Organización pagará una asignación mensual de alimentación a aquellos trabajadores que desempeñen sus funciones en modalidad teletrabajo, equivalente a la suma de \$56.428.- líquidos. - Esta asignación será imputable a toda asignación que por igual concepto debiere pagar en forma obligatoria la Organización, durante la prestación de los servicios en modalidad Teletrabajo.

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

Se exceptúa de lo establecido en el párrafo anterior, el beneficio que permiten el acceso a los casinos de la institución, cuando corresponda, debiendo el empleador suministrar colación al personal que lo requiera por un precio bonificado en los casinos administrados por ella o en los que mantenga un Contrato vigente. La excepción contenida en este



párrafo aplicará por los días que deban concurrir a trabajar presencialmente en dependencias de la Organización. A mayor abundamiento, no se efectuarán descuentos a la asignación establecida en esta cláusula cuando el trabajador deba asistir presencialmente a dependencias de la Organización y concurra al Casino de la misma.

C) Respecto de aquellos trabajadores afectos a una modalidad semipresencial, y para efectos de compensar los gastos de traslado en que el/la trabajador/a deba incurrir para asistir presencialmente a dependencias de la empresa, el empleador pagará mensualmente la suma única y total de \$ 28.841.- líquidos. La cantidad que pagar por este concepto ascenderá a \$ 33.857.- líquidos si el/la trabajador/a no cuanta con cobertura de la Red Metropolitana de Movilidad (ex Transantiago), independiente del lugar donde tenga su domicilio o residencia.

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

A los trabajadores en modalidad teletrabajo total, que excepcionalmente deban concurrir a dependencias de la empresa a solicitud del empleador, se pagará una asignación de \$ 2.466.- por cada día de asistencia presencial.

Las asignaciones que se paguen de conformidad a esta cláusula serán consideradas para efectos de lo establecido en el Artículo 172 del Código del Trabajo, salvo aquellas que se llegasen a pagar de forma esporádica.

Para profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación, independiente de su fecha de ingreso, aplicará lo establecido en el Capítulo II.

50. Comité de Trabajo Permanente

Este Comité de Trabajo Permanente tendrá como objetivo el seguimiento de este Contrato Colectivo de Trabajo sobre los puntos que considere una fecha determinada de implementación, como también así, nuevos temas que por su importancia y número de personas involucradas lo amerite. Sesionará de forma bimensual 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 o poder citar a uno extraordinario. Para efectos de esta cláusula, el empleador remitirá cada dos meses al Sindicato el listado de haberes contenidos en esta negociación pagados a sus socios respecto de los dos últimos dos meses inmediatamente anteriores. Lo establecido en la presente cláusula no aplicará para profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación, cualquiera fuera su fecha de ingreso al sindicato.

51. Extensión de beneficios

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

la información se ejecute en fechas determinadas teniendo en consideración los procesos de liquidación y reliquidación de remuneraciones.

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 98% de la cuota sindical que paguen los socios del sindicato.

No obstante, lo establecido en el párrafo precedente, las Partes acuerdan excluir de la extensión de beneficios a trabajadores no afiliados al sindicato, los siguientes beneficios:

1. Bono término negociación colectiva. Sólo procederá la extensión del 70%, pagaderos en las mismas condiciones establecidas en Carta Acuerdo.
2. Bono de productividad semestral.
3. Bono de vacaciones.

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.

52. Beneficio PREI

Los Académicos del Sector Educación, tendrán el derecho de postular al PREI, independiente de los recursos asignados al Sindicato por concepto de productividad científica.

CAPITULO II: BENEFICIOS SECTOR EDUCACION Y EXTENSIÓN PARA NUEVAS INCORPORACIONES AL SINDICATO PERTENECIENTES AL SECTOR EDUCACIÓN

1. EL OBJETO

El objeto de este capítulo es establecer las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones, beneficios, regalías y otras prestaciones que recíprocamente acuerdan la Universidad con el Sindicato, respecto de los trabajadores del Sector Educación, cuya fecha de ingreso al Sindicato sea posterior al 31 de diciembre de 2019.

2. DE LAS REMUNERACIONES

a. Reajustabilidad:

Por otra parte, a los trabajadores del Sector Educación, ya sean profesionales y administrativos, aplicarán únicamente los siguientes reajustes:

- a) El 1 de enero de 2024 se reajustarán los sueldos base y la Tabla de Sueldo Mínimo (letra b) en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 1 de julio de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, con contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre de 2023.**

M G.

ADP Página 39 de 73



- b)** Una vez aplicado el reajuste precedente, el 1 de enero de 2024, la Empresa aplicará un incremento real de acuerdo a 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 2023.
- c)** El 1 de julio de 2024 se reajustarán los sueldos base y la Tabla de Sueldo Mínimo (letra b) en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de junio del 2024 de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, con contrato de trabajo vigente al 30 de junio de 2024.
- d)** El 1 de enero de 2025, se reajustarán los sueldos base y la Tabla de Sueldo Mínimo (letra b) en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 1 de julio de 2024 y el 31 de diciembre del 2024 de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, con contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre de 2024.
- e)** Una vez aplicado el reajuste anterior, el 1 de enero de 2025, se aplicará un incremento 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 2024.
- f)** El 1 de julio de 2025 se reajustarán los sueldos base y la Tabla de Sueldo Mínimo (letra b) en el 100% de la variación registrada por el IPC entre el 1 de enero de 2025 y el 30 de junio del 2025 de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, con contrato de trabajo vigente al 30 de junio de 2025.

Otras remuneraciones y beneficios:

- El 1 de enero de 2024, se reajustarán los beneficios expresados en dinero contemplados pagados como haberes en la remuneración del Trabajador, excluidos los sueldos base y la Tabla de Sueldo Mínimo (letra b), regulados en los párrafos anteriores, en el 100% de la variación registrada por el IPC entre 1 de noviembre de 2023 y el 31 de diciembre de 2023.
- El 1 de enero de 2025, se reajustarán los beneficios expresados en dinero contemplados pagados como haberes en la remuneración del Trabajador, excluidos los sueldos base y la Tabla de Sueldo Mínimo (letra b), regulados en los párrafos anteriores, en el 100% de la variación registrada por el IPC entre 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.

Respecto de los Académicos que ingresaron al Sindicato con posterioridad al 27 de septiembre de 2021, no tendrán posibilidad de elegir su sistema de reajustabilidad de sueldo, correspondiéndoles exclusivamente Asignación de Desempeño Académico (ADAs).

El reajuste real, mencionado en los párrafos anteriores (letra b y letra e), no será aplicable en aquellos académicos que tienen bonos derivados de ADAs, a excepción de aquellos que ingresan a prestar servicios durante la vigencia del presente instrumento colectivo, tienen un año de antigüedad y aún no han sido considerados en el proceso de calificación académica. Asimismo, procederá con aquellos académicos que se desempeñan en Facultades no sujetas a ADAs. Por último, los académicos de este sector cuyas jornadas de trabajo sean entre 22 hrs. y 33 hrs., y

no estén afectos al pago de ADAs, percibirán el reajuste real y el bono de productividad proporcional a la jornada de trabajo.

b. Sueldo Mínimo

El Empleador establece, para el personal afecto a este Capítulo, que tenga contrato de trabajo indefinido con 1 año antigüedad, y vigente al momento de aplicación de esta escala, el siguiente sueldo base mínimo bruto, para jornadas de 44 y 45 horas, según cargo y/o profesión que corresponda y que será aplicado una vez cumplida la antigüedad requerida. Este reajuste se realizará después de cumplir el año de antigüedad.

Profesiones	Sueldo Base
Administrador Público	1.900.000
Profesional Analista	1.250.000
Biólogo	1.239.446
Cirujano-Dentista	1.797.197
Contador Auditor	1.363.391
Educadora-Psicopedagoga	1.177.474
Enfermera-Matrona-Perfusionista	1.549.308
Fonoaudiólogo	1.214.657
Ingeniero	1.363.391
Instructor Asistente Adjunto (No Médico)	1.363.391
Arquitecto	1.363.391
Kinesiólogo	1.301.419
Médico Veterinario	1.348.518
Nutricionista	1.301.419
Profesor Asistente Adjunto	1.549.308
Psicólogo/Orientador	1.301.419
Químico/Químico	1.456.350
Farmacéutico/Bioquímico	
Tecnólogo de Informática Biomédica	1.375.786
Tecnólogo Médico	1.414.902
Terapeuta Ocupacional	1.177.474
Trabajador Social	1.239.446
Periodista	1.177.474

Los valores indicados se mantendrán en su valor nominal durante el primer semestre del año 2024. Desde el 01 de julio de 2024 el reajuste de la tabla del sueldo base mínimo debe seguir la misma reajustabilidad semestral que se le aplica al sueldo base (cláusula 2.a).

Para efectos de la aplicación de la tabla anterior 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.

3. ASIGNACIÓN DE RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO.

Para académicos Sector Educación

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

Para profesionales y administrativos Sector Educación

- a. La Universidad pagará un monto equivalente a 2,5 meses de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 35, 40 y 45 años de servicios continuos en la institución.
- b. La Universidad pagará un monto equivalente a 1,5 mes de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 25 y 30 años de servicios continuos en la institución.
- c. La Universidad pagará un monto equivalente a un 0,75 mes de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 20 años de servicios continuos en la institución.
- d. La Universidad pagará un monto equivalente a un 0,5 mes de sueldo base contractual, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 15 años de servicios continuos en la institución.
- e. 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.

4. Especialidad Académica

A los profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación que realicen o hayan realizado un Magister o MBA, en su totalidad, durante la vigencia de la relación laboral con la Universidad, en una institución acreditada y reconocida por el Estado o una Universidad extranjera cuyo ranking QS Universities Rankings sea no inferior a puesto 1.200 y que laboren en una Unidad o Servicio cuya especialización corresponda con la calificación del trabajador o el académico, se les pagará una asignación mensual de **\$55.032.- (cincuenta y cinco mil treinta y dos pesos) bruto.**

A los profesionales, administrativos y académicos del Sector Educación que realicen o hayan realizado un Doctorado, en su totalidad, durante la vigencia de la relación laboral con la Universidad, en una institución acreditada y reconocida por el Estado o una Universidad extranjera cuyo ranking QS Universities Rankings sea no inferior a puesto 1.200 y que laboren en una Unidad o Servicio cuya especialización

corresponda con la calificación del trabajador o el académico, se les pagará una asignación mensual de **\$82.549.- (ochenta y dos mil quinientos cuarenta y nueve pesos)** bruto.

Es condición determinante en el pago de esta asignación que los trabajadores se desempeñen 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 o esté realizando un Magister o Doctorado, según corresponda, o cuando la Universidad le haya otorgado tiempo dentro de sus horas contratadas para realizar esta formación.

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

5. DE LOS AGUINALDOS Y OTROS BENEFICIOS

Respecto de los trabajadores de la Universidad, tanto administrativos, profesionales como académicos, los beneficios se pagarán:

A quienes tengan contrato indefinido, siempre que la jornada de trabajo sea igual o superior a 22 horas. En este caso el pago de beneficios se aplicará al mes siguiente de la notificación a la Universidad de la incorporación del trabajador por parte del Sindicato.

A quienes tengan contrato a plazo fijo, siempre que tengan jornada igual o superior a 22 horas y con un año de antigüedad, el pago de beneficios se realizará cumplidas estas dos condiciones. Si la notificación por parte del Sindicato es posterior al cumplimiento del año, el pago se realizará al mes siguiente de recibida la notificación.

a. Aguinaldos

i. Académicos del Sector Educación.

Aguinaldo de Fiestas Patrias de **\$53.293.- (cincuenta y tres mil doscientos noventa y tres pesos)**. Este monto es imponible y tributable.

Aguinaldo de Navidad de **\$120.380.- (ciento veinte mil trescientos ochenta pesos)**. Este monto es imponible y tributable.

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 con cualquier aguinaldo o asignación que por igual o similar concepto deba pagar el Empleador con aporte fiscal, durante la vigencia de este Contrato Colectivo, por disposición de la Ley.

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

ii. Administrativos y Profesionales sector educación

Ajuste de Movilización anual de \$204.395.- (doscientos cuatro mil trescientos noventa y cinco pesos) que se pagará en el mes de enero de cada año durante la vigencia del Contrato. Los trabajadores beneficiarios que tengan jornadas parciales de trabajo percibirán este



ajuste calculado proporcionalmente en relación con su jornada de trabajo, siempre que esta sea igual o superior a 22 horas.

Bono Marzo anual de \$247.030.- (doscientos cuarenta y siete mil treinta pesos) que se pagará un 50% en el mes de marzo y el otro 50% en el mes de junio de cada año a aquellos trabajadores involucrados en el Contrato con ingresos totales promedio de los seis meses anteriores al pago, inferiores a \$2.500.000.-brutos. Los trabajadores beneficiarios que tengan jornadas parciales de trabajo percibirán este bono calculado proporcionalmente en relación con su jornada de trabajo, siempre que esta sea igual o superior a 22 horas. Este bono es imponible y tributable.

Aguinaldo de Fiestas Patrias de \$111.242.- (ciento once mil doscientos cuarenta y dos pesos) Los trabajadores beneficiarios que tengan jornadas parciales de trabajo percibirán este bono calculado proporcionalmente en relación con su jornada de trabajo siempre que esta sea igual o superior a 22 horas. Este monto es imponible y tributable.

Aguinaldo de Navidad de \$188.094.- (ciento ochenta y ocho mil noventa y cuatro pesos). Los trabajadores beneficiarios que tengan jornadas parciales de trabajo percibirán este bono calculado proporcionalmente en relación con su jornada de trabajo, siempre que esta sea igual o superior a 22 horas. Este monto es imponible y tributable.

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 con cualquier aguinaldo o asignación que por igual o similar concepto deba pagar el Empleador con aporte fiscal, durante la vigencia de este Contrato Colectivo, por disposición de la Ley.

b. Beneficios del Fondo Social

i. Respeto de académicos del sector educación.

Bono de Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil: **\$79.626.-bruto.**

Bono de Nacimiento y adopción (incluido tutor legal): **\$79.626.-bruto.**

Bono de Defunción (cónyuge, conviviente civil y/o hijos, cargas legales) **\$401.266.- bruto.**

Bono de Defunción (padres y/o hermanos) **\$119.753.- bruto.**

ii. Respeto de Administrativos y Profesionales del sector educación.

Bono de Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil: **\$172.419.- bruto.**

Bono de Nacimiento y adopción (incluido tutor legal): **172.419.-bruto.**

Bono de Defunción (cónyuge, conviviente civil y/o hijos, cargas legales): **\$749.114.- bruto.**

Bono de Defunción (padres y/o hermanos) **\$245.399.- bruto.**

Para el pago de estos beneficios se exigirá la documentación y certificado correspondiente. Estos bonos son imponibles y tributables.

c. Asignación por Estudios Universitarios

Respecto de administrativos y profesionales del sector educación la Universidad pagará las siguientes becas, asignaciones y estímulos de estudio a todas aquellas personas que tengan contrato indefinido con jornada igual o superior a 22 horas y una antigüedad igual o superior a un año, por cada trabajador, cónyuge, conviviente civil e hijos cargas legales.

i. Becas VRE y Diplomados UC

La universidad financiará becas VRE y Diplomados UC, hasta un 30%, para los administrativos y profesionales afectos a este capítulo. La Dirección de Personas las asignará de acuerdo al reglamento vigente y al presupuesto asignado anualmente.

ii. Becas funcionario

La Universidad otorgará un porcentaje de beca del arancel de matrícula de acuerdo al reglamento vigente a cada administrativo o profesional afecto a este capítulo, su cónyuge, conviviente civil e hijos que estudien en la PUC. Esta beca está regulada por Decreto de Rectoría N°88/92.

iii. Beca Magíster

La Universidad otorgará una beca del 30% aplicada al arancel por estudios de Magíster a cada administrativo o profesional afecto a este capítulo, su cónyuge, conviviente civil e hijos cargas familiares legales con tope de 30 años de edad cumplidos, que estudien en la PUC.

iv. Becas Institutos de Educación Superior

Los trabajadores del sector educación podrán postular a alguna de las 2 becas disponibles para este Contrato Colectivo, a nivel Universidad, como asimismo su cónyuge, conviviente civil e hijos cargas familiares legales que estudien una carrera en el DUOC UC u otros Institutos de igual calidad y valor similar. Para optar a esta beca tanto el instituto como la carrera deberán estar acreditadas en la Comisión Nacional de Acreditación y el trabajador haber postulado y completado su postulación tanto a gratuidad y/o beneficios que otorgue el Estado.

Con todo, en el caso de obtener beca y no gratuidad, la Universidad bonificará hasta en un 50% la diferencia entre el valor de la beca obtenida y el costo de la mensualidad.

Esta beca es incompatible con la asignación de estudios y está sujeta al reglamento respectivo, su administración estará a cargo de la Dirección de Personas.

v. Beca Preuniversitario

La Universidad otorgará a los administrativos y profesionales del Sector Educación 3 becas anuales de 100% de bonificación para 3 cursos como máximo por alumno, para realizar estudios en el Preuniversitario UC, u otro de igual calidad y valor similar, para los trabajadores, cónyuge, conviviente civil e hijos cargas familiares legales.

La asignación de estas becas será administrada por la Dirección de Personas y estará sujeta al reglamento respectivo.

vi. Asignación de estudios

La Universidad destinará para el año 2024 y el período que esté vigente el Contrato Colectivo, un presupuesto para el trabajador, su



cónyuge, conviviente civil e hijos cargas familiares legales, con la finalidad de otorgar una asignación por estudios de acuerdo a los siguientes tramos y montos, imponibles y tributables:

Pre Kinder (realizado en establecimientos escolares)	\$75.237-
Kinder y Ed. Básica	\$75.237-
Ed. Media, Técnica (4 semestres)	\$86.536.-
Ed. Universitaria y Técnico Profesional (8 semestres)	\$112.856.-

El plazo para presentar la documentación vence impostergablemente el 30 de abril o el día hábil siguiente de cada año.

Estas asignaciones se pagarán sólo una vez al año entre los meses de marzo y mayo y contra presentación de la documentación correspondiente.

Sólo para los casos que el estudiante ingrese el segundo semestre, el plazo será hasta el 31 de agosto de cada año para entregar la documentación y recibirá el 50% del beneficio en el mes de septiembre.

vii. Estímulo Universitario

La Universidad asignará un presupuesto anual para los administrativos y profesionales afectos a este capítulo, su cónyuge, conviviente civil y/o hijos cargas familiares legales que ingresen a una carrera universitaria de pregrado en una universidad y carrera acreditada, perteneciente al Consejo de Rectores, para postular a un estímulo universitario de acuerdo al reglamento vigente.

El presupuesto será administrado por el Departamento de Bienestar y Calidad de Vida al Personal de acuerdo al reglamento vigente.

Esta bonificación se pagará al estudiante por los años que dure la carrera y mientras su logro académico sea suficiente para ser estudiante con carga académica normal.

Esta bonificación es compatible con la asignación de estudio.

d. Asignación de Movilización

Respecto de los trabajadores del sector educación (profesionales y administrativos) se pagará conjuntamente con las remuneraciones de cada período, una bonificación de movilización de carácter mensual equivalente a **\$81.050.-** (ochenta y un mil cincuenta pesos).-

Los trabajadores que tengan jornadas de trabajo igual o superior a 22 horas percibirán esta bonificación completa; con jornadas inferiores de trabajo no tendrán derecho a ella.

Adicionalmente, la Universidad pagará una bonificación especial de movilización de \$58.392.- (cincuenta y ocho mil trescientos noventa y dos pesos) mensuales, adicional a la asignación de movilización, a todas aquellas personas en situación de discapacidad que formen parte del Registro Nacional de la Discapacidad y estén contabilizadas dentro del 1% (Ley de inclusión Nº 21.015) de la Universidad.

La Universidad no pagará esta bonificación especial cuando el/la trabajador/a no concurra de manera presencial a su lugar de trabajo.

Esta bonificación no se pagará mientras el trabajador esté haciendo uso de licencias médicas y/o permisos con o sin goce de sueldo.

e. Reembolso gastos movilización

Los trabajadores que, durante la jornada de trabajo y con ocasión del trabajo, deban desplazarse a un lugar distinto del de su desempeño habitual y que incurran en un viaje adicional a la ida al trabajo y regreso a su domicilio, tendrán derecho a que se les reembolsen los gastos de movilización adicional de **\$2.508.-** (dos mil quinientos ocho pesos) por evento.

f. Teletrabajo

La Universidad pagará una bonificación de teletrabajo de **\$73.219.-** (setenta y tres mil doscientos diecinueve pesos) mensuales a todas aquellas personas que mediante un contrato o anexo de contrato hayan pactado una modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia. Esta asignación es incompatible con la asignación de movilización.

El empleador entregará en comodato al trabajador y únicamente durante el tiempo que dure el contrato o anexo de contrato, en modalidad de teletrabajo, los materiales para ser destinados exclusivamente al desarrollo de sus funciones.

Esta bonificación, por tener carácter permanente, será considerada para el cálculo de indemnizaciones, como parte integrante del sueldo a que se refiere el Artículo 172 del Código del Trabajo.

El primero de enero de cada año, esta asignación se reajustará de acuerdo con la variación del IPC del año anterior.

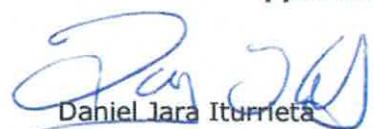
g. Jubilación y Retiro Simultáneo (después del 1 de abril de 1995):

Se dispondrá de dos cupos anuales, para profesionales, administrativos y académicos afectos al Capítulo II Sector Educación, quienes tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones legales por jubilación y retiro simultáneo:

- a) Trabajadores con antigüedad menor a 11 años: 1 mes por año, con tope de UF 90.
- b) Trabajadores con antigüedad entre 11 y 14 años: 11 meses más un mes adicional, con tope de UF 90.
- c) Trabajadores con antigüedad entre 15 y 19 años: 11 meses más dos meses adicionales, con tope de UF 90.

EJEMPLARES: El presente Contrato 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.

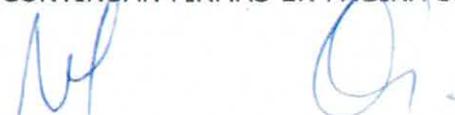
pp. Pontificia Universidad Católica de Chile


Daniel Jara Iturrieta


María Fernanda Vicuña

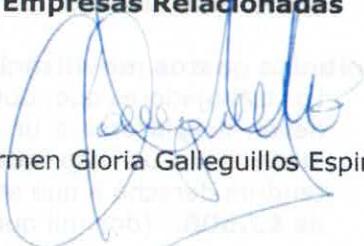


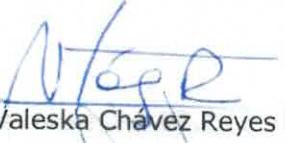
[CONTINÚAN FIRMAS EN PÁGINA SIGUIENTE]

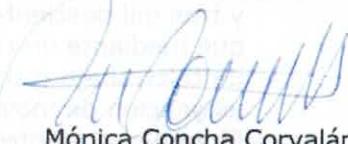


**Sindicato Interempresa de Trabajadores Profesionales de la Empresa
Pontificia Universidad Católica de Chile y Empresas Relacionadas**

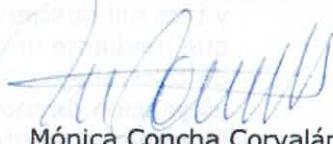

Delfín Levicoy Almonacid


Carmen Gloria Galleguillos Espinosa


Valeska Chávez Reyes


Cecilia Zeballos Palma


Christian Serrano Manzo


Mónica Concha Corvalán


Patricio Tapia Soto

En estos momentos debemos de estar muy atentos a lo que nos está pasando, es por ello que queremos expresar lo que nos preocupa. La situación que se vive en el país es de gran preocupación, ya que se están llevando a cabo cambios drásticos en la economía que afectan a todos los sectores. Es importante que se tomen medidas para mitigar el impacto de estos cambios y proteger a las personas más vulnerables. Es necesario que se trabaje en conjunto para encontrar soluciones que beneficien a todos los ciudadanos.

En el SITEP nos preocupa la situación económica actual y las medidas que se están tomando. Es importante que se respeten los derechos laborales y se eviten las medidas que puedan perjudicar a los trabajadores. Es necesario que se trabaje en conjunto para encontrar soluciones que beneficien a todos los ciudadanos.

Esperamos que las autoridades tomen las medidas necesarias para mitigar el impacto de la situación actual. Es importante que se trabaje en conjunto para encontrar soluciones que beneficien a todos los ciudadanos. Es necesario que se trabaje en conjunto para encontrar soluciones que beneficien a todos los ciudadanos.

En el SITEP nos preocupa la situación económica actual y las medidas que se están tomando. Es importante que se respeten los derechos laborales y se eviten las medidas que puedan perjudicar a los trabajadores. Es necesario que se trabaje en conjunto para encontrar soluciones que beneficien a todos los ciudadanos.

Esperamos que las autoridades tomen las medidas necesarias para mitigar el impacto de la situación actual. Es importante que se trabaje en conjunto para encontrar soluciones que beneficien a todos los ciudadanos.