



**CONTRATO COLECTIVO
SINDICATO DE ENFERMERAS CLÍNICA UC**

En Santiago de Chile, a 23 de enero de 2019, entre CLÍNICA UC S.A., en adelante "la Empresa", representada por Cristian de la Fuente Díaz, Gerente General Clínica Universidad Católica S. A., Julio Núñez Vásquez, Jefe de Recursos Humanos, y Jorge Melgarejo Urbano, Jefe Control de Gestión, por una parte; y por la otra los trabajadores que se individualizan en nómina al final, afiliados al SINDICATO DE ENFERMERAS CLÍNICA U.C. S.A. de la Empresa, representados para estos efectos por la Directiva Sindical integrada por doña Gloria Ramirez Moya, Presidenta, Bárbara Aqueveque Contreras, Tesorera y Fernanda Pérez Flores, Secretaria, todos domiciliados para estos efectos en Lira N° 40, Santiago, se ha convenido el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo, que se celebra de acuerdo a las normas del Libro IV del Código del Trabajo:

CLAÚSULA PRELIMINAR:

1.- Las partes

El presente Contrato Colectivo de Trabajo afecta, por una parte en calidad de empleador, a la Clínica U.C. S.A., en adelante "la Clínica", y por la otra, a los trabajadores afiliados al Sindicato de Enfermeras Clínica UC S.A., todos ellos individualizados en la nómina que se anexa al final como Anexo N°1.

2.- El objeto

EL objeto de este Contrato Colectivo de Trabajo es establecer las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones, beneficios, regalías y otras prestaciones entre la Clínica y el personal sujeto a este Contrato.

PRIMERO: Reajustabilidad periódica.

SUELDO BASE: El sueldo base de los trabajadores afectos a este Contrato, se reajustará en las fechas y porcentajes que se señalan a continuación:

a).- El 1° de febrero de 2019 en un porcentaje igual al 100% del IPC registrado entre el 1° de agosto de 2018 y el 31 de enero de 2019.

b).- El 1° de febrero de 2019, después de aplicado el reajuste de la letra a) precedente, se aplicará un reajuste real a los sueldos base de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo de acuerdo tabla de Incremento Diferenciado contenido en el Anexo N° 2 del presente Contrato Colectivo.

c).- El 1° de agosto de 2019, se reajustarán los sueldos base en el 100% del IPC registrado entre el 1° de febrero de 2019 y el 31 de julio de 2019.

d).- El 1° de febrero de 2020, se reajustarán los sueldos base en el 100% del IPC registrado entre el 1° de agosto 2019 y el 31 de enero de 2020.



- e).- El 1° de febrero de 2020 después de aplicado el reajuste de la letra d) precedente, se aplicará un reajuste real de un 2% a los sueldos base de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, vigentes al 31 de enero de 2020.
- f).- El 1° de agosto de 2020 se reajustarán los sueldos base en el 100% del IPC registrado entre el 1° de febrero de 2020 y el 31 de julio de 2020.
- g).- El 1° de febrero de 2021, se reajustarán los sueldos base en el 100% del IPC registrado entre el 1° de agosto 2020 y el 31 de enero de 2021.
- h).- El 1° de febrero de 2021 después de aplicado el reajuste de la letra g) precedente, se aplicará un reajuste real de un 1% a los sueldos base de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, vigentes al 31 de enero de 2021.
- i).- El 1° de agosto de 2021 se reajustarán los sueldos base en el 100% del IPC registrado entre el 1° de febrero de 2021 y el 31 de julio de 2021.

BENEFICIOS: Los demás beneficios expresados en dinero serán reajustados según la variación del IPC en las mismas fechas y forma, señaladas en esta Cláusula, con excepción de aquellos beneficios cuyo valor se haya expresado en Unidades de Fomento (UF), a los que se aplicará la Reajustabilidad propia de dicha unidad.

SEGUNDO: Asignación por Turnos.

A partir del 1° de febrero de 2019, los valores de la asignación de turnos para las enfermeras que cumplan jornadas de 12 horas diarias de trabajo, serán los siguientes:

Asignación 4° turno	\$ 238.000.-
Asignación 4° turno diurno	\$ 173.000.-
Asignación turno diurno	\$ 157.000.-

TERCERO: Gratificación anual garantizada

La Empresa pagará a cada trabajadora, por concepto de gratificación anual garantizada, una suma igual a los 4,75 Ingresos Mínimos Legales Mensuales al valor vigente al 31 de Diciembre de cada año, de conformidad a lo dispuesto al artículo 50 del Código del Trabajo. Esta suma se pagará en doce cuotas anuales, una por cada mes; correspondiendo cada una a un doceavo del valor total anual.

La gratificación mensual se pagará proporcionalmente a los días efectivamente trabajados. Respecto de aquellas trabajadoras cuya subdivisión del treceavo sueldo base sea superior a 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, se les pagará la diferencia resultante entre dicho sueldo y el límite señalado en el artículo 50 del Código del Trabajo.

CUARTO: Indemnización por años de servicio

La Empresa pagará las indemnizaciones por año de servicio que correspondieren, de acuerdo a las disposiciones legales pertinentes.

En aquellos casos en que la relación contractual termine por muerte del trabajador, la Empresa pagará una indemnización equivalente al 50% de una remuneración mensual bruta por cada año de servicio o fracción superior a seis meses y estará afecta a todos los topes legales vigentes.



Este beneficio se pagará a la persona que éste haya indicado en un documento escrito depositado en la Empresa o en su defecto, al cónyuge, hijos, padres o a quién certifique haber pagado el funeral, en ese orden y unos en ausencia de quienes le anteceden.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa concede 1 (un) cupo por cada año de vigencia del presente Contrato para que aquellos trabajadores afectos a este Contrato Colectivo que presenten su renuncia voluntaria, perciban una indemnización voluntaria equivalente a un 50% (cincuenta por ciento) de una remuneración bruta por cada año de antigüedad en la Clínica (sueldo base, asignación de turno y movilización), con un tope de 11 (once) años y tope legal de UF 90.

Para acogerse a este beneficio, la trabajadora deberá tener 15 años o más de servicios continuos en la Clínica.

Adicionalmente, la Empresa concede 1 (un) cupo por cada año de vigencia del presente Contrato para aquellas trabajadoras que encontrándose, de acuerdo a la legislación vigente, en edad de pensionarse o jubilar, y que cuenten con 25 años o más de servicio continuos en la Empresa, presenten su renuncia voluntaria, para percibir una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados ininterrumpidamente al Empleador, con el tope legal de UF 90 mensual.

Los cupos anuales antes indicados, solo rigen en el año respectivo y no se acumularán, en caso alguno, de un año para otro.

Por último, las trabajadoras que tengan 20 o más años de servicio prestados continuamente, 5 años mínimos de afiliación al Sindicato y que sean desvinculadas por la empresa por aplicación de la causal contenida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, tendrán derecho a percibir una indemnización por años de servicio equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio con un tope de UF 90, y hasta con límite máximo de 17 (diecisiete) años de servicio.

QUINTO: Bonos, aguinaldos y otras regalías

5.1.- Asignaciones especiales: De acuerdo a la ocupación de días cama promedio mensual de las Unidades que se indican, registradas en el mes anterior al que se paga y mientras los trabajadores se desempeñan en el servicio correspondiente, se les pagará una asignación que tendrá los siguientes valores a partir del 1° de febrero de 2019.

Las personas que regresen de una licencia prenatal, posnatal y posnatal parental, percibirán una productividad en base al promedio de los tres últimos meses previos al reintegro al servicio respectivo.

A.- Unidad de cuidados intermedios:

<u>% ocupación día cama</u>	<u>Monto bruto asignación</u>
50% o inferior	\$ 195.250.-
Desde 50,1% hasta 56 %	\$ 209.190.-
Desde 56,1% hasta 62 %	\$ 241.820.-



Clínica
Universidad
Católica

Desde 62,1% hasta 68 %	\$ 257.489.-
Desde 68,1% hasta 74 %	\$ 310.110.-
Superior a 74%	\$ 328.805.-

Estos beneficios mensuales se pagarán con relación a los días efectivamente trabajados en este servicio.

B.- Unidad de Pediatría

<u>% ocupación día cama</u>	<u>Monto bruto asignación</u>
50% o inferior	\$ 151.598.-
Desde 50,1% hasta 56 %	\$ 159.701.-
Desde 56,1% hasta 62 %	\$ 189.848.-
Desde 62,1% hasta 68 %	\$ 210.269.-
Desde 68,1% hasta 74 %	\$ 244.524.-
Superior a 74%	\$ 273.589.-

Este bono único se mantendrá mientras el Servicio de Pediatría tenga pacientes (de Oncología y Trasplantes) y se calculará con relación a la ocupación del piso correspondiente, tal como se efectúa actualmente y en función de los días efectivamente trabajados en ese servicio.

C.- UNIDAD DE ONCOLOGÍA

La asignación de oncología se pagará a los trabajadores que se desempeñen en los pisos donde se concentran los pacientes oncológicos. Para éstos se aplicará una tabla única que corresponde a la ocupación de días cama promedio mensual de pacientes oncológicos:

<u>% Ocupación día cama</u>	<u>Monto bruto asignación</u>
Inferior a 50%	\$158.346.-
Desde 50.1% hasta 56%	\$167.099.-
Desde 56.1% hasta 62%	\$192.276.-
Desde 62.1% hasta 68%	\$222.314.-
Desde 68.1% hasta 74%	\$259.268.-
Superior a 74,1%	\$285.740.-



Estos beneficios mensuales se pagarán en relación con los días efectivamente trabajados en este servicio.

D.- Asignación enfermera responsable (R).

Se pagará al trabajador que desempeñe dicho cargo en horario nocturno y en turno diurno de días sábado, domingo y festivos, y mientras tenga tal condición y en relación a los turnos efectivamente realizados, un bono de \$48.000.-

5.2.- Bonos de productividad: La Empresa pagará mensualmente a cada trabajador afecto que se encuentre trabajando efectivamente en el Servicio Médico Quirúrgico, un bono de productividad de acuerdo al índice de ocupación del mes anterior al que se cancela. Este índice se determinará considerando exclusivamente la ocupación del piso en que se desempeñe la respectiva beneficiaria y en el período que se señala. Respecto de las enfermeras diurnas y nutricionistas del servicio señalado precedentemente, el bono se determinará dando un 100% de ponderación al índice general de ocupación de la Clínica.

<u>% ocupación día cama</u>	<u>Monto bruto asignación</u>
Inferior a 50%	\$55.970.-
Desde 50.1% hasta 56%	\$ 64.723.-
Desde 56.1% hasta 62%	\$ 89.900.-
Desde 62.1% hasta 68%	\$ 119.938.-
Desde 68.1% hasta 74%	\$ 156.892.-
Superior a 74,1%	\$ 183.364.-

El cálculo de los índices de ocupación se seguirá efectuando de la misma forma como se ha hecho hasta el presente, según el informe mensual de "Nivel de Ocupación Diario por Servicio" que las partes declaran conocer y que consideran parte de este Contrato.

Las enfermeras de Pediatría, Oncología e Intermedio no tendrán derecho a este beneficio atendido el beneficio del párrafo 5.1 precedente.

5.3.- Bono de Locomoción: A partir del 1º de febrero de 2019, la Empresa pagará a cada trabajador, por este concepto, la suma de \$52.000.- mensuales, por día efectivamente trabajado.

5.4.- Bonificación Festivos y festivos especiales:

a).- A partir del 1º de febrero de 2019, para las enfermeras que presten efectivamente servicios en Sistema Excepcional de Distribución de la Jornada de Trabajo y Descanso, turnos de 12 horas en un día festivo, diurno o nocturno y en la eventualidad de no poder otorgar un día de descanso adicional compensatorio, la Clínica cancelará en retribución al descanso compensatorio no otorgado, una bonificación de \$119.000.- (ciento diecinueve mil pesos), monto que deberá ser equivalente al número de horas trabajadas en el respectivo turno, el cual no podrá ser inferior al previsto en el artículo 32 del Código del Trabajo.

Las enfermeras que trabajen en turnos diurnos de 12 horas efectuados el 25 de diciembre y 1º de enero, tendrán derecho a un bono de \$130.000.- (ciento treinta mil pesos), en compensación al descanso compensatorio no otorgado, monto que no podrá ser inferior al previsto en el artículo 32 del Código del Trabajo.



Para las enfermeras que trabajen la noche del 24, o, 31 de diciembre, percibirán un bono único de \$130.000.- (ciento treinta mil pesos) por turnos de 12 horas, en compensación al descanso compensatorio no otorgado, monto que no podrá ser inferior al previsto en el artículo 32 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, la Clínica pagará a las enfermeras que trabajen la noche del 24, o, 31 de diciembre una asignación de movilización de \$16.210 (dieciséis mil doscientos diez pesos).

b).- Las trabajadoras con jornada laboral distinta al Sistema Excepcional de Distribución de la Jornada de Trabajo y Descanso autorizada para enfermeras, que presten servicios en un día festivo y en la eventualidad de no poder otorgar un día de descanso compensatorio, la Clínica cancelará en retribución al descanso compensatorio, un monto equivalente al número de horas trabajadas en el respectivo turno, monto que no podrá ser inferior al previsto en el artículo 32 del Código del Trabajo.

5.5.- Turnos extras:

a).- La Empresa pagará a las enfermeras que prestan servicios bajo el Sistema Excepcional de Distribución de la Jornada de Trabajo y Descanso, a contar del 1° de febrero de 2019, un bono de \$119.000.- (ciento diecinueve mil pesos) por cada turno extra que efectúen las Enfermeras en el Servicio Intermedio y en cualquiera otro servicio, cifra que no podrá ser inferior al previsto en el artículo 32 del Código del Trabajo.

Se entenderá por turno extra, aquel turno de 12 horas de duración y fuera de la programación regular de turnos. El valor indicado es por turno extra diurno o nocturno y para todos los niveles.

Aquellos turnos extras que se efectúen la noche del 24, o 31 de diciembre, tendrán un valor de \$130.000.- (ciento treinta mil pesos), cifra que no podrá ser inferior al previsto en el artículo 32 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, la Clínica pagará a las enfermeras que trabajen la noche del 24, o, 31 de diciembre una asignación de movilización de \$16.210 (dieciséis mil doscientos diez pesos).

b).- Las trabajadoras con jornada laboral distinta al Sistema Excepcional de Distribución de la Jornada de Trabajo y Descanso autorizada para enfermeras, que efectuasen algún turno extra fuera de su jornada habitual y en la eventualidad de no poder otorgar un día de descanso compensatorio, la Clínica cancelará en retribución al descanso compensatorio, un monto equivalente al número de horas trabajadas en el respectivo turno, monto que no podrá ser inferior al previsto en el artículo 32 del Código del Trabajo.

5.6.- Servicio de Casino: La Empresa otorgará a cada trabajador el servicio de casino, que incluye desayuno, almuerzo, colación y cena, en el citado recinto especialmente diseñado y habilitado para ello. Las trabajadoras embarazadas o en períodos de lactancia hasta 2 años de edad del infante, tendrán derecho a que su alimentación sea complementada con una colación láctea en cada turno. Los valores vigentes de estos servicios y que son de cargo del trabajador (\$330 almuerzo o cena y \$100 el desayuno) se reajustarán el 1° de julio de cada año en el 100% del IPC acumulado en los 12 meses anteriores.

5.7.- Aguinaldo Fiestas Patrias y Navidad: La Empresa pagará aguinaldos para las festividades de 18 de septiembre por la suma de 4,0 UF y de Navidad por la suma de 4,72 UF cada año. Para efectos del pago de estos beneficios, se estará al valor de la Unidad de Fomento vigente en el último día del mes inmediatamente anterior al que corresponda efectuar dicho pago.



5.8.- Uniformes: Anualmente durante el mes de mayo o junio, la Empresa otorgará dos uniformes y un par de zapatos. La adquisición de estas prendas se regirá por el Reglamento vigente para estos efectos y que se anexa a este Contrato. Adicionalmente, y cada dos años, la Empresa otorgará un chaleco de verano y polar de invierno.

5.9.- Sala Cuna: La Empresa otorgará el servicio de sala cuna durante las 24 horas del día, mediante la modalidad de Convenio con una sala cuna que otorgue el servicio. Si la trabajadora optare por enviar a su hijo menor de dos años a una sala cuna distinta de la del Convenio, la Empresa pagará dicho servicio en la medida que ésta cuente con autorización de la JUNJI y hasta por el monto definido por la Clínica.

Sin perjuicio de lo anterior, en casos excepcionales, a aquellas trabajadoras que se vean obligadas por razones médicas a retirar a su hijo menor de dos años de la sala cuna con la cual la empresa tiene convenio, percibirán un bono compensatorio de \$160.000 mensuales, (no imponible ni tributable), por un periodo máximo de cuatro meses a evaluar. Este bono se pagara en base a los días efectivamente trabajados y previo informe avalado por un médico que certifique la imposibilidad del menor de asistir a una sala cuna.

De manera excepcional y en aquellos casos en que no se pueda otorgar el beneficio de Sala Cuna debido a la ausencia de un establecimiento que cuente con autorización JUNJI, la empresa evaluará otorgar un bono en compensación hasta que se encuentre en condiciones de otorgar el beneficio.

5.10.- Préstamos: La Clínica otorgará a los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo, con contrato indefinido y con un año de antigüedad en la empresa, un préstamo de hasta el 100% de su sueldo base mensual, descontado hasta en 12 cuotas iguales mensuales y sucesivas, sin intereses ni reajustes. Este beneficio tendrá las restricciones que imponen los topes máximos legales de descuentos mensuales (15%). En caso que su contrato de trabajo termine dentro del periodo del préstamo el trabajador autoriza expresamente a la empresa a descontar de su finiquito el saldo insoluto del señalado préstamo. El préstamo indicado tendrá como requisito de otorgamiento el que corresponda a una situación de necesidad que lo amerite, la que será calificada y autorizada por el Jefe de Recursos Humanos de la Clínica.

5.11.- Bono de vacaciones

Se otorgará a todos los trabajadores afectos, un bono anual de UF 5,20.

El bono señalado se pagará íntegramente al momento de hacer uso de al menos un día del periodo anual correspondiente.

Para efectos del pago de este beneficio, se estará al valor de la Unidad de Fomento vigente en el último día del mes inmediatamente anterior al que corresponda efectuar dicho pago.

5.12.- Beneficios Especiales: A partir del 1º de febrero de 2019, la Empresa pagará a cada trabajador los siguientes bonos por la ocurrencia de los eventos que se indican.

- | | |
|--|--------------|
| - Bono por matrimonio o celebración de Acuerdo de Unión Civil: | \$ 162.000.- |
| - Bono por natalidad o adopción: | \$ 162.000.- |
| - Bono por defunción de cónyuge, conviviente civil_ y cargas legales | \$ 280.000.- |
| - Bono por defunción padres del trabajador | \$166.000.- |

Estos bonos se pagarán contra exhibición del certificado correspondiente y podrán ser exigibles hasta un mes después de producido el evento.



-Bono Escolaridad:

\$42.000.-

Por cada hijo en pre-kínder o kínder, estudiante de enseñanza básica, media, técnica, profesional y universitaria. Para tener derecho a este beneficio, el trabajador deberá presentar en el Depto. De RRHH, copia del certificado de matrícula correspondiente, dicho bono se cancelará junto a la remuneración del mes de marzo de cada año.

Servicios Funerarios. La empresa suscribirá un convenio con una funeraria que cubrirá el servicio funerario en caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos del trabajador, con un tope máximo de \$550.000.-

5.13.- Permisos Especiales: La Empresa otorgará los siguientes permisos especiales con goce de remuneración, en las ocasiones que se indican:

- Matrimonio: 7 días corridos, a petición del trabajador.
- Fallecimiento del cónyuge o hijos del trabajador: 5 días corridos.
- Fallecimiento de padres: 3 días corridos y 5 días si es que el trabajador debe trasladarse a regiones.
- Fallecimiento hermanos: 2 días corridos.-

Es imputable a los permisos antes indicados los establecidos en la ley para los mismos casos.

5.14. Jornada excepcional.

a).- El Sindicato de Enfermeras Clínica U.C. S. A. por sí y por sus representados, considerando la necesidad de dar una óptima atención a los pacientes y debido a que es la manera habitual de realizar las labores en este tipo de servicios y por ser la mejor forma de garantizar su seguridad, manifiesta su conformidad con la actual jornada excepcional de trabajo y descanso autorizada mediante Resolución N° 1468 de fecha 20/12/2005 y renovada por Resolución 177 del 07 de febrero de 2018 emitida por el Director del Trabajo, al mismo tiempo manifiestan su total conformidad y autorización a la renovación por un periodo de 3 años de la Jornada Excepcional de Distribución de la Jornada de Trabajo y Descanso. La jornada excepcional antes indicada consiste en ciclos rotativos y continuos compuestos de 3 (tres) días de trabajo continuos, seguidos de 1 día de descanso continuo, distribuidos en jornada de 12 (doce) horas diarias, entre las 8:00 y las 20:00 horas del día primero y entre las 20:00 del día segundo y las 08:00 horas del tercer día, contemplándose un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a la jornada, y un promedio de 42 (cuarenta dos) horas de trabajo semanales en el ciclo. Esta jornada se refiere al personal que presta servicios en calidad de Enfermeras, Auxiliares de Enfermería en dependencias de la Clínica, ubicada en la comuna de Santiago, Región Metropolitana.

Expuesto lo anterior, la Empresa otorgará 6 días (seis) de permiso por año calendario, a las Enfermeras que cumplan jornada bajo un Sistema Excepcional de distribución de la Jornada de Trabajo y Descanso.

Los permisos antes indicados son aquellos que se establecen en el régimen de jornada excepcional y son y serán imputables a los que se deban otorgar con motivo a dicha jornada y que se contemplan en la misma. A su vez, no podrán exceder de los 6 (seis) días de descanso anual adicional que señala la Orden de Servicio N° 5 de la Dirección del Trabajo.

Estos turnos de permiso podrán tomarse junto o separados, podrán agregarse a los periodos de feriado legal anual y podrán ser compensados en dinero en cuyo evento la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo y en conformidad a lo dispuesto en la Resolución de Jornada excepcional respectiva y de su renovación.



Con todo, el derecho a impetrar estos permisos sólo se perderá si no son utilizados al tercer año de haber sido devengados.

b).- Las trabajadoras con jornada laboral distinta al Sistema de Jornada Excepcional de Distribución de la Jornada de Trabajo y Descanso, tendrán dos días (2) de permiso por año calendario. Este día no se podrá adicionar al periodo de vacaciones ni a otros permisos, no es acumulable de un año a otro y no es compensable en dinero.

c).- Para hacer uso de los permisos indicados en las letras a) y b) antes señaladas, el trabajador deberá acordar con su jefatura la oportunidad en que podrá hacer uso, este permiso será de preferencia en periodos de baja ocupación para la Clínica.

Este beneficio se otorgará a aquellas personas que tengan 10 (diez) o más meses trabajados en la Clínica en el año que corresponda. Para hacer uso de este permiso el trabajador deberá presentar una solicitud escrita en el formulario respectivo a su jefatura con a lo menos 48 (cuarenta y ocho) horas de anticipación.

5.15.- Premio a la permanencia: Como una forma de reconocer la permanencia de los trabajadores en la Empresa, se pagará una vez en el año, junto con la remuneración del mes de octubre, un bono de acuerdo a la siguiente tabla que considera meses enteramente cumplidos:

60 a 95 meses	4% del sueldo base.
96 a 131 meses	8% del sueldo base.
132 a 180 meses	12% del sueldo base.
181 a 240 meses	15% del sueldo base.
241 o más	17% del sueldo base.

Este bono se pagará considerando los meses de permanencia continua en la Clínica desde la fecha de ingreso en su contrato de trabajo y hasta el 31 de octubre de cada año inclusive. El sueldo base que se considerará, será el vigente al 31 de octubre del año que corresponda el pago. No se efectuarán pagos anteriores a esta fecha ni por periodos menores a 12 meses. Ejemplo, este beneficio no se pagará en el caso que algún trabajador termine su contrato, por cualquier causa, en una fecha anterior al 31 de octubre de cada año, aún cuando ya haya cumplido los años expresados en la tabla señalada.

5.16.- Cursos de Capacitación: Siendo para la Empresa fundamental la capacitación y el desarrollo de los trabajadores en su cargo y funciones, continuará diseñando y llevando a cabo, un programa anual de capacitación que permita al máximo de personal asistir a cursos de entrenamiento y formación, de acuerdo a las disponibilidades presupuestarias y a los requerimientos de la Clínica. Para estos efectos, la Empresa dispondrá de dos (2) cupos anuales para Capacitación Especial de Curso ACLS y el mismo número para Curso PALS.

El trabajador deberá asistir regularmente al curso correspondiente y retribuir este beneficio capacitando, a su vez, a otros profesionales de la Clínica. La Empresa mantendrá la remuneración base del trabajador que asista a un curso enviado por ésta, liberándolo del turno que sea necesario para su asistencia.

La prioridad para la asistencia a cursos de capacitación y perfeccionamiento, así como la posible participación en diplomados o cursos de posgrados, tendrá directa relación con la evaluación de desempeño correspondiente, y en la decisión final la gerencia general tomará en consideración las propuestas y sugerencias hechas por el sindicato y las jefaturas de unidad correspondientes, debiendo la empresa velar porque el proceso de selección sea efectuado a través de mecanismos claros y transparentes de asignación.



El Empleador mantendrá un fondo anual de \$ 2.000.000.- para capacitación y perfeccionamiento de los directores afectos a este convenio.

Los cupos y fondo establecidos en este punto, no son acumulables ni traspasable de un periodo a otro.

Asimismo, en cumplimiento de las normas de Ley 19.518, funcionará un Comité Bipartito de Capacitación, cuya misión será asesorar a la Empresa en materias de capacitación, acordar programas de capacitación, evaluar su desarrollo y cumplir con las demás funciones previstas en el Párrafo 2º del Título I de la mencionada Ley.

5.17.- Seguro de Vida e Invalidez: La Empresa mantendrá contratado de su cargo un seguro de vida en beneficio del trabajador, por 12 sueldos base mensuales por muerte natural y 24 sueldos bases mensuales por muerte accidental. El trabajador indicará por escrito el nombre del o de los beneficiarios.

En el caso que la Compañía de Seguros rechace algún trabajador del seguro de vida antes mencionado, la empresa no tendrá responsabilidad en esta materia y no se tendrá por incumplida esta cláusula.

5.18.- Licencias Médicas: Las licencias médicas serán cobradas por los trabajadores de acuerdo a los procedimientos normales. Respecto de licencias en que por su duración la Isapre no pague los 3 primeros días al trabajador, la Empresa cubrirá estos primeros días, hasta un máximo de 3 oportunidades durante cada año calendario, pagando respecto de los días correspondientes, el sueldo base proporcional.

5.19.- Beneficios de Salud: La Empresa otorgará a los trabajadores afectos, los siguientes beneficios de salud:

1.- Reembolso del 100% del valor día cama no cubierto por la Isapre y/o seguro complementario, por hospitalización en la Clínica Universidad Católica, del trabajador y sus hijos que sean cargas familiares debidamente acreditadas. De igual forma aplicará, para aquellos hijos que sean actualmente carga familiar de su cónyuge.

2.- Los exámenes de radiología ambulatoria que deba efectuarse el personal o sus cargas debidamente acreditadas en la Isapre, continuarán efectuándose de acuerdo a los procedimientos definidos. No tendrán costo para el trabajador cuando se efectúen en dependencias de la Red de Salud UC y el reembolso del copago se efectuará junto con la remuneración después de presentar copia del bono emitido por la Isapre y posterior al reembolso del seguro complementario de salud si procede. Este beneficio se mantendrá mientras exista el Convenio con el Hospital Clínico de la Pontificia Universidad Católica y sujeto a las condiciones establecidas en éste.

3.- Los exámenes de laboratorio ambulatorio que deba efectuarse el personal o sus cargas debidamente acreditadas en la Isapre, continuarán efectuándose de acuerdo a los procedimientos definidos. No tendrán costo para el trabajador cuando se efectúen en dependencias de la Red de Salud UC y el reembolso del copago se efectuará junto con la remuneración después de presentar copia del bono emitido por la Isapre y posterior al reembolso del seguro complementario de salud. Este beneficio se mantendrá mientras exista el



Convenio con el Hospital Clínico de la Pontificia Universidad Católica y sujeto a las condiciones establecidas en éste.

Para tener derecho a estos beneficios, la trabajadora deberá estar incorporada y hacer uso del seguro complementario de salud, sea el contratado por la Clínica para sus trabajadores u otro que posea la trabajadora, en dicha situación, le será reembolsado la parte que ese seguro no cubre.

4.- La Empresa mantendrá la contratación de un seguro complementario de salud, de las primas individuales señaladas, la Empresa pagará, durante la vigencia de este beneficio para los trabajadores y sus cargas familiares debidamente reconocidas por la C.C.A.F., cualquiera sea la Compañía aseguradora, los siguientes valores mensuales expresados en UF:

Empleado sin carga:	UF: 0,33 +IVA
Empleado con una carga:	UF: 0,60 +IVA
Empleado con dos cargas:	UF: 0,76 +IVA
Con tres cargas o más:	UF: 1,000 +IVA

5.20.- Permisos Sindicales: El tiempo que ocupen las directoras sindicales será de cargo de la Empresa, con un tope mensual de hasta 16 horas para cada directora, no acumulable de un mes a otro. En todo caso, estas horas de cargo de la Empresa, deberán ser informadas a la Enfermera Coordinadora correspondiente, al menos con 12 horas de anticipación, a objeto de poder reemplazar a la Enfermera en su turno y no descuidar la atención adecuada a los pacientes. Aquellas horas de permiso sindical que no cumplan con este requisito, no podrán ser imputadas a este beneficio y serán de cargo del Sindicato.

SIXTO: Reemplazos o Subrogancias de cargos de coordinación

La Empresa continuará aplicando el sistema de concursos internos, para proveer vacantes en cargos de nivel superior. En aquellos casos que no hubiere postulantes con los requisitos exigidos, la Empresa recurrirá a candidatos externos.

SÉPTIMO: Todos los valores expresados en dinero en este Contrato, son brutos, debiendo efectuarse de ellos las deducciones previsionales y tributarias pertinentes.

OCTAVO: Extensión de Beneficios

Se establece que todos los reajustes, asignaciones y beneficios, establecidos en el presente contrato colectivo, se harán extensivos a todos los trabajadores con contrato de trabajo indefinido que se afilien al Sindicato Clínica UC, con posterioridad a su fecha de suscripción.

Del mismo modo, en el caso que la Empresa extendiera todos los reajustes, asignaciones y beneficios, establecidos en el presente contrato colectivo a trabajadores que no se encuentren afiliados al Sindicato Clínica UC, la Empresa deberá descontar de la remuneración del trabajador el 100% de la cuota social del Sindicato.

NOVENO: Vigencia

El presente Contrato Colectivo de Trabajo regirá desde el 1º de febrero de 2019 hasta el 31 de Enero de 2022, ambas fechas inclusive. En consecuencia, las partes dejan expresa constancia que este Contrato deroga y sustituye todo Contrato o Convenio Colectivo de Trabajo suscrito entre la Empresa y los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo, los cuales quedan sin aplicación ni exigibilidad de ninguna especie a partir de esta misma fecha.