



**CONTRATO COLECTIVO  
SINDICATO DE ENFERMERAS CLÍNICA UC**

En Santiago de Chile, a 25 de enero de 2016, entre CLÍNICA UC S.A. en adelante "la Empresa", representada por Julio Núñez Vásquez, Jefe de Recursos Humanos, Elvira Marambio Alfaro, Enfermera Coordinadora y Roberto Suazo Hernández, Gerente General Clínica Universidad Católica S. A. 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 Rebeca Bustos Aravena, Presidenta, Ximena Barría Martorell, Tesorera y Gloria Ramirez Moya, 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 2016 en un porcentaje igual al 100% del IPC registrado entre el 1° de agosto de 2015 y el 31 de enero de 2016.

b).- El 1° de febrero de 2016, después de aplicado el reajuste de la letra a) precedente, los sueldos base de los trabajadores afectos se compararán con los sueldos base de la Tabla de Rangos detallada en la Cláusula segunda del presente contrato.

En caso que alguna de las trabajadoras individualizadas en el Anexo 1 y después de aplicar el reajuste indicado en la letra a) del párrafo precedente se ubicara por debajo del rango respectivo de acuerdo a su antigüedad en la empresa a la fecha de entrada en vigencia de este contrato colectivo, se procederá por única vez durante la vigencia de este Contrato, a incrementar en forma adicional el Sueldo Base, en el monto que le permita a la trabajadora situarse en el valor del Sueldo Base correspondiente a la Tabla de Rangos que se indica, ninguna trabajadora deberá quedar con un sueldo base inferior a la Tabla de Rangos que se indica.



En caso que alguna de las trabajadoras individualizadas en el Anexo 1 y después de aplicar el reajuste indicado en la letra a) del párrafo precedente, se ubicara por encima del rango respectivo de acuerdo a su antigüedad en la empresa a la fecha de entrada en vigencia de este contrato colectivo, el sueldo base se ajustará al valor de la Tabla de Rangos que se indica, ninguna trabajadora deberá quedar con un sueldo base superior a la Tabla de Rangos que se indica.

De esta forma, las trabajadoras permanecerán en el Rango que corresponda a la fecha de entrada en vigencia de este Contrato y durante toda la vigencia del mismo, con independencia de su antigüedad laboral.

c).- El 1º de agosto de 2016, se reajustarán los sueldos base en el 100% del IPC registrado entre el 1º de febrero de 2016 y el 31 de julio de 2016.

d).- El 1º de febrero de 2017, se reajustarán los sueldos base en el 100% del IPC registrado entre el 1º de agosto 2016 y el 31 de enero de 2017.

e).- El 1º de febrero de 2017 después de aplicado el reajuste de la letra d) precedente, se aplicará un reajuste real de un 2,5% a los sueldos base de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, vigentes al 31 de enero de 2017.

Sin embargo, en el caso de las trabajadoras que aplicado el presente incremento, superen el valor del sueldo base correspondiente a la Tabla de Rangos, solo se aplicara el porcentaje de incremento que corresponda para alcanzar el nivel correspondiente a dicha tabla, según su antigüedad a la fecha de entrada en vigencia del presente Contrato Colectivo. En el caso de las trabajadoras que excedan el sueldo Base establecido en la Tabla de Rangos antes de aplicar el presente incremento, percibirán solo el IPC indicado en la letra d) precedente.

f).- El 1º de agosto de 2017 se reajustarán los sueldos base en el 100% del IPC registrado entre el 1º de febrero de 2017 y el 31 de julio de 2017.

g).- El 1º de febrero de 2018, se reajustarán los sueldos base en el 100% del IPC registrado entre el 1º de agosto 2017 y el 31 de enero de 2018.

h).- El 1º de febrero de 2018 después de aplicado el reajuste de la letra g) precedente, se aplicará un reajuste real de un 2,5% a los sueldos base de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, vigentes al 31 de enero de 2018. Sin embargo, en el caso de las trabajadoras que aplicado el presente incremento, superen el valor del sueldo base correspondiente a la Tabla de Rangos, solo se aplicara el porcentaje de incremento que corresponda para alcanzar el nivel correspondiente a dicha tabla, según su antigüedad a la fecha de entrada en vigencia del presente Contrato Colectivo. En el caso de las trabajadoras que excedan el sueldo Base establecido en la Tabla de Rangos antes de aplicar el presente incremento, percibirán solo el IPC indicado en la letra g) precedente.

i).- El 1º de agosto de 2018 se reajustarán los sueldos base en el 100% del IPC registrado entre el 1º de febrero de 2018 y el 31 de julio de 2018.



**BENEFICIOS:** Los demás beneficios expresados en dinero serán reajustados según la variación del IPC en las mismas fechas y forma, señaladas en esta Cláusula.

**SEGUNDO: Tabla de Rangos de Sueldos base mensual y Asignaciones por Turnos.**

A partir del 1º de febrero de 2016, se aplicara la siguiente Tabla de Rangos que relaciona Sueldo Base con antigüedad en la empresa, de acuerdo a lo indicado en la cláusula precedente.-

| Antigüedad en la Empresa | 0 a 1 años  | >1 y =3 años | >3 y =6 años | >6 y =10 años |
|--------------------------|-------------|--------------|--------------|---------------|
|                          | Rango 0     | Rango 1      | Rango 2      | Rango 3       |
| Profesionales            | Sueldo Base | Sueldo Base  | Sueldo Base  | Sueldo Base   |
| Enfermera                | \$994.000   | \$1.065.000  | \$1.140.000  | \$1.174.000   |
| Nutricionista            | \$994.000   | \$1.030.000  | \$1.073.000  | \$1.153.000   |

| Antigüedad en la Empresa | >10 y =15 años | >15 y =20 años | >20 y =25 años | >25         |
|--------------------------|----------------|----------------|----------------|-------------|
|                          | Rango 4        | Rango 5        | Rango 6        | Rango 7     |
| Profesionales            | Sueldo Base    | Sueldo Base    | Sueldo Base    | Sueldo Base |
| Enfermera                | \$1.200.000    | \$1.240.000    | \$1.270.000    | \$1.300.000 |
| Nutricionista            | \$1.181.000    | \$1.203.000    | \$1.224.000    | \$1.246.000 |

Esta Tabla se ajustara de acuerdo a la variación del IPC y a los incrementos mencionados en la cláusula precedente.

Las trabajadoras que se encuentren en el Rango 0, podrán a partir de los 12 meses de contratación indefinida ascender al Rango 1, previa evaluación satisfactoria de su jefatura, permaneciendo en ese tramo durante toda la vigencia del Contrato Colectivo. En dicha situación, el nuevo sueldo base correspondiente al Rango 1, se hará efectivo a partir del mes siguiente de recibido el formulario de evaluación en RRHH.

**Asignación por Turno.** A partir del 1º de febrero de 2016, los valores de la asignación de turnos para las enfermeras que cumplan jornadas de 12 horas diarias de trabajo, serán los siguientes:

|                            |              |
|----------------------------|--------------|
| Asignación 4º turno        | \$ 220.000.- |
| Asignación 4º turno diurno | \$ 160.000.- |
| Asignación turno diurno    | \$ 145.000.- |

**TERCERO: Gratificación anual garantizada**

De acuerdo a lo establecido en los contratos individuales de trabajo, la Empresa pagará anualmente un sueldo base adicional, a cada trabajador afecto, por concepto de gratificación contractual garantizada. Mensualmente, se otorgarán anticipos de esta gratificación, ascendentes a un doceavo de su monto total, en cada oportunidad. Aquellas personas que deseen recibirla de una sola vez, en el mes de diciembre de cada año, deberán así solicitarlo antes del 15 de enero de ese mismo año. Esta gratificación contractual es imputable a la gratificación legal que eventualmente pudiere corresponder, por aplicación de los artículos 47 a 52 del Código del Trabajo, cuyas modalidades que representan, elegirá la Empresa.



Para todas aquellas trabajadoras que tengan pactado en sus Contratos Individuales de Trabajo una gratificación equivalente a la establecida en el Artículo 50 del Código del Trabajo, se seguirá aplicando dicho sistema de gratificación.

#### **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.

Adicionalmente, la Empresa concede 2 (dos) cupos por cada año de vigencia del presente Contrato para aquellos trabajadores afectos a este Contrato Colectivo que encontrándose, de acuerdo a la legislación vigente, en edad de pensionarse o jubilar, presenten su renuncia voluntaria, para recibir una indemnización voluntaria equivalente en su valor a lo que les correspondería a esa fecha por concepto de indemnización por años de servicios con el tope legal de 11 años de servicios y tope legal de UF 90 mensual, ambos establecidos en el Código del Trabajo.

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

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

#### **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 1º de febrero de 2016.

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              | \$ 180.700.-                  |
| Desde 50,1% hasta 56 %      | \$ 193.600.-                  |
| Desde 56,1% hasta 62 %      | \$ 223.800.-                  |
| Desde 62,1% hasta 68 %      | \$ 238.300.-                  |
| Desde 68,1% hasta 74 %      | \$ 287.000.-                  |
| Superior a 74%              | \$ 304.300.-                  |

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              | \$ 140.300.-                  |
| Desde 50,1% hasta 56 %      | \$ 147.800.-                  |
| Desde 56,1% hasta 62 %      | \$ 175.700.-                  |
| Desde 62,1% hasta 68 %      | \$ 194.600.-                  |
| Desde 68,1% hasta 74 %      | \$ 226.300.-                  |
| Superior a 74%              | \$ 253.200.-                  |

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 los egresos mensuales de pacientes oncológicos informados por el Departamento de Admisión.



| <u>Pacientes oncológicos atendidos</u>   | <u>Monto bruto asignación</u> |
|--|-------------------------------|
| Inferior o igual a 85 egresos            | \$ 53.100.-                   |
| Entre 86 y 159 egresos mensuales         | \$ 107.000.-                  |
| Igual o superior a 160 egresos mensuales | \$ 129.100.-                  |

Esta asignación se pagará mensualmente, de acuerdo a la totalidad de pacientes oncológicos egresados.

Las enfermeras tratantes que se desempeñen en esta unidad, conservarán el bono de productividad en los mismos términos que rigen para los pisos médico-quirúrgicos. 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 \$39.000.-

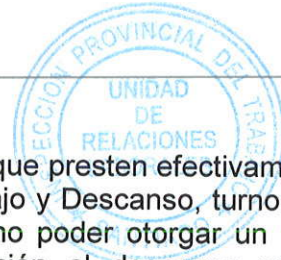
**5.2.- Bonos de productividad:** La Empresa pagará mensualmente a cada trabajador afecto que se encuentre trabajando efectivamente en el Servicio Médico Quirúrgico, un bono de productividad de acuerdo al índice de ocupación del mes anterior al que se cancela. Este índice se determinará considerando 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%              | \$51.800.-                    |
| Desde 50.1% hasta 56%       | \$ 59.900.-                   |
| Desde 56.1% hasta 62%       | \$ 83.200.-                   |
| Desde 62.1% hasta 68%       | \$ 111.000.-                  |
| Desde 68.1% hasta 74%       | \$ 145.200.-                  |
| Superior a 74,1%            | \$ 169.700.-                  |

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 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 2016, la Empresa pagará a cada trabajador, por este concepto, la suma de \$48.000.- mensuales, por día efectivamente trabajado.



#### 5.4.- Bonificación Festivos y festivos especiales:

a).- A partir del 1º de febrero de 2016, 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 \$110.000.-, 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 \$120.000, 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 \$120.000.- 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 \$15.000 (quince mil 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 1º de febrero de 2016, \$ 110.000 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 \$120.000.- 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 \$15.000 (quince mil 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 (\$311 almuerzo o cena y \$92 el desayuno) se reajustarán el 1º 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 \$102.000.- y de Navidad por la suma de \$120.000, de cada año.

**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 \$130.000 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 \$90.000.-

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





**5.12.- Beneficios Especiales:** A partir del 1º de febrero de 2016, la Empresa pagará a cada trabajador los siguientes bonos por la ocurrencia de los eventos que se indican.

- Bono por matrimonio: \$ 150.000.-
- Bono por natalidad o adopción: \$ 150.000.-
- Bono por Defunción de cónyuge y cargas legales \$ 220.000.-

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

**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 \$514.000.-

**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 312 del 21 de octubre de 2013 emitida por el Director del Trabajo, al mismo tiempo manifiestan su total conformidad y autorización a la renovación por un periodo de 4 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 meses y más | 15% 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 períodos 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.

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.

**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.

Los trabajadores contratados a contar del 01.01.2016, se les otorgará el beneficio del párrafo precedente sólo respecto a una licencia médica por año calendario.

**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 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.



Para tener derecho a estos beneficios, la trabajadora deberá estar incorporada al seguro complementario de salud, 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 12 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.

**SEXO: 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.

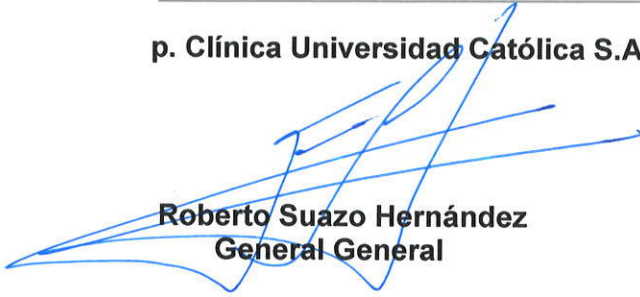
**SÉPTIMO:** Todos los valores expresados en dinero en este Contrato, son brutos, debiendo efectuarse de ellos las deducciones previsionales y tributarias pertinentes.

**OCTAVO: Vigencia**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo regirá desde el 1º de febrero de 2016 hasta el 31 de Enero de 2019, 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.



p. Clínica Universidad Católica S.A.



**Roberto Suazo Hernández**  
General General



**Elvira Marambio Alfaro**  
Enfermera Coordinadora



**Julio Núñez Vásquez**  
Jefe de RRHH

p. Sindicato de Enfermeras Clínica UC S.A.



**Rebeca Bustos Aravena**  
Presidenta



**Ximena Barria Martorell**  
Tesorera



**Gloria Ramirez Moya**  
Secretaria

