



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



En Santiago, a 05 de agosto de 2016, entre la **PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE**, RUT N° 81.698.900-0, representada en este acto por la Comisión Negociadora integrada por doña María Rosa Millán Massa, don Carlos Ureta Rechner, doña Luisa Carvacho León y don Patricio Orden Vallecillo, todos trabajadores y representantes de la comisión negociadora de la Red Salud UC CHRISTUS, todos domiciliados para estos efectos en Av. Alameda del Libertador Bernardo O'Higgins N° 340, comuna de Santiago, Región Metropolitana, por una parte y por la otra, los trabajadores afiliados al **SINDICATO DE EMPRESA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE, SALUD UC**, todos individualizados en el Anexo N°1 de este Convenio, representados por la Comisión Negociadora integrada por el directorio del Sindicato Salud UC, don Miguel Antileo Huilcán, don Francisco Catalán Espinoza, don Luis Orellana Fuentes, doña Leonor Cerón Llévenes, doña Carolina Castillo Castillo, doña Dominga Garín Delgado y doña Luisa Pinochet Díaz, todos domiciliados para estos efectos en Santiago, calle Marcoleta N° 372, Local 22, comuna de Santiago, Región Metropolitana, acuerdan dejar constancia que han convenido, en los términos prescritos en el artículo 314 del Código del Trabajo, el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo.

**1. PARTES**

El presente Convenio Colectivo de trabajo afecta, por una parte en calidad de empleador, a la Pontificia Universidad Católica de Chile, en adelante "Red de Salud UC CHRISTUS" y por la otra, a los trabajadores afiliados al Sindicato de Empresa Pontificia Universidad Católica de Chile, Salud UC, todos ellos individualizados en nómina que se anexa al final. (ANEXO N° 1), la cual firmada por las partes se entiende formar parte integrante de este instrumento para todos los efectos legales.

**2. EL OBJETO**

El objeto de este Convenio Colectivo de trabajo es establecer las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones, beneficios, regalías y otras prestaciones entre la Red Salud UC CHRISTUS y el personal sujeto a este Convenio. Declaran las partes que el presente Convenio Colectivo es el instrumento único que rige las relaciones laborales entre ellos, salvo que alguna ley disponga expresamente la prevalencia de sus normas sobre las estipulaciones de este Convenio y sin perjuicio de las estipulaciones de los Contratos Individuales de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 348 del Código del Trabajo.

**3. DEFINICIONES**

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

**Universidad, Red de Salud UC CHRISTUS, Institución o Empleador:** se entenderá que se refiere a la Pontificia Universidad Católica de Chile.

**Trabajador, Trabajadores, Funcionario o Personal:** se entenderá que se refiere a todos aquellos que presten servicios en la Pontificia Universidad Católica de Chile, sin distinción de sexo y que se individualizan en nómina mencionada en la cláusula primera.

**Sindicato:** se entenderá que se refiere al Sindicato de Empresa Pontificia Universidad Católica de Chile, Salud UC.

**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 aquel que por disposiciones legales en el futuro lo reemplace.

**U.F.:** Unidad de Fomento.

**Cualquier valor se entenderá como "bruto",** esto es afecto a descuentos previsionales y tributarios; salvo que se indique expresamente lo contrario.



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



**4. VIGENCIA**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regirá desde el 01 de Julio de 2016 y hasta el 30 de Junio de 2019, ambas fechas inclusive. En consecuencia, las partes dejan expresa constancia que este Convenio deroga tanto el Contrato Colectivo de trabajo suscrito entre la Universidad y el Sindicato de Empresa Pontificia Universidad Católica de Chile, Salud UC, de fecha 29 de noviembre de 2012, como todas las prestaciones, beneficios y/o remuneraciones y cartas de acuerdos que tuviesen los trabajadores afectos, cualquiera sea su origen o causa, y que se señalen y regulen expresamente en este Convenio Colectivo o carta de acuerdo respectiva; en términos que todas ellas quedarán sin aplicación ni exigibilidad a partir de esta fecha, a menos que se adeude, rigiéndose los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo, exclusivamente por las estipulaciones de este instrumento, en lo pertinente.

Con todo, las prestaciones, beneficios, y/o remuneraciones adeudadas tanto del instrumento colectivo como de las cartas de acuerdo que se deroguen serán exigibles por los trabajadores afectos.

**5. PAGO Y ASIGNACIÓN DE BENEFICIOS**

La Red de Salud UC CHRISTUS pagará los beneficios de este Convenio Colectivo a todos los trabajadores involucrados en él, que tengan contrato indefinido o al menos un año de antigüedad, en proporción a su jornada contractual de trabajo, siempre que esta sea igual o superior a 22 horas semanales.

**6. JORNADA LABORAL**

El personal involucrado en este Convenio Colectivo tendrá una jornada laboral semanal de 45 horas, salvo que de manera excepcional se pacte una jornada distinta en su contrato individual de trabajo o anexo de trabajo respectivo.

A los trabajadores que laboran en un sistema de jornada excepcional debidamente autorizado por la Dirección del Trabajo, se les respetará la distribución de horario que dicho turno produce, de acuerdo a la normativa vigente.

**7. REAJUSTABILIDAD**

**7.1 Sueldo Base**

Los sueldos base de los trabajadores afectos a este instrumento, serán reajustados de acuerdo a la variación del IPC, según el siguiente detalle

- El 01 de enero de 2017 se reajustarán todos los valores vigentes al 31 de diciembre de 2016 en un porcentaje igual al ciento por ciento de la variación experimentada por el IPC entre el 01 de julio de 2016 y el 31 de diciembre de 2016.
- El 01 de julio de 2017 se reajustarán todos los valores vigentes al 30 de junio de 2017, en un porcentaje igual al ciento por ciento de la variación experimentada por el IPC, entre el 01 de enero de 2017 y el 30 de junio de 2017.
- El 01 de enero de 2018 se reajustarán todos los valores vigentes al 31 de diciembre de 2017 en un porcentaje igual al ciento por ciento de la variación experimentada por el IPC entre el 01 de julio de 2017 y el 31 de diciembre de 2017.
- El 01 de julio de 2018 se reajustarán todos los valores vigentes al 30 de junio de 2017, en un porcentaje igual al ciento por ciento de la variación experimentada por el IPC, entre el 01 de enero de 2018 y el 30 de junio de 2018.
- El 01 de enero de 2019 se reajustarán todos los valores vigentes al 31 de diciembre de 2018 en un porcentaje igual al ciento por ciento de la variación experimentada por el IPC entre el 01 de julio de 2018 y el 31 de diciembre de 2018.



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



### 7.2 Reajuste de Beneficios

Todas las cláusulas del presente convenio, que establezcan beneficios en dinero, serán reajustadas por IPC de forma semestral (salvo que se indique algo distinto en la respectiva clausula), el que se aplicará en enero y julio de cada año. El ciclo de estos reajustes por IPC, comenzará a contar de enero de 2017.

### 7.3 Reajuste de Fondos

Todos los fondos expresados en el presente convenio, salvo que se especifique el monto predefinido por año, se reajustarán anualmente en enero de cada año en un 100% de la variación del IPC del año anterior. El ciclo de estos reajustes por IPC, comenzará a contar de enero de 2017 y considerará para este efecto, la inflación acumulada de julio a diciembre de 2016. A contar de enero 2018, se considerará la inflación acumulado del año anterior. En el caso que se establezca montos anuales predefinidos, estos no tendrán reajuste por IPC.

## 8. ASIGNACIÓN DE CAJA

La Red de Salud UC CHRISTUS, establecerá una asignación por pérdida de caja de **\$44.685.-** mensuales a partir del 01 de julio de 2016, para los trabajadores que desempeñan el cargo de cajero u otros cargos administrativos y que tengan la responsabilidad de rendición de caja. Esta asignación, se pagará de acuerdo a los días efectivamente trabajados.

## 9. ASIGNACIÓN ESPECIAL

- a. A partir del 01 de julio de 2016, la Red de Salud UC CHRISTUS pagará una asignación especial de **\$35.831.-** brutos mensuales, a los **Auxiliares Técnicos de Enfermería y Laboratorio**, que se desempeñen en las unidades pertenecientes al **Grupo I: Intensivo**, establecido en el Anexo 3 del presente convenio colectivo, el cual firmado por las partes se entiende formar parte integrante del presente instrumento.
- b. A partir del 01 de julio de 2016, la Red de Salud UC CHRISTUS pagará una asignación especial de **\$30.728.-** brutos mensuales, a los **Auxiliares Técnicos de Enfermería y Laboratorio**, que se desempeñen en las unidades pertenecientes al **Grupo II: Intermedio**, establecido en el Anexo 3 del presente convenio colectivo.
- c. A partir del 01 de julio de 2016, la Red de Salud UC CHRISTUS pagará una asignación especial de **\$14.062.-** brutos mensuales, a los **Auxiliares de Apoyo**, que se desempeñen en las unidades pertenecientes al **Grupo I: Intensivo**, establecido en el Anexo 3 del presente convenio colectivo.
- d. A partir del 01 de julio de 2016, la Red de Salud UC CHRISTUS pagará una asignación especial de **\$12.812.-** brutos mensuales, a los **Auxiliares de Apoyo**, que se desempeñen en las unidades pertenecientes al **Grupo II: Intermedio**, establecido en el Anexo 3 del presente convenio colectivo.
- e. **Asignación de Complejidad:** la Red de Salud UC CHRISTUS pagará un bono mensual por la complejidad de los pacientes Oncológicos del Servicio de Multipensionado y Centro del Cáncer (CECA):
  - Auxiliar Técnico de Enfermería : **\$20.833.-**
  - Auxiliares de Apoyo : **\$ 9.374.-**

Se deja expresa constancia que esta asignación se paga por una función específica, por lo tanto, el trabajador la dejará de percibir cuando deje de trabajar en cualquiera de estas unidades por motivos voluntarios o por necesidades de la Red Salud UC CHRISTUS, independiente del tiempo que haya percibido esta asignación. En consecuencia, las partes convienen expresamente que, en este evento, la pérdida por parte del trabajador de esta asignación, no será ni podrá entenderse constitutiva de



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



menoscabo económico para él, ni violatoria de derecho adquirido alguno. Sin perjuicio de lo anterior, la aplicación de esta cláusula, no podrá significar en caso alguno, una vulneración a lo dispuesto en artículo 12 del Código del Trabajo.

Se deja constancia que las partes entienden y aceptan que por jornadas menos de 44 horas y hasta 22 horas semanales se pagará la proporción aritmética correspondiente.

**10. ASIGNACIÓN DE CONTINUIDAD**

A partir del 01 de julio de 2016, la Red de Salud UC CHRISTUS pagará una asignación de **\$23.020.-** brutos mensuales, a los auxiliares técnicos de enfermería y laboratorio que realicen turnos diurnos de lunes a viernes o de lunes a sábado, en unidades ambulatorias y de procedimientos y que no reciban el bono al que se refiere el numeral 12.6 del presente convenio colectivo. El detalle de las unidades afectas a esta asignación es el siguiente:

- Centro Médico San Joaquín
- Unidades de Toma de Muestras
- Servicio de Radiología
- Laboratorio Electroencefalografía
- Laboratorio de Neurología – Electromiografía
- Laboratorio de Nutrición
- Laboratorio Citogenética del Departamento de Hematología
- Laboratorio Citogenética del Servicio de Laboratorios Clínicos
- Laboratorio Nefrología
- Laboratorio Cardiorespiratorio
- Laboratorio Cardiopediátrico
- Servicio de Farmacia
- SEDILE
- CESFAM
- Diálisis

**11. ASIGNACIÓN DE RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO**

- La Red de Salud UC CHRISTUS 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.
- La Red de Salud UC CHRISTUS 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.
- La Red de Salud UC CHRISTUS 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.
- La Red de Salud UC CHRISTUS 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.
- La Red de Salud UC CHRISTUS 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.
- La Red de Salud UC CHRISTUS pagará un monto equivalente a **un mes de sueldo base contractual**, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla **25 años** de servicios continuos en la institución.



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



- La Red de Salud UC CHRISTUS 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.
  
- La Red de Salud UC CHRISTUS pagará un monto equivalente a un **0,50 mes de sueldo base contractual**, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla **15 años** de servicios continuos en la institución.
  
- La Red de Salud UC CHRISTUS pagará un monto equivalente a un **0,25 mes de sueldo base contractual**, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla **10 años** de servicios continuos en la institución.
  
- La Red de Salud UC CHRISTUS pagará un monto equivalente a un **0,050 mes de sueldo base contractual**, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla **05 años** de servicios continuos en la institución.

La asignación de antigüedad establecida precedentemente podrá cobrarse a partir del 1 de julio de 2016 exclusivamente por un sólo tramo de la antigüedad que corresponde, sin que proceda acumulación de tramos. Esta asignación será imponible y tributable y el sueldo a considerarse será el del respectivo beneficiario.

Las partes dejan expresamente establecido que esta cantidad tiene el carácter de asignación esporádica, de tal forma que la misma no puede considerarse como parte integrante del concepto de remuneración a que se refiere el artículo 172 del código del trabajo.

## 12. BONIFICACIONES

### 12.1. Movilización

A partir del 01 de julio de 2016, la Red de Salud UC CHRISTUS 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 **\$38.331.-** 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 **\$52.497.-** mensuales.

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

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo precedente, los trabajadores domiciliados fuera de la ciudad de Santiago tendrán derecho a un bono único de transporte de **\$63.538.-** líquidos mensuales, regido por las mismas normas precedentes y exigibles sólo mientras mantengan residencia fuera de Santiago, situación que en caso de cambio de domicilio deberá ser comunicada por el trabajador a la institución de forma inmediata. En caso que el trabajador no lo comunique de forma inmediata y la institución, por desconocimiento de este cambio de domicilio, hubiere pagado este bono, deberá devolver la diferencia al más breve plazo. Este beneficio se financiará con un fondo único y total de **\$4.626.518.-** mensuales, que será distribuido entre los trabajadores con derecho a este bono, sin que se pueda exceder el monto del bono señalado por persona y del monto total del fondo. Si el fondo antes señalado, no se consumiere totalmente, no se acumulará de un mes para otro, ni motivará un incremento en el monto de la asignación. En caso de que los trabajadores con derecho a este bono, excedan el fondo antes señalado, éste se proporcionará automáticamente entre los beneficiarios vigentes, ajustando el monto individual, hasta no exceder el fondo total mensual antes señalado. Los trabajadores que a la fecha perciban esta asignación continuaran percibiéndola. Quienes quieran optar a este beneficio, cumpliendo con el requisito, deberán presentar un certificado de residencia u otro similar en que así lo acredite.



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



Los valores señalados en este punto se reajustarán semestralmente de la manera y en los porcentajes señalados en la cláusula séptima de este Convenio. Si los aumentos de tarifa del transporte público de Santiago decretado por el Panel de Expertos de Transantiago o el órgano que haga su función, en lo que respecta a Tarifa Alimentador Adulto (TAA) o el que haga sus veces, superaren el reajuste semestral según IPC, a las asignaciones de movilización se les agregará la diferencia del reajuste faltante.

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

**12.2. Aguinaldos:**

A partir del 01 de julio de 2016, se establece en los meses de septiembre, diciembre y bonificación de enero de cada año, aguinaldos al personal afecto a este instrumento colectivo:

**Septiembre:** un monto de \$ **74.684.-**

**Diciembre:** un monto de \$ **114.890.-**

**12.3. Bono por Vacaciones:**

En el mes de enero de cada año durante la vigencia del presente convenio, junto a la remuneración de dicho mes, la Red de Salud UC CHRISTUS otorgará a todos los trabajadores afectos al presente instrumento, una asignación por vacaciones equivalente a la suma de \$ **230.652.-** brutos. Será requisito fundamental y excluyente para el pago de este bono que el trabajador al 31 de diciembre del año precedente, tenga al menos 1 año de antigüedad en la organización.

En el mes de enero del año 2017, este bono será incrementado según la variación de IPC acumulado entre los meses de enero a diciembre del 2016. A contar del 2018, este bono será incrementado en enero de cada año, según variación anual del IPC del año anterior.

Adicionalmente a los ajustes de IPC precedentemente señalados, este bono será reajustado en el mes de enero 2017, en \$ **15.000.-** y en los meses de enero de 2018 y enero de 2019, será reajustado en \$ **10.000.-** más. Este bono, será imponible y tributable.

Los trabajadores beneficiarios que tengan jornadas parciales de trabajo, percibirán los aguinaldos y bono de vacaciones mencionados en los puntos 12.2 y 12.3 precedentes, calculando el monto proporcional en relación a su jornada ordinaria de trabajo, siempre que esta sea igual o superior a 22 horas semanales.

Los aguinaldos y bono establecidos en los puntos 12.2 y 12.3 anteriores no podrán ser descontados de las respectivas fecha de pago para extinguir ningún tipo de deuda, especialmente respecto de los trabajadores que se encuentren con licencia médica o retornando de una de ellas.

El bono de vacaciones, se devenga anualmente a partir de la fecha de ingreso del trabajador a la Red de Salud UC CHRISTUS, de manera que si el trabajador que ha cumplido la anualidad y es despedido sin haber hecho uso del feriado y del respectivo bono de vacaciones, éste deberá ser pagado al momento de suscribir el finiquito.



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



**12.4. Colación:**

La Red de Salud UC CHRISTUS, a partir de 01 de julio de 2016, pagará a los trabajadores afectos a este Convenio Colectivo que hayan ingresado con anterioridad al 01 de enero de 1996 una bonificación de colación de **\$3.646.-** mensuales. Los trabajadores contratados después de esa fecha, no tendrán bonificación por este concepto.

Con todo, cada trabajador afecto a este Convenio Colectivo deberá asumir un costo de colación de **\$209.-** por cada almuerzo o cena, cuando deban hacer uso de esta, bonificando la Universidad la diferencia hasta el costo real. Los **\$209.-** serán reajustados anualmente, en enero de cada año, de acuerdo a IPC.

Al personal que se desempeña en turnos nocturnos en el Hospital Clínico se le otorgará una colación adicional nocturna por noche trabajada. Las partes acuerdan excluir esta colación adicional de la base de cálculo de las indemnizaciones legales, lo anterior por tratarse de una asignación en especie que no forma parte integrante de los haberes remuneracionales de los trabajadores.

En aquellos centros de la Red de Salud UC CHRISTUS en donde los trabajadores afectos a este convenio no tengan accesos a Casino en Convenio con la Institución, se les otorgará un bono mensual de colación de **\$64.789.-**

**12.5. Por turnos en fechas determinadas**

La Red de Salud UC CHRISTUS pagará un bono por asignación por turnos en fechas determinadas, compatible con toda otra asignación contractual, a los trabajadores afectos a este Convenio, que cumplan funciones, por disposición de la organización, en horario nocturno el 24 y/o el 31 de Diciembre. El bono ascenderá, en cada oportunidad, a **\$57.497.-** brutos, que se pagarán cuando proceda, conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mes de enero de cada año. Para estos efectos, se entiende por horario nocturno aquel que se desarrolla entre las 22.00 y las 07:00 horas. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que hayan prestado servicios efectivos a las 23:59 horas de las fechas determinadas ya señaladas, calificarán para el pago de esta asignación.

Para los trabajadores afectos a este Convenio que cumplan funciones en horario diurno los días 25 de diciembre y/o 01 de enero, por disposiciones de la organización, se les pagará un bono equivalente a **\$25.624.-** brutos, los que se pagarán cuando proceda, conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mes de enero de cada año.

Se deja expresa constancia, que el trabajador podrá laborar en los días y horarios señalados precedentemente, por expresa disposición de la Red Salud UC CHRISTUS y que la determinación de jornada y su consecuente pago, se realizará teniendo presente el horario de inicio de la jornada y no el de término.

**12.6. Por turno nocturno**

A partir del 01 de julio de 2016 la Red de Salud UC CHRISTUS pagará los siguientes bonos por turno nocturno al personal que trabaje tanto en sistema de jornada excepcional (4° turno), como aquellos trabajadores que en su rotativa de turnos deban realizar labores en turnos nocturnos, con un tope de diez (10) noches:

**a. Auxiliares de Enfermería, otros auxiliares técnicos y cajeros.**

- Grupo I Intensivo: **\$14.062.-** por cada noche
- Grupo II Intermedio: **\$12.500.-** por cada noche
- General: **\$11.249.-** por cada noche

**b. Auxiliares de Apoyo, otros auxiliares y todos los otros cargos no especificados en la letra a anterior.**

- Grupo I Intensivo: **\$11.249.-** por cada noche
- Grupo II Intermedio: **\$ 9.166.-** por cada noche
- General: **\$ 7.083.-** por cada noche
- Los cargos administrativos quedan asimilados en el Grupo I, de esta cláusula (letra b).





**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



**Bono por Turno Nocturno al Sueldo Base**

Cuando un trabajador cumpla 12 años continuos en la Institución, realizando turnos nocturnos durante el período señalado, esta bonificación podrá ser incorporada al sueldo base, a solicitud del trabajador, eliminándose de esta manera el bono por concepto de trabajo nocturno.

El monto a incorporar al sueldo base será el equivalente a 6 noches, de acuerdo al monto asignado para la unidad en que realiza los turnos, según la clasificación anteriormente descrita. 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.

A mayor abundamiento, para todos los casos indicados, se deja explícitamente señalado lo siguiente:

- El trabajador que ya haya incorporado este bono nocturno a sueldo base, no tendrá derecho a recibirlo de manera adicional, aunque siga prestando servicios en este sistema de turnos.
- El trabajador que haya incorporado su bono a sueldo base no podrá revertir esta situación, aunque en el futuro nuevamente se incorpore a rotativas nocturnas.

Con todo, aquel trabajador que haya solicitado pasar el bono al sueldo base, independiente del sistema de turno que éste realiza, se entenderá que su remuneración no puede ser disminuida ni aumentada por concepto de bono de trabajo nocturno.

**12.7. Por estudios y Capacitación:**

- a. La Red de Salud UC CHRISTUS procurará que la Pontificia Universidad Católica de Chile otorgue un 30% (treinta por ciento) de descuento del arancel de matrícula y mensualidad a cada trabajador afecto a este Convenio Colectivo, que siga una carrera en la Pontificia Universidad Católica de Chile.
- b. Igual beneficio al precedente se otorgará por los hijos y/o cónyuge de los mismos trabajadores que estudien en esta Universidad.
- c. La Red de Salud UC CHRISTUS pagará los costos de matrículas para todos aquellos trabajadores que requieran completar su enseñanza básica o media, de acuerdo con el reglamento de capacitación vigente.
- d. La Red de Salud UC CHRISTUS pagará semestralmente un monto de **\$79.162.-** al funcionario, por cada hijo y cada funcionario estudiante universitario, lo que deberá acreditarse mediante la entrega de un certificado de alumno regular emitido por la institución donde curse sus estudios. La acreditación de la calidad de estudiante, deberá realizarse en el semestre respecto del cual se solicite el pago de este monto, cada año durante la vigencia de este instrumento. Se deja expresa constancia que el incumplimiento de la obligación precedente en los periodos indicados por parte del trabajador, dará derecho al empleador para suspender el pago del beneficio, aun cuando se acredite tal circunstancia de manera posterior, esto es fuera de los periodos indicados.  
Con todo, en el caso de los hijos estudiantes, se mantendrá este beneficio después de cumplidos 24 años, por un 1 semestre más, siempre que este acredite haber cursado al menos el 80% de la carrera respectiva mediante un certificado emitido por la institución donde cursa sus estudios.

Esta bonificación se pagará a más tardar, el mes siguiente al que el trabajador presente la documentación.

- e. Se establece un fondo de **\$4.112.460.-** anuales (de julio a junio de cada año), administrado en conjunto por el Sindicato y la Gerencia de Recursos Humanos, destinado a otorgar un bono a cada trabajador que estudie. La nómina de los trabajadores beneficiados, así como el monto del respectivo beneficio individual será informado a la Gerencia de Recursos Humanos por el Sindicato, para proceder con el pago correspondiente el mes siguiente de presentada la documentación.





**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



- f. La Red de Salud UC CHRISTUS procurará que la Fundación DUOC UC mantenga el 10% de descuento del arancel a cada trabajador afecto a este Convenio Colectivo, como asimismo hijos o cónyuge que siga una carrera en el Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica de la Fundación, de acuerdo a sus propios estatutos.
- g. La Red de Salud UC CHRISTUS, otorgará **seis (6) becas anuales** completas en DUOC UC. Esta beca incluye, el pago de matrícula, mensualidad y permiso con goce de sueldo para el trabajador durante 5 semestres de estudios. La remuneración, durante el periodo de estudio, mantendrá su estructura e incluirá asignaciones, bonificaciones y haberes promedio, así como la entrega de montos esporádicos por la aplicación de este convenio, que encuentren su origen en el presente instrumento. Las postulaciones deberán realizarse ante la organización sindical. El sindicato informará la nómina de seleccionados. De no ser utilizados todos los cupos, estos serán destinados para hijos o cónyuges del trabajador.
- h. La Red de Salud UC CHRISTUS determinará, de acuerdo a los requerimientos de cada Unidad, la capacitación del personal en concordancia con las políticas establecidas para tal efecto. Con todo, cada vez que se traslade a un trabajador a una función o se le agregue una función que le requiera operaciones que no sabía ejecutar, la Red de Salud UC CHRISTUS lo capacitará previamente. Esta capacitación, solo regirá, cuando lo anterior, tenga carácter de obligatorio. La actividad de capacitación será realizada dentro del horario de trabajo.
- i. A partir del 01 de julio de 2016 se establecerá un Fondo de Capacitación anual (julio a junio de cada año) de **\$8.224.920.-** no acumulable de un año a otro, para financiar asistencia a congresos y seminarios para todos los trabajadores afectados a este Convenio Colectivo.

Los beneficiarios deberán preocuparse de coordinar que estas actividades sean compatibles con su sistema de turno, de tal forma que no afecten su asistencia al trabajo y esto no tenga costo de reemplazo para la Red de Salud UC CHRISTUS.

Las postulaciones a este beneficio serán recibidas por el sindicato y presentadas a la Sub-Gerencia de Capacitación, para su pago con cargo a dicho fondo.

El Sindicato y la Gerencia de Recursos Humanos administrarán estos fondos y el beneficio se pagará después de entregar los documentos respectivos (ej.: copia facturas, listado de personas, etc.) por parte del sindicato a la Subgerencia de Capacitación.

Cuando el curso o capacitación tenga código SENCE, el Sindicato informará con la debida anticipación a la Gerencia de Recursos Humanos.

- j. La Red de Salud UC CHRISTUS otorgará cuatro (4) becas anuales de estudio para pre universitario, destinadas a los hijos de los trabajadores del Sindicato. La asignación de estas becas será de exclusiva responsabilidad del Sindicato. Este beneficio sólo será pagado presentando al área de Bienestar de la institución los documentos de los postulantes.
- k. A contar del 01 de julio de 2016 la Red de Salud UC CHRISTUS establecerá un fondo de **\$8.738.978.-** anuales (de julio a junio de cada año), cuyo objetivo será financiar hasta el 50% del arancel anual para hijos del trabajador afecto a este Convenio que estudie una carrera en el DUOC. Esta beca es compatible con la Beca Anual de escolaridad, referida en la cláusula 24 del presente Convenio colectivo.



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



Este fondo será administrado por el Sindicato en conjunto con la Subgerencia de Capacitación. El Sindicato informará a la Gerencia de Recursos Humanos los beneficiarios y montos para proceder con el pago correspondiente el mes siguiente a presentada la documentación.

**13. HORAS EXTRAORDINARIAS**

Las horas extraordinarias se autorizarán según lo dispuesto en el Art. 32 del Código del trabajo y “sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa”. En cuyo caso las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta (50) por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria en todo y cualquier horario, día, turno o modalidad y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mes inmediatamente posterior al que se realizaron.

Al trabajador que le corresponda trabajar en días domingos y festivos, este sobretiempo se le pagará con un recargo del 100%, si tales trabajadores ingresaron antes del 1º de enero de 1986; con un recargo de 75%, si los trabajadores ingresaron entre el 1º enero de 1986 y el 30 de mayo de 1995; y con un recargo de 50%, si los trabajadores ingresaron desde el 1º de junio de 1995 en adelante.

Al momento de retiro voluntario por acogerse a jubilación, al personal de enfermería cuyo sistema de turno sea “4º turno”, y hayan permanecido en este sistema por un periodo no menor a 25 años y se mantenga en él al momento de jubilar, se les pasará el promedio de horas extras, que genera este sistema, de acuerdo a su jornada de trabajo, a sueldo base. Este mismo criterio se aplicará en caso de retiro voluntario con 25 o más años de antigüedad.

**14. TURNOS DE REEMPLAZO (PARTIME)**

A partir del 1 de julio de 2016 se establece los siguientes montos para cubrir turnos de reemplazo adicional al sistema de turno normal (nocturno o diurno), entendiéndose que estos sólo serán extraordinarios y autorizados toda vez que atiendan a necesidades o situaciones temporales. Según lo establecido en el anexo 3.

**14.1. Auxiliares Técnicos, de Enfermería, Laboratorio, Farmacia u Otra especialidad:**

- Grupo I Intensivo: **\$ 53.644.-** por cada turno
- Grupo II Intermedio: **\$ 47.289.-** por cada turno
- General: **\$ 42.186.-** por cada turno

**14.2. Auxiliares de Apoyo:**

- Grupo I Intensivo: **\$ 42.186.-** por cada turno
- Grupo II Intermedio: **\$ 37.082.-** por cada turno
- General: **\$ 31.978.-** por cada turno

Los cargos administrativos quedan asimilados en el Grupo I de este punto.

Se deja expresa constancia, que para efectos distintos a los señalados en este artículo, en términos de cubrir turnos de reemplazo, se atenderá al Reglamento de Llamadas y Beeper de la Gerencia de Personal.

A los trabajadores que deban cumplir con estos turnos de reemplazo se les otorgará el beneficio de almuerzo o cena según corresponda al turno en que efectúe el reemplazo. En caso que el recinto no cuente con servicio de casino o convenio para el



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



otorgamiento, se entregará la asignación proporcional diaria prevista en el punto 12.4, inciso final del presente convenio colectivo.

En todo caso, el uso o goce del beneficio de almuerzo o cena deberá sujetarse a las formalidades establecidas en la cláusula 12.4 de este Convenio colectivo. Para tal efecto, se tomará el valor vigente estipulado en esta cláusula y se dividirá en 22 días, obteniendo el valor diario a bonificar.

Con todo, si realizado el cálculo de las horas extras trabajadas en turnos de reemplazo, éste resultara mayor al monto asignado por convenio colectivo, se pagara el monto calculado. De resultar menor se pagará el monto establecido en la presente cláusula 13.

**15. BONO DE PRODUCTIVIDAD, ASISTENCIA y PUNTUALIDAD**

A partir del 01 de julio de 2016 se acumulará cuatrimestralmente un Bono de Productividad, Asistencia y Puntualidad que será calculado de la siguiente forma y se pagará de acuerdo al respectivo Reglamento del anexo (N° 4) que se encuentra al final del presente convenio colectivo, el cual se entiende formar parte integrante del presente instrumento para todos los efectos legales.

**Año 2016:** Se calculará el promedio de la actividad de cada mes considerando los años 2013, 2014 y 2015, y se comparará con la actividad del mismo mes del año 2016. Si la actividad mensual del año 2016, resulta mayor o igual a dicho promedio, entonces se acumulará un bono máximo mensual de **\$29.500.-** brutos. Si la actividad del comparado del año 2016 es menor al promedio, no hay pago de bono.

**Año 2017:** Se calculará el promedio de la actividad de cada mes considerando los años 2014, 2015 y 2016, y se comparará con la actividad del mismo mes del año 2017. Si la actividad mensual del año 2017, resulta mayor o igual a dicho promedio, entonces se acumulará un bono máximo mensual de **\$29.648.-** brutos. Si la actividad del comparado del año 2017 es menor al promedio, no hay bono.

**Año 2018:** Se calculará el promedio de la actividad de cada mes considerando los años 2015, 2016 y 2017, y se comparará con la actividad del mismo mes del año 2018. Si la actividad mensual del año 2018, resulta mayor o igual a dicho promedio, entonces se acumulará un bono máximo mensual de **\$30.728.-** brutos. Si la actividad del comparado del año 2018 es menor al promedio, no hay bono.

**Año 2019:** Se calculará el promedio de la actividad de cada mes considerando los años 2016, 2017 y 2018, y se comparará con la actividad del mismo mes del año 2019. Si la actividad mensual del año 2019, resulta mayor o igual a dicho promedio, entonces se acumulará un bono máximo mensual de **\$30.304.-** brutos. Si la actividad del comparado del año 2019 es menor al promedio, no hay bono.

No obstante lo anterior, se garantizará el pago del 75% de este bono a todo evento. (**\$23.046.-**)

Este bono se acumulará por 4 meses y será pagado en los meses de marzo, agosto y diciembre de cada año. En marzo, se pagará el fondo acumulado de los meses de octubre a enero, precedentes; en agosto se pagará el fondo acumulado de febrero a mayo; y en diciembre se pagará el fondo acumulado de junio a septiembre.

Se deja claramente establecido que este bono será reajustado anualmente por IPC en los meses de enero de cada año. El primer ciclo de ajuste, partirá el 1 de enero de 2017, considerando para tal efecto la inflación acumulado de julio a diciembre de 2016. A contar del 2018, se considerará el período del IPC acumulado de enero a diciembre del año anterior.



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



La actividad se determinará de acuerdo a las “Unidades Equivalentes de Medición” que realiza la Gerencia Comercial de Red de Salud UC CHRISTUS. Si se produjere un aumento de la capacidad instalada y/o cambios en las dotaciones de personal, se corregirá la actividad de manera que se comparen situaciones equivalentes entre los años respectivos.

Este bono es incompatible con cualquiera otra bonificación o productividad (bono ocupación) que, por cualquier motivo otorgue un servicio o sección a las personas afectas a este convenio, distintas de los beneficios y prestaciones nominadamente establecidos y reglamentados en él. En ningún caso, este bono será sumable a otro existente, no reglamentado en este convenio.

El trabajador, podrá optar anualmente por escrito y sólo en el mes de enero de cada año (hasta el día 10), si prefiere acogerse al bono estipulado en este artículo o a la productividad (bono ocupación) o cualquier otra bonificación que tenga establecido el servicio o sección en el cual se desempeña el funcionario. En ningún caso, podrá continuar percibiendo ambos bonos.

## **16. SEGUROS**

### **16.1. De Pérdidas:**

La Red de Salud UC CHRISTUS mantendrá el seguro contra robos o pérdidas que actualmente beneficia al personal que desempeña la labor de estafetas o personal administrativo que cumple labores similares.

### **16.2. De Riesgos:**

La Red de Salud UC CHRISTUS mantendrá un seguro de riesgos por **U.F. 1.000.-** en caso de muerte accidental del trabajador, y la misma cantidad en caso de inhabilitación total y permanente, y de **U.F. 100.-** por gastos médicos derivados de accidentes o lesiones producidas por actos de terceros, ocurridos en todo caso en actos de servicio; cuyo beneficiario será el trabajador o sus herederos legales según corresponda. Este seguro de riesgos sólo beneficiará al personal que desempeñe cargos de vigilancia, chofer, camillero y estafeta.

## **17. INDEMNIZACIONES POR AÑO DE SERVICIO**

### **17.1. Base de Cálculo de Indemnización:**

Para efectos de determinar la base de cálculo de la indemnización para estos puntos, se considerará como remuneración todos los haberes fijos, que incluyen los haberes tanto imponibles, como no imponibles a modo de ejemplo: colación y movilización. El promedio de los tres últimos meses de los haberes variables, y el promedio de los últimos 4 meses del bono de Productividad, Asistencia y Puntualidad.

### **17.2. Jubilación y Retiro:**

Las personas involucradas en el presente Convenio que durante su vigencia cumpla los requisitos para jubilar tendrán derecho a una indemnización de un mes de remuneración según lo establecido en la cláusula 17.1 de este instrumento colectivo, por cada año trabajado o fracción igual o superior a 6 meses, cuando se retiren efectivamente de la institución y cuenten con al menos con 20 años de servicios ininterrumpidos.



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



**17.3. Retiro voluntario:**

- **Trabajadores con más de 25 años de servicio:**

Los trabajadores que tengan más de 25 años de servicios continuos en la Institución y que se retiren en forma voluntaria tendrán derecho a una indemnización de un mes de remuneración, según lo establecido en la cláusula 17.1 de este instrumento colectivo, por cada año trabajado o fracción igual o superior a 6 meses. Para los trabajadores cuya fecha de ingreso a la organización es a contar del 1 de abril de 1995, la indemnización no podrá ser superior a 11 sueldos.

Se dispondrá para los efectos de Jubilación y Retiro simultáneo (cláusula 17.2) y para de Retiro Voluntario con más de 25 años de servicios (cláusula 17.3) de un fondo máximo anual (de julio a junio de cada año) de:

- **Año 1** (julio 2016 a junio 2017): **\$160.000.000.-**
- **Año 2** (julio 2017 a junio 2018): **\$180.000.000.-**
- **Año 3** (julio 2018 a junio 2019): **\$200.000.000.-**

Con cargo a los cuales se pagarán las indemnizaciones precedentemente señaladas, en estricto orden de precedencia de inscripción en el Sindicato, el cual hará llegar la nómina a la Gerencia de Recursos Humanos, hasta agotar el referido monto.

- **Trabajadores con más de 10 y menos de 25 años de servicio:**

Los trabajadores con más de 10 y menos de 25 años de servicios continuos en la Institución y que se retiren en forma voluntaria tendrán derecho a una indemnización de medio mes de remuneración, según lo establecido en el punto 17.1 de este instrumento colectivo, por cada año trabajado o fracción igual o superior a 6 meses. Para los trabajadores cuya fecha de ingreso a la organización es a contar del 1 de abril de 1995, la indemnización no podrá ser superior a 11 sueldos.

Se dispondrá para los efectos del Retiro Voluntario con más de 10 años y menos de 25 años un monto máximo anual de:

- **Año 1** (julio 2016 a junio 2017): **\$16.500.000.-**
- **Año 2** (julio 2017 a junio 2018): **\$17.500.000.-**
- **Año 3** (julio 2018 a junio 2019): **\$18.500.000.-**

Con cargo al cual se pagarán estas indemnizaciones en estricto orden de precedencia de inscripción en el Sindicato, el cual hará llegar la nómina a la Gerencia de Recursos Humanos, hasta agotar el referido monto.

El monto destinado al efecto señalado en esta cláusula no será acumulable parcial o totalmente de un año calendario a otro.

**17.4. Indemnización adicional:**

Adicionalmente, cuando la fecha de ingreso del trabajador sea entre el 01 de abril de 1995 y 31 de junio de 2016 y se acoja a retiro voluntario invocando la cláusula de retiro voluntario y reuniendo los requisitos de antigüedad que se indican a continuación, recibirá adicional a la indemnización lo siguiente:

- Antigüedad igual o superior a 25 años : tres (3) meses de la última remuneración
- Antigüedad entre 24,9 y 20 años : dos (2) meses de la última remuneración
- Antigüedad entre 19,9 y 15 años : un (1) mes de la última remuneración



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



**17.5. Indemnización en caso de fallecimiento del Trabajador**

En caso de fallecimiento de un trabajador afecto al presente instrumento, la Red de Salud UC CHRISTUS pagará a quienes constituyan su sucesión legal en conjunto, las sumas adeudadas pudiendo ser estas las devengadas con anterioridad a su fallecimiento o cualquier otra, además de una indemnización de un mes de la remuneración establecida en la cláusula 17.1, por cada año efectivamente trabajado o fracción superior a 6 meses, con un mínimo de 12 años.

**17.6. Adelanto de indemnizaciones por año de servicio**

Las personas involucradas en el presente Convenio colectivo, que durante su vigencia cumplan los requisitos para solicitar adelanto de indemnización y tengan una antigüedad de:

- a) Igual o superior a 25 años de permanencia continuada en la Institución, tendrán derecho a un adelanto de indemnización equivalente al 20% de un mes de remuneración por cada año trabajado.
- b) Igual o superior a 20 años de permanencia continuada en la institución, tendrán derecho a un adelanto de indemnización equivalente al 10% de un de un mes de remuneración por cada año.

En caso de optar por la alternativa b, se deja claramente establecido desde ya que las Partes entienden y aceptan, que el trabajador podrá hacer uso de este beneficio sólo una vez durante su permanencia en la institución y bajo ningún motivo, podrá después solicitar lo indicado en el punto b de este artículo. A mayor abundamiento, los puntos a y b precedentes son incompatibles y excluyentes.

Cuando el trabajador haga efectiva la solicitud de adelanto de indemnización, el monto correspondiente al porcentaje señalado en el párrafo anterior, quedará expresado en unidades de fomento (U.F), las que serán descontadas del total de años que corresponda por indemnización por años de servicio, al momento de otorgar el finiquito.

Se dispondrá al efecto de un monto anual máximo de:

- **Año 1** (julio 2016 a junio 2017): **\$60.000.000.-**
- **Año 2** (julio 2017 a junio 2018): **\$65.000.000.-**
- **Año 3** (julio 2018 a junio 2019): **\$70.000.000.-**

Con cargo al cual se pagarán estas indemnizaciones en estricto orden de precedencia de inscripción en la Gerencia de Personal mediante carta que el Sindicato remitirá para tal efecto, hasta agotar el referido monto.

El monto destinado al efecto señalado en esta cláusula no será acumulable parcial o totalmente de un año calendario a otro.

**17.7.** En el caso de desvinculaciones por aplicación de la causal establecida en el Artículo 161 del Código del Trabajo, se utilizará la base de cálculo de remuneraciones establecida en el punto 17.1 de este instrumento colectivo, considerando las siguientes situaciones para efectos de esta cláusula:

- Personas contratadas antes del 1 de abril de 1995, no están afectos a los topes de antigüedad reconocida, establecidos o que estableciere al respecto el Código del Trabajo
- **Cupo:** Respecto a lo anterior , el empleador dispondrá del siguiente fondo anual (julio a junio de cada año) con cargo a lo cual se pagarán las diferencias de indemnización entre el tope legal señalado por ley (11 años) y la antigüedad laboral real pagada, hasta agotar el fondo, según ocurran los hechos que hacen procedente el pago del referido monto:



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



- **Año 1** (julio 2016 a junio 2017): \$ **70.000.000.-**
- **Año 2** (julio 2017 a junio 2018): \$ **90.000.000.-**
- **Año 3** (julio 2018 a junio 2019): \$ **110.000.000.-**

Los montos destinados a este fondo no serán acumulables parcial o totalmente de un año calendario a otro.

Personas contratadas a contar del 1 de abril de 1995, sólo aplicarán al tope legal que en esta materia regula el Código de Trabajo, es decir, tendrán derecho a una indemnización por años de servicios máximo de 11 años.

## **18. FERIADOS**

La Red de Salud UC CHRISTUS se obliga a otorgar a los trabajadores con Contrato indefinido involucrados en este Convenio Colectivo 20 días hábiles de vacaciones, sin perjuicio que por aplicación de las normas legales estas pudieren ser mayores.

Lo anteriormente señalado, sólo será aplicable para aquellos trabajadores que hayan ingresado a la organización 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 las disposiciones del Código del Trabajo.

Como norma interna, las vacaciones no podrán ser fraccionadas en períodos menores a 10 días hábiles, en período de verano, el resto podrá ser fraccionado en dos períodos de 5 días hábiles, o en un período de 5 días hábiles en el caso de los trabajadores que ingresaron a la institución a partir del 1 de enero de 2015.

Si durante el feriado se produce un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, este reajuste también afectará a la remuneración íntegra que corresponde pagar durante el feriado, a partir de la fecha de entrada en vigencia del correspondiente reajuste.

## **19. PERMISOS**

### **19.1. Con goce de remuneraciones:**

- 7 días corridos de permiso pagado en caso de fallecimiento del hijo o del cónyuge, y 5 días corridos de permiso en caso de fallecimiento de padre o madre del trabajador o de su hijo en período de gestación; incluidos en éstos los permisos legales correspondientes.
- De 2 a 3 días corridos de permiso en caso de fallecimiento de un hermano, dependiendo de la ubicación geográfica.
- 7 días corridos de permiso en caso de que el trabajador contraiga matrimonio o la condición de conviviente civil, según Ley Acuerdo de Unión Civil, Nº 20.830.

Los permisos precedentes se comenzarán a contar desde el momento que el trabajador deba presentarse a turno.

- 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 del trabajo.
- 1 día de permiso por cambio de residencia del trabajador.





**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



- 4 días administrativos de permiso durante el año calendario, para todos los trabajadores con Contrato Indefinido, afectos a este Convenio colectivo, según la regulación establecida en el Reglamento de Permisos Administrativos.
- Lo anterior, solo será aplicable para aquellos trabajadores que hayan ingresado a la organización con anterioridad al 1 de enero del 2015. Para los trabajadores que ingresaron con posterioridad a la fecha antes señalada, tendrán derecho a un (1) día administrativo al cumplir 1 año de antigüedad en la organización y un segundo (2) día, al inicio del tercer año en la organización.

Se entienden incluidos, tanto los días de permisos señalados en este artículo, como en el anterior, los permisos legales que establece la ley o que pudiera establecer en el futuro.

**19.2. Otros Permisos:**

Es atribución privativa del Gerente General de la Red de Salud UC CHRISTUS o de la persona en quien haya delegado esta facultad el otorgar permisos sin goce de remuneración, o excepcionalmente con goce de remuneración si así lo determina, sólo en caso de perfeccionamiento, actividades de capacitación profesional o práctica profesional. La solicitud debe ser efectuada por escrito dando respuesta al trabajador con la misma formalidad. Los permisos otorgados no alterará la contabilización de antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

**20. LICENCIAS MÉDICAS**

La Red de Salud UC CHRISTUS se obliga a pagar los tres primeros días de las tres primeras licencias médicas de cada trabajador afecto, cada año calendario, siempre que éstos no sean pagados por la institución de salud que corresponda.

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

**21. COMPENSACIÓN VOLUNTARIA**

La Red de Salud UC CHRISTUS pagará los reajustes de remuneraciones establecidos en este Convenio a los trabajadores que están haciendo uso de feriado legal o acogidos a licencia médica, como si estuvieren prestando servicios.

**22. BENEFICIOS DE SALUD**

A partir del 01 de julio de 2016, se establece un fondo anual de:

- **Año 1** (julio 2016 a junio 2017): **\$300.000.000.-**
- **Año 2** (julio 2017 a junio 2018): **\$240.000.000.-**
- **Año 3** (julio 2018 a junio 2019): **\$250.000.000.-**

Contra el fondo del año 1 precedente se financiarán las prestaciones de salud no bonificadas y que corresponden al periodo mayo a julio del año 2016, el saldo se utilizará de conformidad a las estipulaciones siguientes.

El saldo del fondo de beneficios de salud del año 1 más los fondos de los años 2 y 3 financiarán las bonificaciones por prestaciones y beneficios que se indican más abajo en éste artículo. Estos beneficios serán aplicables al funcionario, cónyuge e hijos (cargas o no cargas legales).



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



Respecto a la acumulación de fondos de salud, prestaciones y detalles del reembolso de los gastos de salud que a continuación se señalan, se actualizará el reglamento de fondo de salud vigente. Este análisis y actualización será confeccionado por el área de Bienestar en conjunto con el Sindicato. Al respecto, se constituirá una comisión bipartita para que este reglamento se encuentre actualizado e implementado a más tardar el 1 de septiembre de 2016. Mientras tanto, seguirá operando el actual reglamento, pero con los valores de bonificaciones que a continuación se señalan.

**Topes en las Prestaciones:** la organización, en conjunto con el Sindicato, para efectos de efecto de resguardar y balancear este fondo anual de Salud, acuerdan establecer en común un plan de coberturas que regule los topes anuales por cada una de las prestaciones que a continuación se describen.

- 22.1. Médico del Personal:** la Red de Salud UC CHRISTUS dispondrá de un médico para los trabajadores del sindicato que atenderá 22 horas mínimo semanales. Dicho servicio profesional prestará en Complejo Médico Marcoleta 12 horas y 12 en Centro Médico San Joaquín, a través de Medicina Familiar. El costo de la atención será el equivalente al valor de un bono FONASA NIVEL TRES y será reembolsado según consulta médica ambulatoria. Los honorarios médicos, y gastos para el funcionamiento de este punto serán de cargo exclusivo de la Red de Salud UC CHRISTUS y no significará un cargo al fondo de Salud.
- 22.2. Cobertura adicional:** La Red de Salud UC CHRISTUS bonificará -con cargo a este fondo- consultas no cubiertas tales como fonaudiología, psicopedagogía, kinesiología y psicología, nutricionista u otras de similar naturaleza. En todos estos casos, la bonificación será de un 50% del valor del copago.
- 22.3. Exámenes no codificados:** La Red de Salud UC CHRISTUS bonificará el 50% del valor de la prestación o copago. Previa formalización señalada en la cláusula 22.4.
- 22.4. Exámenes no codificados de alta complejidad o valor:** Una comisión bipartita, integrada por tres representantes del Sindicato y Contraloría Médica de la Red de Salud UC CHRISTUS, establecerán los criterios para determinar que exámenes y/o procedimientos pueden ser objeto de cobertura con cargo al Fondo de Salud. Los acuerdos de esta comisión serán comunicados al área de Bienestar a objeto que implementen el financiamiento que corresponda a fin de cubrir los exámenes y/o procedimientos a que se refiere este numeral. A petición del sindicato la comisión deberá reunirse dentro de los 10 días siguientes a que se notifique la solicitud.  
En el reglamento de salud se establecerá el monto mínimo del examen para que se constituya la comisión bipartita.
- 22.5. Asistente Social:** Se dispondrá del servicio de una asistente social en el Centro Médico San Joaquín, lo que será reglamentado y evaluado por el departamento de Bienestar. Los honorarios de Asistente Social, y gastos para el funcionamiento de este punto serán de cargo exclusivo de la Red Salud UC CHRISTUS y no significará un cargo al fondo de Salud.
- 22.6. Garantía Funcionario**  
Para la administración y ejercicio de este derecho se implementarán las siguientes medidas:
- a. Cada cajero dispondrá de un formulario denominado Garantía de Funcionario que asegurará la atención en forma inmediata, cuya regularización tendrá un plazo mínimo de 20 días hábiles;
  - b. La Red de Salud UC CHRISTUS realizará las acciones necesarias para que cada cajero disponga de una base de datos que identifiquen a los beneficiarios del sindicato. Iguales acciones se llevarán a cabo, por parte de la Red de Salud UC CHRISTUS, y en la medida de sus posibilidades, en lo que respecta al cónyuge e hijos (carga o no carga legal).



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



- c. Para el caso que el trabajador no disponga de recursos para el pago de bonos de atención médica u otras prestaciones de salud, la Red de Salud UC CHRISTUS otorgará un préstamo a este trabajador a su sola solicitud. Para otorgar el préstamo, se requerirá exhibir y dejar copia de las órdenes médicas o presupuestos respectivos. El pago del crédito otorgado al trabajador por la Red de Salud UC CHRISTUS para estos efectos, se hará conjuntamente al momento de otorgarse la bonificación correspondiente en la liquidación de remuneraciones del mes en que haya de efectuarse.
- d. Si al finalizar el respectivo año de vigencia, quedare un saldo de fondo para beneficios de salud, éste se destinará a recalcular bonificaciones otorgadas a los beneficiarios afectos a este instrumento colectivo durante el periodo anterior. El sindicato efectuará, en conjunto con el área de Bienestar, dicho recalcule y lo informará al Gerencia de Recursos Humanos, quien se encargará de asignar las bonificaciones según la información recibida, con el objeto de ocupar la totalidad de dicho saldo del año respectivo.

**22.7. Atenciones Ambulatorias (Modalidad institucional)**

**Consultas médicas copagos máximos:**

- \$ 986.- en consultas medicas
- \$3.079.- en consultas de psiquiatría
- \$1.847.- en consultas con psiquiatra del personal Red Salud UC-CHRISTUS (sólo funcionario)

**Atención en Servicio de Urgencia:**

- \$5.912.- en servicios de urgencia
- Los procedimientos y exámenes derivados de la consulta de urgencia serán cubiertos en un 100%, del monto de la prestación no cubierta por la Isapre o FONASA.
- Los insumos y medicamentos usados con motivo de la consulta de urgencia, serán bonificados en un 100%, de los montos no cubiertos por la Isapre o FONASA.

**Exámenes de laboratorio**

Los exámenes de laboratorio, cuya orden ha sido emitida por consultas realizadas en los centros médicos de la Red de Salud UC CHRISTUS (modalidad institucional), no tendrán costo para el funcionario. Los exámenes podrán ser realizados en cualquiera de estos centros médicos, unidades de toma de muestras o en el Hospital Clínico UC.

**Exámenes de Imagenología**

Los exámenes de Imagenología con orden médica emitida por consultas en la Red de Salud o particular, no tendrán costo para el funcionario, siempre que estos sean realizados en los Centros Médicos de la Red Salud UC CHRISTUS (modalidad institucional).

Los exámenes de Imagenología con orden médica emitidas por consultas en la Red de Salud UC CHRISTUS o particular, que no tengan código Fonasa, tendrán una bonificación en su copago del 50%.

En el caso de los exámenes practicados en Lira 85 de Eco transvaginal y Eco tiroidea, tendrán una bonificación en su copago del 50%.



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



**Exámenes de Gastroenterología**

Los exámenes de gastroenterología con orden médica emitida por consultas en la Red de Salud UC CHRISTUS o particular, no tendrán costo para el funcionario, siempre que estos sean realizados en el Centro de Especialidades Médicas (CEM). Los exámenes de gastroenterología con orden médica emitida por consultas en la Red de Salud UC CHRISTUS o particular, que no tengan código FONASA, tendrán una bonificación en su copago del 50%.

**Procedimientos y exámenes de especialidad**

Los procedimientos en laboratorios de especialidades, cuya orden haya sido emitido por consultas realizadas en los Centros Médicos de la Red de Salud UC CHRISTUS, se bonificarán en el 75% de su copago.

**Farmacia**

Las recetas médicas serán bonificadas en **\$10.000.-** Para tal efecto se deberá adjuntar receta y boleta de la farmacia, debidamente timbrada.

**22.8. Atenciones Hospitalarias (Modalidad Institucional)**

**Copago Máximo:**

Se establece un copago máximo, equivalente a 1 sueldo base, para aquellos funcionarios, cónyuge e hijos (carga o no legal) que estén inscritas en el seguro catastrófico suscrito de la Red de Salud UC CHRISTUS (excluye cirugía plástica). Y en ningún caso el trabajador pagará más del 60% de la parte no cubierta por este seguro (actualmente, el deducible del seguro es de UF 100).

Hospitalización mayor de 30 días de los beneficiarios del fondo de salud en sala del Hospital Clínico UC que sobrepasen los 30 días no tendrá costo adicional siempre y cuando estén suscritos al Seguro Catastrófico de Salud.

En el caso de los funcionarios que no estén acogidos al seguro catastrófico, la Red de Salud UC CHRISTUS bonificará un 20% de la cuenta de hospitalización en sala en su parte no cubierta por la Isapre, FONASA o Caja de Previsión, tanto al trabajador afecto a este Convenio como a su cónyuge e hijos (cargas o no cargas legales).

En el caso que el trabajador haya sido rechazado por el Seguro Catastrófico, tendrá la opción de tomar el seguro de la Cámara Chilena de la Construcción.

**22.9. Seguro de Salud Complementario**

Las Partes, acuerdan en común estudiar durante la vigencia de este convenio la factibilidad de implementación de un Seguro de Salud Complementario con alguna compañía de seguros vigentes en el mercado. En caso de que la Red de Salud UC CHRISTUS contrate este seguro complementario de salud con cobertura en otros centros médicos o Clínicas, distintos a la Red de Salud UC CHRISTUS, las primas que ocasionen este seguro complementario será con cargo al Fondo de Salud dispuesta en la presente cláusula y los copagos serán cubiertos en un 100% por el trabajador.

**22.10. Seguro de Gastos Catastróficos de Salud:**

La Red de Salud UC CHRISTUS procurará mantener un Seguro Colectivo para enfermedades Catastróficas, destinado a cubrir la parte no bonificada por la institución de salud (Isapre o Fonasa). El fondo de Salud establecido en el presente convenio colectivo subsidiará el saldo restante de la prima, una vez que los trabajadores hayan hecho su aporte de **\$3.173.-** mensuales. Hoy en día, el deducible se encuentra en UF 100 por evento.



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



Este seguro se mantendrá, en la medida que la cantidad de personas adscritas sea suficiente para mantener el contrato colectivo, de acuerdo a lo establecido por la compañía de seguros.

**23. FONDO DENTAL**

La Red de Salud UC CHRISTUS destinará un fondo dental anual de:

- **Año 1** (Julio 2016 a Junio 2017): **\$30.000.000.-**
- **Año 2** (Julio 2017 a Junio 2018): **\$25.000.000.-**
- **Año 3** (Julio 2018 a Junio 2019): **\$26.000.000.-**

Este fondo anual, cubrirá los gastos dentales incurridos por los trabajadores y sus beneficiarios. Este fondo será administrado por el Sindicato en conjunto con el área de Bienestar, quienes determinarán las coberturas, beneficiarios y lugares de atención. Agotado este fondo, no se otorgaran bonificaciones.

El Sindicato informará a la Gerencia de Recursos Humanos las bonificaciones que corresponda efectuar por beneficiario.

**23.1 Seguro Dental**

Las Partes, acuerdan en común estudiar, durante la vigencia de este convenio, la factibilidad de implementación de un Seguro Dental con alguna compañía de seguros vigentes en el mercado. En caso de que la Red de Salud UC CHRISTUS contratara este seguro Dental con cobertura en otros centros médicos o Clínicas, distintos a la Red de Salud UC CHRISTUS, las primas que ocasiona este seguro complementario será con cargo al Fondo de Salud dispuesta en la presente cláusula y los copagos serán cubiertos en un 100% por el trabajador.

**24. BENEFICIOS SOCIALES**

A partir del 01 de julio de 2016, la Red de Salud UC CHRISTUS pagará al personal afecto a este Convenio los siguientes bonos expresados en valores brutos en las ocasiones que se indican:

- |  |                    |  |
|--|--------------------|--|
| - <b>Bono de Matrimonio</b>                | <b>\$126.047.-</b> |  |
| - <b>Bono de Nacimiento</b>                | <b>\$126.047.-</b> |  |
| - <b>Bono de Defunción Cónyuge e hijos</b> | <b>\$390.684.-</b> |  |
| - <b>Bono de Defunción Padres</b>          | <b>\$126.047.-</b> |  |
| - <b>Beca Anual de escolaridad</b>         | <b>\$ 44.107.-</b> | Pre Kínder, Kínder, Educación básica, media, técnica y universitaria. Este beneficio incluye a los hijos de los trabajadores, a los trabajadores y cónyuge que estén cursando carreras técnicas o profesionales. |

Todos estos bonos se pagarán contra presentación de la documentación correspondiente y de acuerdo al procedimiento que establezca al respecto el departamento de Bienestar, en conjunto con el Sindicato.

Se deja claramente establecido que estos bonos serán reajustados anualmente por IPC en los meses de enero de cada año. El primer ciclo de ajuste, partirá el 1 de enero de 2017, considerando para tal efecto la inflación acumulado de julio a diciembre de 2016. A contar del 2018, se considerará el período del IPC acumulado de enero a diciembre del año anterior.



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



Los bonos establecidos en este punto no podrán ser descontados para extinguir ningún tipo de deuda, especialmente respecto de los trabajadores que se encuentren con licencia médica o retornando de una de ellas.

La Red de Salud UC CHRISTUS mantendrá un presupuesto para financiar obsequios navideños para hijos de hasta 12 años que sean cargas familiares (acreditados y vigentes al 30 de octubre del año en curso) de trabajadores afectos a este Convenio Colectivo.

**25. SERVICIOS FUNERARIOS**

Se establece un monto máximo para financiar los servicios funerarios para el funcionario, cónyuge, hijos, padres y cargas legales de **\$656.216.-** contra el cual se pagará la factura a nombre de la Universidad.

En el caso que el monto de la factura sea menor a **\$656.216.-**, el diferencial será pagado en la liquidación del sueldo del trabajador y éste será imponible y tributable.

**26. VIÁTICOS**

Todo trabajador afecto a este Convenio Colectivo que deba desempeñar funciones fuera de su recinto habitual de trabajo percibirá un viatico destinado a cubrir los gastos de alojamiento, traslados y/o alimentación, en que incurra un trabajador en comisión de servicio fuera de su lugar de trabajo habitual, en los casos y bajo la modalidad que establezca al respectivo reglamento de la Red la Salud UC CHRISTUS, y en conformidad a la ley.

Este viatico se determinará por estimaciones previas y entregado al trabajador para los gastos establecidos, si el gasto fuese mayor por razones ajenas a la voluntad del trabajador, el adicional incurrido podrá ser reembolsado al trabajador previa presentación de la documentación de respaldo, en caso que no se presupuestara previamente un monto a entregar al trabajador y este por razones de servicio deba incurrir en algún gasto de los mencionados, se reembolsará el gasto según el procedimiento indicado.

**27. RENOVACIÓN DE LICENCIAS DE CONDUCIR Y MULTAS**

La Red de Salud UC CHRISTUS se obliga a pagar el valor de renovación de la Licencia de Conducir a los trabajadores que desempeñen labores de chofer. Asimismo, se obliga a pagar el valor de las multas de la Ordenanza del Tránsito por infracciones, que fehacientemente acreditadas no sean imputables al chofer.

**28. CUIDADO A LA MATERNIDAD**

**28.1. Sala Cuna y Jardín Infantil:** La Red de Salud UC CHRISTUS aplicará en materia de sala cuna, las disposiciones legales vigentes de carácter obligatorio.

- La Red de Salud UC CHRISTUS mantendrá sala cuna propia en Campus San Joaquín y Marcoleta; o
- Pagará directamente los gastos de salas cuna, al establecimiento que haya designado para que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años. Tal como actualmente ocurre para Centros de Salud Familiar y el convenio establecido con Sala Cuna Vitaminas o la establecimiento que pueda determinar al respecto la organización; o
- Pagará directamente un valor máximo de **\$187.491.-** contra boleta, que debe ser extendida a nombre de la Pontificia Universidad Católica de Chile por parte de la Sala Cuna donde la trabajadora haya escogido enviar a sus hijos.
- En todos los casos indicados precedentemente la sala cuna debe contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



- En caso de enfermedad grave del menor, constatado con un certificado médico que impida de manera prolongada o permanente su asistencia a sala cuna, la Universidad cancelará un monto equivalente a **\$187.491.-** mensuales, para el cuidado del menor en su domicilio, mientras dure su impedimento. Respecto a este beneficio, el área de Bienestar establecerá un reglamento que administre y regule la documentación respectiva, que deberá presentar la madre y que acredite la condición antes señalada.

**28.2. Permiso de alimentación y Traslado:** Para cumplir con el Derecho de Alimentación del hijo menor de 2 años, la Universidad otorgará los permisos que la ley establece, a petición de la madre trabajadora, para cualquiera de las modalidades de cuidado establecidas en el punto 28.1 Sala Cuna, es decir:

- Otorgará una hora de permiso de alimentación diario a la trabajadora, al inicio, durante o al finalizar la jornada de trabajo, pudiendo dividirse en dos porciones de media hora. Este tiempo debe considerarse como tiempo efectivo de alimentación para el hijo.
- La elección de alguna de las modalidades descritas en el numeral 28.1, debe consensuarse entre la trabajadora y su jefatura, de no existir acuerdo la trabajadora titular de este beneficio elegirá la modalidad que a su juicio beneficie más la protección de su hijo.
- El tiempo de traslado para concurrir a la sala cuna, también serán de cargo de la Red de Salud UC CHRISTUS, tanto para la ida y el retorno hacia o desde la sala cuna, adicionando este tiempo de traslado a lo establecido en el numeral 28.1 del presente convenio colectivo.
- La Red de Salud UC CHRISTUS reembolsará los gastos que por traslado incurra la Trabajadora, equivalente al valor de la Tarifa Base Alimentador Adulto de Transantiago o su equivalente, por cada viaje de ida y regreso hacia y desde la respectiva sala de cuna, que deba realizar la madre trabajadora, con el fin de dejar, retirar y alimentar a su hijo según corresponda a lo establecido en los puntos 28.1 del presente convenio colectivo.

**28.3. Trabajos Perjudiciales: (Según Reglamento Interno Pontificia Universidad Católica de Chile)**

Durante el periodo del embarazo la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por las autoridades como perjudiciales para su salud, podrá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Se entiende especialmente como perjudicial para la salud, aquellos trabajos que:

- Obligan a levantar, arrastrar o empujar, grandes pesos (3 kilos o más);
- Exijan un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer largo tiempo de pie;
- Ejecutar trabajos nocturnos;
- Realizar trabajos en horas extraordinarias; y
- Aquel que la autoridad competente haya declarado inconveniente para el estado de gravidez.





**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
 Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



**29. SUBROGANCIA EN CARGOS DE NIVEL SUPERIOR**

Cuando un trabajador con Contrato indefinido subrogue a otro en un cargo de nivel superior, con rango de jefatura, y ejerza dicha función a lo menos 10 días hábiles continuos, se le pagará al subrogante un recargo sobre su remuneración propia ascendiente a un 10% de su Sueldo Base.

**30. BONO TÉCNICO NIVEL SUPERIOR**

Los trabajadores que posean título de técnico nivel superior, se les pagará una asignación mensual ascendente a la suma de \$ **44.685.-** brutos.

**31. BONO DIPLOMADO: PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Los trabajadores de los estamentos Administrativos, Administrativo Especializado y Secretaria, según anexo 2 del presente convenio colectivo que hayan aprobado un Diplomado que diga relación a las funciones por las que fue contrato o está desarrollando actualmente, con un mínimo de 120 horas pedagógicas y que hayan sido contratados por la Subgerencia de Desarrollo de Personas de la Red Salud UC CHRISTUS, se les pagará una asignación mensual ascendente a la suma de \$ **18.749.-** brutos.

**32. VESTUARIO**

La Red de Salud UC CHRISTUS proporcionará anualmente a los trabajadores en los siguientes cargos, el siguiente vestuario:

<p><b>Auxiliar Técnico Enfermería, Laboratorio (Damas)</b>            2 conjuntos: pantalón celeste y blusa celeste            1 par de zapatos blancos            1 polar celeste</p> <p><b>Auxiliar Técnico Pediatría (Damas)</b>            2 conjuntos: pantalón celeste y blusa celeste con estampado infantil.            1 par de zapatos blancos            1 polar celeste</p> <p><b>Auxiliar Pabellones, Sedile y Farmacia (Damas)</b>            2 conjuntos: pantalón celeste y blusa            1 delantal de salida            1 par de zapatos blancos            1 polar celeste</p> <p><b>Auxiliar técnico Electroencefalografía(Damas)</b>            2 conjuntos: pantalón café y blusa café            1 par de zapatos café o negro            1 polar café</p> <p><b>Auxiliar técnico Enfermería, Laboratorio (Varones)</b>            2 conjuntos: pantalón y blusa celeste</p>	<p><b>Auxiliar Apoyo (Damas)</b>            2 conjuntos: pantalón gris y blusa gris            1 par de zapatos blancos            1 polar gris</p> <p><b>Auxiliar Apoyo Pediatría (Damas)</b>            2 conjuntos: pantalón gris y blusa gris con estampado infantil.            1 par de zapatos blancos            1 polar gris</p> <p><b>Aux. Apoyo Pabellones, Sedile, y Farmacia (Damas)</b>            2 conjuntos: pantalón gris y blusa gris            1 delantal de salida            1 par de zapatos blancos            1 polar gris</p> <p><b>Auxiliar Apoyo(Varones)</b>            2 conjuntos: pantalón y blusa gris            1 polera pique gris            1 par de zapatos blancos            1 polar gris</p> <p><b>Auxiliar Apoyo Pabellones y Farmacia (Varones)</b>            2 conjuntos: pantalón y blusa gris</p>
--	--



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
 Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



<p>1 polera pique celeste          1 par de zapatos blancos          1 polar celeste</p> <p><b>Auxiliar Pabellones y Farmacia (Varones)</b></p> <p>2 conjuntos: pantalones y blusa celeste          1 polera pique celeste          1 delantal de salida          1 par de zapatos blancos          1 polar celeste</p> <p><b>Auxiliar técnico Electroencefalografía (Varones)</b></p> <p>2 conjuntos: pantalón y blusa café          1 polera pique café          1 par de zapatos café o negro          1 polar café</p>	<p>1 polera pique gris          1 delantal de salida          1 par de zapatos blancos          1 polar gris</p> <p><b>Auxiliares de ropería, bodega y aseo (Varones)</b></p> <p>2 pantalones de gabardina gris          3 poleras de pique gris          1 par de zapatos de alto tráfico negros          1 polar gris</p> <p><b>Aux. Técnicos de Medicina Deportiva</b></p> <p>1 buzo Azul          3 poleras celeste          1 par de zapatillas blanca          1 parka cada 2 años          1 buzo térmico cada dos años.</p>
--	---

El vestuario precedente podrá tener modificaciones en función de la reglamentación sobre vestuario que emane de la Dirección del Hospital.

Así mismo, proporcionará anualmente a los trabajadores de los siguientes cargos, el siguiente vestuario

<p><b>Administrativos Varones</b></p> <p><b>Invierno:</b></p> <p>1 Ambo          1 Pantalón          3 camisas          2 corbatas</p> <p><b>Verano:</b></p> <p>1 Pantalón de tela delgada          3 polera pique manga corta institucional con logo</p> <p><b>Chofer, Estafeta y Cobrador</b></p> <p><b>Invierno:</b></p> <p>1 Ambo          1 pantalón          1 par de zapatos negros          3 camisas manga larga          2 corbatas          1 Parka cada 2 años</p> <p><b>Verano:</b></p> <p>1 pantalón tela delgada          3 poleras pique manga corta institucional con logo          1 par de zapatos (solo para Estafeta y Cobrador)</p>	<p><b>Administrativos Damas</b></p> <p><b>Invierno:</b></p> <p>1 Blazer anual          2 Faldas anual          2 Blusas anual          1 chaleco guillete</p> <p><b>Verano:</b></p> <p>1 blazer anual          2 faldas anual          3 blusas anual</p> <p><b>Vigilante (Dama)</b></p> <p>En el caso de las damas que ocupan cargo de Vigilante, se otorgará el mismo uniforme de Damas Administrativas, pero en color azul marino. Además de un par de zapatos</p> <p><b>Vigilante Varón (anual)</b></p> <p><b>Invierno:</b></p> <p>2 Uniforme azul: 1 casaca casimir poliéster lana y dos pantalones.          1 Buzo térmico para invierno cada dos años.          1 Parka cada 2 años          1 Par de zapatos negros          3 camisas blanca Manga Larga          1 corbata con logo</p>
---	--



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



<b>Talleres Mantenición</b> 2 Slak azul (tela Jeans) 2 poleras pique manga larga con logo 3 poleras pique azulina manga corta con logo 1 par de zapatos de seguridad negro o café.	<b>Verano:</b> 1 pantalón azul tela delgada 3 camisas blanca manga corta 1 corbata con logo
--	--

Para la selección del vestuario precedente se escuchará la opinión de la Directiva Sindical.

El uso de los uniformes otorgados, será obligatorio en los horarios y lugares de trabajo.

En caso de existir algún saldo de prendas disponibles y que no estén comprometidos, estos podrán ser destinados en orden de llegada, hasta agotar stock para recambio, en los siguientes casos:

- a) Que la prenda a ser cambiada no tenga una asignación más allá de 1 año y se encuentre en mal estado a causa exclusiva de su trabajo, lo cual será evaluado en el momento por el área de Bienestar. Al retirar la nueva prenda, deberá entregar previamente la prenda en mal estado.
- b) No se reemplazaran las prendas que sean extraviadas.

**33. BONO POR SERVICIO A POBLACIÓN DE ALTA VULNERABILIDAD PSICOSOCIAL**

A partir del 01 de julio de 2016, la Universidad pagará un bono por servicio a población de alta vulnerabilidad psicosocial, de **\$46.872.-** brutos mensuales al personal afecto a este Convenio Colectivo, que trabaja en los siguientes Centros de Salud Familiar:

- Madre Teresa de Calcuta
- San Alberto Hurtado
- Juan Pablo II

**34. BONO INVIERNO**

En el mes de julio de 2016, 2017, 2018, la Red de Salud UC CHRISTUS otorgará la suma de **\$76.582.-** a cada trabajador afiliado a la organización sindical, conjuntamente con su remuneración mensual. Adicionalmente, el empleador aportará un componente variable adicional equivalente a la suma de **\$26.163.-** a cada trabajador, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos copulativos:

- a) Que el Hospital alcance un crecimiento del 5% en los ingresos financieros; y
- b) Que la Red de Salud UC CHRISTUS alcance el 5% de crecimiento en las consultas institucionales

**35. BEBIDAS CALIENTES**

La Universidad proporcionará a cada trabajador en los meses de agosto, octubre, diciembre, febrero, abril, junio de cada año, los siguientes insumos, 1 frasco/tarro de 170 gramos de Nescafé Tradición, 50 bolsas de Té Lipton Yellow Label, 2 kilos de Azúcar Iansa Grado 2 ó 1 frasco de 400 ml de Sucralosa Daily Gotas. Así mismo, mantendrá la entrega de leche al personal en los servicios que al momento de la suscripción del presente convenio colectivo lo reciban. Si por razones de stock en el mercado no es posible entregar productos de las marcas o calidades señaladas precedentemente se podrán reemplazar por otras marcas de calidad o precio similar.

La distribución y entrega a cada trabajador, será responsabilidad de la Red de Salud UC CHRISTUS y a su costo.



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



**36. FONDO PRIMERA VIVIENDA**

La Red de Salud UC CHRISTUS establecerá un fondo de **\$4.112.460.-** anuales, destinado a contribuir a la compra o equipamiento de la primera vivienda adquirida por un trabajador afecto al presente Convenio colectivo y que además, cuente con el subsidio habitacional que entregue el estado al respecto.. El monto de la asignación será de 20 U.F.

El sindicato en conjunto con el área Bienestar, determinaran los beneficiarios anuales que podrán aplicar a este fondo. Al respecto, se creará un reglamento, en conjunto con el Sindicato, que regule y administre este beneficio.

**37. RECINTOS VACACIONALES**

La Red de Salud UC CHRISTUS aportará en el mes septiembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo al Sindicato Salud UC un monto anual de **\$10.281.150.-**, este dinero será destinado exclusivamente para la inversión, mantención y reparación en los Recintos Vacacionales del Sindicato Salud UC. Respecto a este aporte anual, el Sindicato rendirá y entregará anualmente en el mes de marzo siguiente, una rendición de gastos con sus respectivas facturas, boletas o documentos que justifiquen el aporte anual entregado por la institución.

**38. AGUINALDO FISCAL / GRATIFICACIÓN LEGAL**

En el evento que el empleador por motivos no imputables a los trabajadores deje de percibir las asignaciones fiscales, pagará al trabajador afecto al presente instrumento, las siguientes sumas de acuerdo a los tramos de remuneraciones que se señala:

<b>Desde (bruto)</b>	<b>Hasta (bruto)</b>	<b>Monto Bono (bruto)</b>
\$ 0.-	\$ 858.825.-	<b>\$333.317.-</b>
\$ 858.826.-	\$2.275.183.-	<b>\$166.686.-</b>
\$2.275.184.-	y más	<b>\$ 0.-</b>

La Red de Salud UC CHRISTUS pagará las sumas anteriores de la siguiente forma:

La suma de **\$55.552.-** (cincuenta y tres mil trescientos treinta y tres pesos) brutos, bimensualmente, para el caso de que el sueldo bruto sea hasta **\$858.825.-** (ochocientos cincuenta y ocho mil ochocientos veinticinco pesos).

La suma de **\$27.811.-** (veinte y seis mil setecientos pesos) brutos, bimensualmente, para el caso en que el tramo de sueldo bruto sea entre **\$858.826.-** (ochocientos cincuenta y ocho mil ochocientos veintiséis pesos) y **\$2.275.183.-** (dos millones doscientos setenta y cinco mil ciento ochenta y tres pesos) brutos.

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

Mientras los trabajadores afectados a este contrato colectivo sean empleados de la Pontificia Universidad Católica de Chile, seguirán percibiendo los aguinaldos y bonificaciones según los Decretos con Fuerza de Ley respectivos y que se publiquen en el Diario Oficial durante la vigencia de este convenio. Estos aguinaldos y bonificaciones fiscales son compatibles con cualquier otro pago de similar naturaleza que este contemplado en este contrato.

Se deja expresa constancia que durante el año en que se haga efectivo el cambio de empleador, la suma total que deberán percibir los trabajadores por eventuales bonos fiscales más los montos señalados anteriormente no podrán ser inferiores ni superiores a **\$328.715.-** brutos o **\$164.562.-** brutos, según lo establecido en la tabla de esta cláusula.



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**2016 – 2019 (versión informativa) ACTUALIZADA A JULIO 2018**  
Original descargable [www.sindicatosaluduc.cl](http://www.sindicatosaluduc.cl)



**39. EXTENSIÓN DE BENEFICIOS**

El empleador extenderá los beneficios del Sindicato Salud UC, a los trabajadores que se afilien al Sindicato Salud UC con posterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo, siempre y cuando tengan 1 año de antigüedad en la institución. Respecto a los trabajadores a quienes la Red de Salud UC CHRISTUS les hiciera extensivo los beneficios estipulados en este instrumento colectivo, deberán aportar a la organización Sindical la cotización del 75% de la cuota sindical mensual ordinaria, la que será descontada oportunamente por la institución. Lo anterior, previa a la verificación de los requisitos legales y administrativos que permitan la extensión y respectivo descuento.

**40. CLÁUSULA DE CONTINUIDAD DE BENEFICIOS**

Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empleadora, Pontificia Universidad Católica de Chile, no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus Convenios individuales o de los instrumentos Colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores. Todo lo anterior en virtud del artículo 4º, inciso segundo del Código del Trabajo, salvo aquellos que digan relación con el aguinaldo fiscal, los que serán reemplazados por la gratificación que corresponda, de acuerdo a la modalidad de pago que elija la organización.

Las partes declaran expresamente, que la supresión de la asignación fiscal que será compensada por la gratificación que corresponda, siempre y cuando se cumplan los requisitos legales, no producirá menoscabo alguno para el trabajador.

**41. ENTREGA DE INFORMACIÓN DE FONDOS**

La Red de Salud UC CHRISTUS informará al sindicato, trimestralmente, a contar de noviembre de 2016, el saldo y detalle de inversión de cada fondo establecido.

**42. ESTUDIO DE HOMOLOGACIÓN DE HABERES**

Se establece desde ya, dentro de la vigencia de este Convenio Colectivo, que el Sindicato acepta evaluar en conjunto con la organización una propuesta de homologación y potencial traspaso de haberes fijos al sueldo base. Al respecto, la organización hará un análisis y estudio a fondo de los actuales haberes fijos que componen la remuneración del funcionario, haciendo una propuesta al respecto al Sindicato para su evaluación



## **ANEXO Nº 2**

### **NORMA QUE RIGE LA ASIGNACIÓN DE AUXILIARES TÉCNICOS DE ENFERMERÍA, LABORATORIO Y AUXILIARES DE APOYO**

1. La asignación, se otorga a los Auxiliares Técnicos de Enfermería y Laboratorio, y Auxiliares de Apoyo que se desempeñan en tareas definidas:

#### **GRUPO I**

- Intensivo de la Unidad Coronaria
- Intensivo de Neonatología
- Intensivo de Pediatría (U.C.I)
- Intensivo Médico (U.T.I.)
- Intensivo Quirúrgico
- Recuperación 3º piso de Cirugía
- Recuperación 6º piso de Cardiología
- 

#### **GRUPO II**

- Banco de Sangre
- Laboratorio Urgencia
- Laboratorio Respiratorio
- Intermedio Quirúrgico
- Intermedio Medicina
- Servicio de Urgencia
- Pabellón de Maternidad
- Pabellón Cirugía General
- Pabellón Cirugía Cardíaca
- Sala Pediatría

2. La asignación se cancela al personal que trabaje en los servicios mencionados.
3. La asignación se conserva en vacaciones.
4. Los Auxiliares Técnicos de Enfermería, Laboratorios y Apoyo que se cambien a alguna de las áreas, definidas por períodos, no afectas a esta asignación, no podrán negarse al traslado.



## **ANEXO N° 3**

### **REGLAMENTO BONO DE PRODUCTIVIDAD, ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD**

El cálculo del bono se hará en forma mensual, en función de la asistencia y puntualidad de cada persona.

El monto máximo mensual a recibir por cada persona podrá alcanzar la suma máxima de **\$30.304.-**, siendo el mínimo **\$0.-** de acuerdo a lo siguiente:

1. El 75% de este bono, que corresponde a **\$22.728.-**, se pagará a todo evento.
2. El 25% restante, que corresponde a **\$7.576.-**, se pagará considerando la asistencia y puntualidad de cada persona, según los siguientes criterios:
  - a) Bono máximo **\$7.576.-**  
3 días de licencia médica (en una licencia o 3 licencias) o  
0 ó 2 atraso al mes o  
0 ó 1 omisión de marcación de entrada y/o salida al mes  
La razón de que se acepte 2 atraso y/o una omisión de marcación es por situaciones justificables.
  - b) Bono de **\$3.788.-**  
1 licencia al mes (de 4 a 5 días) o  
3 días de atraso al mes o  
2 omisiones de marcación de entrada y/o salida y 1 atraso al mes
  - c) Bono mensual de **\$0.-**  
6 día de licencia médica o  
3 día de inasistencia y 3 atrasos al mes o  
3 licencias médicas y 2 omisiones y 1 atraso o  
Cualquier combinación de tres eventos entre atrasos, no marcaciones de entrada y/o salida e inasistencia
  - d) El control de asistencia y puntualidad será medido a través del sistema que actualmente posee la Red de Salud UC CHRISTUS, siendo de responsabilidad de cada funcionario registrar en forma diaria y oportuna su ingreso y salida, dentro del horario de trabajo establecido por su rol de turno.
  - e) Se deja expresa constancia que este beneficio será eliminado a todas aquellas personas involucradas en el acto de marcar la asistencia de otra persona (tanto la persona que realiza el acto como el que es titular de la marcación).
  - f) Para el efecto de calcular este bono se considera asistencia, todos los días efectivamente trabajados, todos aquellos días que tienen la connotación de “permiso con goce de sueldo” estipulados en este Convenio Colectivo y las licencias por patología del embarazo, prenatal y postnatal y por accidentes del trabajo.
  - g) Se aceptará un atraso de 30 minutos mensuales, cuando una trabajadora utilice alguna modalidad de sala cuna establecida en el presente Convenio Colectivo.
  - h) Cuando una licencia médica por enfermedad común tome los dos últimos días del mes y los dos primeros del mes siguiente, sólo se considerara la pérdida del bono para un solo mes.
  - i) Para efecto del cálculo del bono de productividad, no serán consideradas como inasistencia las hospitalizaciones (se excluye las estéticas y las no cubiertas por los respectivos sistemas de salud) y las licencias que estas generen.