



Proyecto Negociación Colectiva



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En Santiago, a 01 de noviembre de 2012 entre la Pontificia Universidad Católica de Chile, representada por la Comisión Negociadora integrada por don Gustavo Maturana, Vice Decano Asuntos Económicos y Administrativos, doña María Rosa Millán, Directora de Asuntos del Personal, y doña Mabel Guerrero Vergara, Sub Gerente de Personal, todos de la Facultad de Medicina de la Pontificia Universidad Católica de Chile, y los trabajadores afiliados al Sindicato de Empresa Pontificia Universidad Católica de Chile, Salud UC, Registro Sindical Único N° 13.01.3301, todos individualizados en el Anexo N°1 de este contrato, representados para estos efectos por la Comisión Negociadora integrada por el directorio del sindicato, don Miguel Antileo Huilcan, Presidente, don Francisco Catalán Espinoza, Secretario, don Luis Orellana Fuentes, Tesorero doña Leonor Cerón Llévén, Directora, doña Sandra Sanhueza Valdivia, directora, doña Mary Vega Bizama, Directora y doña Sandra Galdames Gonzales, Directora, todos domiciliados para estos efectos en Santiago, Av. Libertador Bernardo O'Higgins N° 340, se ha concordado, en los términos prescritos en los artículos 344 y siguientes del código del trabajo, el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo.

1. PARTES

El presente Contrato Colectivo de trabajo afecta, por una parte en calidad de empleador, a la Pontificia Universidad Católica de Chile, en adelante "Universidad" y por la otra, a los trabajadores afiliados al Sindicato de Empresa Pontificia Universidad Católica de Chile, Salud UC, todos ellos individualizados en nómina que se anexa al final. (ANEXO N° 1).

2. EL OBJETO

El objeto de este Contrato Colectivo de trabajo es establecer las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones, beneficios, regalías y otras prestaciones entre la Universidad y el personal sujeto a este Contrato. Declaran las partes que el presente Contrato Colectivo es el instrumento que rige las relaciones laborales entre ellos, salvo que alguna ley disponga expresamente la prevalencia de sus normas sobre las estipulaciones de este Contrato y sin perjuicio de las estipulaciones de los contratos individuales conforme al artículo 348 del Código del Trabajo, o de bonificaciones establecidas en remplazo de algunas de ellas por departamentos o unidades en particular.

3. DEFINICIONES

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

- **Universidad, Facultad de Medicina o empleador:** se entenderá que se refiere a la Pontificia Universidad Católica de Chile.
- **Trabajadores 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.).
- **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.
- **I.P.A.:** Índice de Precios de Alimentos de la FAO: corresponde a aquel Índice establecido por la FAO para el precio de los alimentos, que refleja las variaciones en sus precios de los principales alimentos básicos.

4. VIGENCIA

El presente Contrato Colectivo de Trabajo regirá entre el 01 de noviembre de 2012 y el 01 de noviembre del 2014, ambas fechas inclusive.



Proyecto Negociación Colectiva



5. PAGO Y ASIGNACIÓN DE BENEFICIOS

La Universidad pagará los beneficios de este Contrato Colectivo a todos los trabajadores involucrados en él.

6. JORNADA LABORAL

El personal involucrado en este Contrato Colectivo tendrá la jornada pactada en su contrato individual de trabajo.

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

7. REAJUSTABILIDAD

Como cuestión previa se establece que, a contar del 1° de noviembre de 2012, el sueldo base mínimo de cada trabajador, de acuerdo al estamento al cual pertenezca, será el siguiente:

ESTAMENTO	SUELDO BASE MINIMO MENSUAL
AUXILIAR	287000
ADMINISTRATIVO	308000
AUXILIAR TECNICO	308000
ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO	330000
SECRETARIA	356000

La determinación sobre cuál es el estamento al cual pertenece cada cargo, se señala en el Anexo N°2, complementario del presente contrato.

Los valores señalados en el cuadro anterior sólo serán ejecutados una vez que se hayan aplicado los reajustes a que se refieren los numerales 7.1) y 7.3) establecidos en la cláusula 7 de este instrumento, lo que ocurrirá por única vez el día 01 de noviembre de 2012, durante la vigencia del presente contrato colectivo.

7.1. Reajuste nominal de sueldo base

El 01 de noviembre de 2012, la Universidad reajustará los sueldos base de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, respecto de quienes ya les fue reajustado su sueldo base con la variación del IPC acumulado del primer semestre de 2012, en el mes de julio de 2012.

El reajuste señalado se efectuará respecto de todos los trabajadores afectos a este contrato, que tengan contrato individual de trabajo vigente al día 31 de octubre de 2012, y corresponderá al 100% de la variación registrada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) entre el 01 de julio de 2012 y el 31 de octubre de 2012 o al 100% de la variación registrada por el Índice de Precios de los Alimentos (IPA) de la FAO, entre las mismas fechas, debiendo utilizarse a fin de proceder al reajuste señalado, el índice que haya presentado en el periodo ya indicado la mayor alza.

7.2. Reajuste futuro de sueldos, bonificaciones y beneficios expresados en dinero.

El 01 de enero de 2013 se reajustarán los sueldos base vigentes al 31 de diciembre de 2012 en un porcentaje igual al ciento por ciento de la variación experimentada por el IPC entre el 01 de noviembre de 2012 y el 31 de diciembre de 2012 o según la variación experimentada por el Índice de Precios de los Alimentos (IPA), de la FAO en el mismo periodo señalado, si este último índice es superior al IPC.

- El 01 de julio de 2013 se reajustarán los sueldos base de los trabajadores afectos, vigentes al 30 de junio de 2013, en un porcentaje igual al ciento por ciento de la variación experimentada por el IPC, entre el 01 de enero de 2013 y el 30 de junio de 2013, o según la variación experimentada por el Índice de Precios de los Alimentos (IPA), de la FAO en el mismo periodo señalado, si este último índice es superior al IPC.
- El 01 de enero de 2014 se reajustarán los sueldos base vigente al 31 de diciembre de 2013 en un porcentaje igual al ciento por ciento de la variación experimentada por el IPC entre el 01 de julio de 2013



Proyecto Negociación Colectiva



y el 31 de diciembre de 2013, o según la variación experimentada por el Índice de Precios de los Alimentos (IPA), de la FAO en el mismo periodo señalado, si este último índice es superior al IPC.

- El 01 de julio de 2014 se reajustarán los sueldos base de los trabajadores afectos, vigentes al 30 de junio de 2014, en un porcentaje igual al ciento por ciento de la variación experimentada por el IPC, entre el 01 de enero de 2014 y el 30 de junio de 2014, o según la variación experimentada por el Índice de Precios de los Alimentos (IPA), de la FAO en el mismo periodo señalado, si este último índice es superior al IPC.
- El 01 de noviembre de 2014 se reajustarán los sueldos base de los trabajadores afectos, vigentes al 30 de junio de 2014, en un porcentaje igual al ciento por ciento de la variación experimentada por el IPC, entre el 01 de julio de 2014 y el 31 de octubre de 2014, o según la variación experimentada por el Índice de Precios de los Alimentos (IPA), de la FAO en el mismo periodo señalado, si este último índice es superior al IPC.
- En caso de que durante la vigencia del presente contrato colectivo, se verifique un semestre con IPC e IPA negativos, el empleador no podrá invocar dichas variaciones negativas para disminuir los sueldos base de los trabajadores afectos a este instrumento, los que se mantendrán sin variación conforme esta cláusula, hasta el periodo siguiente.

7.3. Reajuste Real de Sueldo Base

- 7.3.1. El 01 de noviembre de 2012, después de aplicado el I.P.C. o IPA señalado en párrafo 7.1, se incrementarán los sueldos base de aquellos trabajadores de la Facultad de Medicina afectos por este Contrato Colectivo, en \$80.000.- brutos. Los sueldos resultantes se consignarán en los anexos de los contratos de trabajo individuales respectivos.
- 7.3.2. A partir del 1º de Noviembre de 2012, se incrementará el sueldo base de los trabajadores afiliados a la organización sindical, y según la antigüedad que dichos trabajadores tengan, conforme al siguiente detalle:
- Trabajadores entre 5 a 10 años de antigüedad: tres por ciento de incremento.
 - Trabajadores entre 10 y 15 años de antigüedad: tres coma cinco por ciento de incremento.
 - Trabajadores entre más de 15 y menos de 20 años antigüedad: cuatro por ciento de incremento.
 - Trabajadores entre más de 20 y menos de 25 años antigüedad: cuatro coma cinco por ciento de incremento.
 - Trabajadores entre más de 25 y menos de 30 años antigüedad: cinco por ciento de incremento.
 - Trabajadores entre más de 30 y menos de 35 años antigüedad: cinco coma cinco por ciento de incremento.
 - Trabajadores de más de 35 años antigüedad: seis por ciento de incremento.

8. ASIGNACIÓN DE CAJA

La Universidad, establecerá una asignación de caja de \$63.720.- mensuales a partir del 01 de noviembre de 2012, para los trabajadores de la Facultad de Medicina que desempeñan el cargo de cajero u otros cargos administrativos, que tengan la responsabilidad de rendición de caja, incluyendo a las secretarías. Esta asignación se pagará de acuerdo a los días efectivamente trabajados. Sin perjuicio de lo anterior, se entenderá también que son beneficiarios de esta asignación, todo trabajador de la Facultad de Medicina que tenga a su cargo el manejo o custodia de fondos de la empleadora o pacientes.

9. ASIGNACIONES ESPECIALES

- 9.1. A partir del 01 de noviembre de 2012, la Universidad otorgará una asignación especial de \$49.637 brutos mensuales, a los Auxiliares Técnicos de Enfermería y Laboratorio, así como al personal administrativos y



Proyecto Negociación Colectiva



secretarías, y en general a todo el personal que pertenezca y/o que se desempeñen en las siguientes unidades:

Grupo I: Intensivo

- Intensivo de la Unidad Coronaria
- Intensivo de Neonatología
- Intensivo de Pediatría
- Intensivo e Intermedio Médico
- Intensivo e intermedio Quirúrgico
- Recuperación de Cirugía
- Recuperación de Cardiología
- Servicio de Urgencia
- Pabellón Maternidad
- Pabellón Cirugía General
- Pabellón Cirugía Cardíaca
- Esterilización
- Terapia Endovascular "ex Hemodinamia"

9.2. A partir del 01 de noviembre de 2012, también se pagará una asignación especial de \$40.118 brutos mensuales, a los auxiliares Técnicos de Enfermería y Laboratorio, así como al personal administrativos y secretarías, y en general a todo el personal que pertenezca y/o que se desempeñen en las siguientes unidades:

Grupo II: Intermedio

- Banco de Sangre
- Laboratorio Urgencia
- Laboratorio Respiratorio
- Sala Pediatría
- 5to. Cuidados Especiales Medicina
- 4to. Cuidados Especiales Cirugía
- 5to. Intermedio Neurológico
- Diálisis
- UPN, Unidad de Pacientes Nefrológicos
- Cuidado Cardiovascular "Ex Tórax"

9.3. A partir del 01 de noviembre de 2012, la Universidad otorgará una asignación especial de \$19.719 brutos mensuales, a los Auxiliares de Apoyo áreas hospitalizados así como al personal administrativo y secretarías, y en general a todo el personal que pertenezca y/o que se desempeñen en las siguientes unidades:

Grupo I: Intensivo

- Unidad Coronaria
- Neonatología
- Intensivo de Pediatría
- Intensivo e Intermedio Médico
- Intensivo e intermedio Quirúrgico
- Recuperación de Cirugía
- Recuperación de Cardiología
- Servicio de Urgencia
- Pabellón Maternidad
- Pabellón Cirugía General
- Pabellón Cirugía Cardíaca
- Esterilización



Proyecto Negociación Colectiva



- Terapia Endovascular "ex_Hemodinamia"
- Recuperación de Cardiología

9.4. A partir del 01 de noviembre de 2012, también se pagará una asignación especial de \$17.000 brutos mensuales, a los Auxiliares de Apoyo áreas hospitalizados, así como al personal administrativo y secretarías, y en general a todo el personal que pertenezca y/o que se desempeñen en las siguientes unidades:

Grupo II: Intermedio

- Banco de Sangre
- Laboratorio Urgencia
- Laboratorio Respiratorio
- Sala Pediatría
- 5to. Cuidados Especiales Medicina
- 4to. Cuidados Especiales Cirugía
- 5to. Intermedio Neurológico
- Diálisis
- UPN, Unidad de Pacientes Nefrológicos
- Cuidado Cardiovascular "Ex Tórax"

Bono Pabellón Dental.

La facultad pagará a todos los trabajadores afectos al presente instrumento que se desempeñen como operadores de pabellón dental, un bono mensual de \$40.000.- brutos, por concepto de incremento de trabajo.

10. ASIGNACIÓN DE CONTINUIDAD

A partir del 01 de noviembre de 2012, la Universidad pagará una asignación de continuidad de \$ 27.200 mensuales, a todos los auxiliares de enfermería, técnicos de enfermería, auxiliares de laboratorio, técnicos de laboratorio, auxiliares de alimentación, técnicos de alimentación, auxiliares dentales, técnicos dentales, auxiliares de farmacia, técnicos de farmacia, auxiliares de apoyo, ropería y a los funcionarios administrativos en general, que realicen turnos diurnos de lunes a viernes, o de lunes a sábado, en todas las unidades no contempladas en la cláusula N° 9 de este instrumento para la entrega de asignaciones especiales.

11. ASIGNACIÓN DE RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO

- 11.1. La Universidad pagará un monto equivalente a 5 meses de remuneración líquida, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 45 años de servicios continuos en la institución.
- 11.2. La Universidad pagará un monto equivalente a 4 meses de remuneración líquida, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 40 años de servicios continuos en la institución.
- 11.3. La Universidad pagará un monto equivalente a 3 meses de remuneración líquida, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 35 años de servicios continuos en la institución.
- 11.4. La Universidad pagará un monto equivalente a 2 meses de remuneración líquida, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 30 años de servicios continuos en la institución.
- 11.5. La Universidad pagará un monto equivalente a 1,5 mes de remuneración líquida, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 25 años de servicios continuos en la institución.
- 11.6. La Universidad pagará un monto equivalente a 1 mes de remuneración líquida por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 20 años de servicios continuos en la institución.



Proyecto Negociación Colectiva



11.7. La Universidad pagará un monto equivalente a un 0,75 mes de remuneración líquida cuando el trabajador cumpla 15 años de servicios continuos en la institución.

11.8. La Universidad pagará un monto equivalente a un 0,50 mes de remuneración líquido por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 10 años de servicios continuos en la institución.

11.9. La Universidad pagará un monto equivalente a un 0,25 mes remuneración líquida, por una sola vez, cuando el trabajador cumpla 5 años de servicios continuos en la institución.

La asignación de antigüedad establecida precedentemente podrá cobrarse a partir del 1º de noviembre del 2012 exclusivamente por un solo tramo de la antigüedad que corresponde, sin que proceda acumulación de tramos. Esta asignación será imponible y tributable y la remuneración líquida a considerarse será la 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, como asimismo que la asignación de reconocimiento de años de servicio que se pacta por esta cláusula, corresponde a la suma líquida de la remuneración contractual.

12. BONIFICACIONES.

12.1. Movilización

12.1.1. A partir del 01 de noviembre de 2012, la Universidad pagará al personal afecto a este instrumento colectivo, cuyo sistema de turno signifique un número menor a 20 días trabajados al mes, una asignación de movilización de \$40.452.- 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 \$55.436.- mensuales.

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

12.1.3. Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo precedente, todos los trabajadores domiciliados fuera del Área Urbana de la ciudad de Santiago, tendrán derecho a una asignación única de movilización de \$67.340.- mensuales para cada uno de ellos, que se liquidará y pagará conjuntamente con las remuneraciones de cada período.

12.1.4. Además, la Universidad proveerá a los trabajadores que presten servicios en recintos alejados de la zona centro de la ciudad, movilización de acercamiento desde la estación de metro más cercana al respectivo servicio, y viceversa. La movilización deberá estar disponible, en horarios determinados, que aseguren que los trabajadores beneficiados puedan hacer uso de ella oportunamente para ingresar a prestar servicios en el horario de inicio de la jornada laboral, y para hacer adecuado uso de ella, al término de esta.

Los valores señalados en los párrafos 12.1.1 y 12.1.3 se reajustarán semestralmente de la manera y en los porcentajes señalados en el párrafo 7.2 de este contrato. Si dichos reajustes semestrales, resultan ser inferiores porcentualmente al alza real de los costos de locomoción colectiva durante el mismo período, el reajuste deberá ajustarse al porcentaje de aumento de los costos de locomoción.

Se deja constancia que las asignaciones contempladas en esta cláusula, se pagarán a los trabajadores afectos a este instrumento, solo respecto de los días efectivamente trabajados.

12.1.5 La empresa pagará un servicio de radio taxi, hasta el domicilio del trabajador a todos los trabajadores afectos al presente contrato colectivo que terminen su jornada a contar de las 22 horas. Excepcionalmente el horario de uso de este beneficio será a contar de las 21 horas para los trabajadores que se desempeñen en los servicios de Pabellones y Hemodinamia.

12.2. Bono de Colación

A partir del 01 de noviembre de 2012, la Universidad entregará la personal afecto a este instrumento colectivo, que se desempeñe en el Hospital Clínico, o Centro Médico San Joaquín un bono de colación equivalente a



Proyecto Negociación Colectiva



\$3.500.- por cada día efectivamente trabajado, no tributable ni imponible. Este bono será entregado a través de cheque restaurant o similares.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores afectos a este instrumento que presten servicios en otras áreas, de la Red de Salud UC, distintas de las señaladas en el párrafo anterior, podrán optar por la modalidad allí señalada, o por un bono de colación en dinero por la suma de \$75.000.- mensuales, no tributable ni imponible. La opción señalada, será ejercida exclusivamente por el trabajador, mediante solicitud escrita, dirigida a la empleadora, quien deberá hacerla efectiva, a más tardar el primer día hábil del mes siguiente a la correspondiente solicitud.

La asignación contenida en la presente cláusula en cualquiera de sus modalidades, se entregará al trabajador por mes anticipado, conjuntamente con las remuneraciones del mes anterior que se devenga.

Al personal que se desempeña en turnos nocturnos en el Hospital Clínico de la Universidad Católica se le otorgará adicionalmente una colación nocturna por noche trabajada.

12.3. Aguinaldos

A partir del 01 de noviembre de 2012, se establece en los meses de septiembre, diciembre y enero de cada año, aguinaldos al personal afecto a este instrumento colectivo, por los siguientes montos:

- Septiembre: Un monto de \$ 80.000.-
- Diciembre: Un monto de \$ 120.000.-
- Enero: Un monto de \$ 180.000.-

El Aguinaldo del mes de Enero será cancelado el 15 de enero de cada año de vigencia del presente contrato colectivo, o el día hábil anterior, si este cayera en domingo o festivo.

Excepcionalmente, el trabajador podrá requerir el pago del aguinaldo del mes de enero, en un mes distinto a este, entendiéndose que ello ocurre cuando el trabajador requiere vacaciones por escrito, por un lapso de 10 días o más días hábiles de feriado o descanso anual, para un periodo distinto de los meses de enero y/o febrero del año respectivo.

El aguinaldo del mes de enero, se devenga anualmente a partir de la fecha de ingreso del trabajador a la Universidad, de manera tal que si un trabajador ha cumplido la anualidad y deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa sin haber hecho uso del feriado y del respectivo aguinaldo, éste deberá ser pagado al momento de suscribir el finiquito, sin perjuicio de aquellas prestaciones que correspondan al trabajador por aplicación del art. 73 del Código del Trabajo.

Los aguinaldos establecidos en este punto 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.

12.4. Asignación por turnos en fechas determinadas

- 12.4.1. La Universidad pagará un bono por asignación por turnos en fechas determinadas por cada día trabajado, compatible con toda otra asignación contractual, a los trabajadores afectos a este Contrato, que por disposición de la propia Universidad deban cumplir funciones en horario nocturno el día 24 y/o el 31 de Diciembre. El bono ascenderá, en cada oportunidad, a \$74.800.- brutos, que se pagarán cuando proceda, conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mes de enero de cada año.
- 12.4.2. Para los trabajadores afectos a este Contrato que por disposición de la propia Universidad deban cumplir funciones en horario diurno los días 25 de diciembre y/o 01 de enero se les pagará por cada día trabajado un bono equivalente a \$50000.- brutos, los que se pagarán cuando proceda, conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mes de enero de cada año.
- 12.4.3. Esta asignación, será compatible con cualquier otro pago que deba efectuar el empleador al trabajador, por concepto de compensación de trabajo en días festivos, de acuerdo con las normas del art. 38 del Código del Trabajo.

12.5. Asignación por turno nocturno



Proyecto Negociación Colectiva



A partir del 01 de noviembre de 2012 la Facultad de Medicina pagará los siguientes bonos por turnos nocturnos al personal, afecto a este contrato. La misma asignación recibirán los trabajadores que desempeñen turnos part-time y deban realizarlos en turno nocturno.

12.5.1. Auxiliares de Enfermería, otros auxiliares técnicos y cajeros.

- Grupo I Intensivo: \$16.000.- por cada noche.
- Grupo II Intermedio: \$ 15.000.- por cada noche.
- General: \$ 15.000.- por cada noche.

12.5.2. Auxiliares de Apoyo, otros auxiliares y todos los otros cargos no especificados en 12.5.1. anterior.

- Grupo I Intensivo: \$ 12.000.- por cada noche.
- Grupo II Intermedio: \$ 10.200.- por cada noche.
- General: \$ 10.200.- por cada noche.
- Los cargos administrativos quedan asimilados en el Grupo I, de esta cláusula (12.5.2.).

Se entenderán asimilados al grupo General todos los trabajadores que no estén contemplados en los Grupos Intensivos e Intermedio señalados en el punto 9 de este Instrumento Colectivo.

Exclusivamente los trabajadores que cursen estudios y que cumplan su trabajo en jornada nocturna, tendrán un límite de 9 noches mensuales, para el pago de este bono.

Cuando el trabajador cumpla 15 años continuos en la Institución realizando turnos nocturnos, esta bonificación podrá ser incorporada al sueldo base, a solicitud del trabajador, eliminándose de esta manera el bono por concepto de trabajo nocturno. El monto a incorporar al sueldo base será el equivalente a 7, 5 noches (promedio de noches del sistema de cuarto turno), de acuerdo al monto asignado para la Unidad en que realizan los turnos, según la clasificación anteriormente descrita.

Asimismo, a los trabajadores que realicen turnos nocturnos, y que antes de cumplir 15 años trabajando en esa jornada, deban por cualquier causa, pasar a una jornada distinta, se les incorporará automáticamente la bonificación señalada en el párrafo anterior, al sueldo base.

A mayor abundamiento, se deja explícitamente señalado lo siguiente:

- El trabajador que 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 futuro nuevamente se incorpore a rotativas nocturnas.

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

La empleadora compensará en dinero a los trabajadores afectos a esta bonificación que hagan uso de vacaciones, cuando por la rotativa de turnos a que se encuentren afectos, les hubiere correspondido el trabajo en turno nocturno durante el periodo que haga uso de las respectivas vacaciones. En este caso, se considerará para todos los efectos como trabajados dichos turnos nocturnos por el trabajador.

A contar del día 1º de noviembre de 2012, la empresa pagará un bono mensual a los trabajadores que hayan cumplido 10 años continuos en la institución realizando turnos nocturnos, y que actualmente solo realicen turnos de día, siempre que el bono por turno nocturno no haya sido incorporado al sueldo base del trabajador con anterioridad. Este bono será el monto correspondiente a 7.5 noches, (promedio de noches del sistema de cuarto turno), de acuerdo al monto asignado para la Unidad o Servicio en que realizó los turnos.

Finalmente, la empleadora pagará a todos los trabajadores a quienes se les haya incorporado al sueldo base el bono por turno nocturno, y quienes actualmente y desde 5 años atrás, se encuentren trabajando aun en turno nocturno, un bono de \$18.000.- brutos mensuales.



Proyecto Negociación Colectiva



12.6. Asignación por Estudios y Capacitación

Los beneficiarios de este punto, *Asignación por Estudios y Capacitación*, al igual que todos los beneficios de salud, serán el grupo familiar entendiéndose por este al trabajador afecto al presente instrumento colectivo, hijos, cónyuge y /o pareja situación esta última que deberá acreditar el trabajador beneficiario previamente en el Departamento de Bienestar.

- 12.6.1. La Universidad otorgará un 60% (sesenta por ciento) de descuento del arancel de matrícula y mensualidad a cada trabajador afecto a este Contrato Colectivo, que siga una carrera en la Pontificia Universidad Católica de Chile.
- 12.6.2. Igual beneficio al precedente (12.6.1.) se otorgará a los hijos y/o pareja de los mismos trabajadores que estudien en esta Universidad.
- 12.6.3. La Universidad pagará los costos de matrículas y mensualidades para todos aquellos trabajadores que requieran completar su enseñanza básica o media, de acuerdo con el reglamento de capacitación vigente, el que se inserta a este instrumento como Anexo N° 3.-
- 12.6.4. La Facultad de Medicina pagará semestralmente un monto de \$100.000.- a cada trabajador afecto a este instrumento, por cada miembro del grupo familiar que curse una carrera profesional en cualquier institución de educación superior, acreditada ante el Ministerio de Educación.
- 12.6.5. La Universidad otorgará a cada trabajador afecto al presente instrumento, una bonificación equivalente 70% del valor del arancel de matrícula y mensualidades, por cualquier miembro del grupo familiar de dicho trabajador, que siga una carrera en un Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica, siendo requisito para obtener este beneficio, que tanto las instituciones de educación en que se curse la carrera respectiva, como la carrera misma, se encuentren acreditadas ante el Ministerio de Educación.
- 12.6.6. La Facultad de Medicina, otorgará para los trabajadores afectos al presente instrumento, cincuenta becas anuales completas en DUOC UC. Se entiende que esta beca incluye, el pago de matrícula, pago de la mensualidad, y permiso con goce de remuneración para el trabajador, durante 5 semestres de estudios. Las postulaciones deberán realizarse ante la organización sindical. Para tal efecto se utilizará el reglamento y procedimiento vigente, para carreras técnicas.-
- 12.6.7. La Facultad de Medicina otorgará asimismo, a los trabajadores afectos a este instrumento 3 becas anuales para cursar la carrera de Licenciatura en Enfermería conducente al Título Profesional de Enfermera, en una Institución acreditada ante el Ministerio de Educación. Se entiende que esta beca incluye, el pago de matrícula, pago de mensualidad y permiso con goce de remuneración para el trabajador durante el tiempo que dure la carrera. Las postulaciones deberán realizarse ante la Organización Sindical.
- 12.6.8. La Universidad determinará de acuerdo a los requerimientos de cada Unidad la capacitación del personal de su Unidad en concordancia con las políticas establecidas para tal efecto. Con todo, cada vez que se traslade a un trabajador a un cargo o se le agregue una función que requiera operaciones para las cuales no se encuentra capacitado, la Universidad estará obligada a capacitarlo previamente. Esta actividad deberá ser realizada dentro del horario de trabajo. En caso que la capacitación sea en horario no laboral, la Universidad se obliga a pagar al trabajador todo el periodo de capacitación, como si fuera trabajado para todos los efectos legales, debiendo además pagar el traslado y colación del trabajador.
- 12.6.9. A partir del 01 de noviembre de 2012 se establecerá un Fondo de Capacitación de \$25.000.000.- por cada año, acumulable de un año al siguiente, cuya finalidad será financiar asistencia a Congresos y Seminarios, para todos los trabajadores afectos a este instrumento colectivo. Este fondo será otorgado por la empleadora, y administrado por el Sindicato, quien podrá asignar de este fondo, montos determinados a los trabajadores que cursen estudios y no perciban beneficios por ello.

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 un costo de remplazo para la Facultad.



Proyecto Negociación Colectiva



- 12.6.10. La Facultad de Medicina otorgará 25 becas anuales de estudio para pre universitario, destinadas a al grupo familiar de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo. La asignación de este beneficio será realizada exclusivamente por el Sindicato.
- 12.6.11. La empleadora se compromete a otorgar y autorizar el cambio de turno que soliciten los trabajadores afectos a este contrato colectivo, que se encuentren cursando carreras profesionales o técnicas, especialmente en aquellos turnos que se realicen de noche.

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 cien 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.

Se entenderán como horas extraordinarias, las trabajadas en domingos o festivos.

Su cálculo y pago se efectuará por mes vencido, comprendiendo las horas extraordinarias trabajadas, entre los días 20 del mes anterior hasta el día 19 del mes correspondiente a la liquidación.

A contar del día 1º de noviembre de 2012, la Universidad entregará trimestralmente al sindicato las marcaciones de jornada de todos los trabajadores afectos al presente instrumento. El cumplimiento de esta obligación se efectuará en versión electrónica mediante planilla Excel.

Al momento de retiro voluntario por acogerse a jubilación, al personal cuyo sistema de turno sea "4º turno", y hayan permanecido en este sistema por un periodo no menor a 20 años, se les pasará el promedio de horas extras de los últimos 2 años, 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

A partir del 1º noviembre de 2012 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 del Hospital.

14.1. Auxiliares de Enfermería, otros auxiliares técnicos:

- Grupo I Intensivo: \$60.000.- por cada turno día y \$70.000.- por Noche
- Grupo II Intermedio: \$55.000.- por cada turno día y \$65.000.- por Noche
- General: \$50.000.- por cada turno día y \$60.000.- por Noche

14.2. Auxiliares de Apoyo:

- Grupo I Intensivo: \$50.000.- por cada turno día y \$60.000.- por Noche
- Grupo II Intermedio: \$45.000.- por cada turno día y \$55.000.- por Noche
- General: \$40.000.- por cada turno día y \$50.000.- por Noche
- Los cargos administrativos quedan asimilados en el Grupo I, de esta cláusula (14.2.).

Se entenderán asimilados al grupo General todos los trabajadores que no estén contemplados en los Grupos Intensivos e Intermedio señalados en el punto 9 de este Instrumento Colectivo.

Se deja expresa constancia, que para efectos distintos a los señalados en este artículo 14, en términos de cubrir turnos de reemplazo, se estará a las normas que se establecen a continuación:

La empresa pagará a cada trabajador que se destine a ser llamado por beeper \$ 30.000 para cada fin de semana, entendiéndose por tal sábado y domingo.



Proyecto Negociación Colectiva



La empresa pagará a cada trabajador que se destine a ser llamado por beeper \$ 15.000 por cada día distinto de sábado o domingo.

La empresa pagará las siguientes sumas adicionales a cada trabajador que asista a un llamado de beeper:

\$ 17.000, cuando producto del llamado, el trabajador utilice hasta cuatro horas de tiempo.

\$ 30.000, cuando producto del llamado, el trabajador utilice de 4 horas 1 minuto a 7 horas.

\$ 70.000, cuando producto del llamado, el trabajador utilice sobre 7 horas.

Los tiempos señalados en este párrafo, comprenden desde el momento en que el trabajador es llamado por beeper, hasta una hora después del término del turno para el que ha sido llamado.

Se considerará como llamados a beeper, todos los llamados a celular o por cualquier otro medio de comunicación efectuados a los trabajadores afectos a este instrumento, para presentarse a prestar servicios para la empleadora, como asimismo la destinación a ser llamados por celular para estos mismos fines.

Adicionalmente, la empresa pagará a cada trabajador afecto al presente instrumento, por concepto de extensión de jornada, (horas extraordinarias trabajadas, con posterioridad al término de la jornada ordinaria), los siguientes montos:

\$ 18.000.- Cuando la extensión de jornada sea de hasta 2 horas de tiempo.

\$ 36.000.- Cuando la extensión de jornada sea de 2 horas y 1 minuto a cuatro horas de tiempo.

\$ 45.000.- Cuando la extensión de jornada sea 4 horas 1 minuto a 7 horas.

\$ 70.000.- Cuando la extensión de jornada sea de más de 7 horas.

A los trabajadores que deban cumplir con estos turnos de remplazo se les otorgará el beneficio de almuerzo o cena, según corresponda al turno en que efectúe el remplazo.

En todo caso, el uso o goce del beneficio de almuerzo o cena deberá sujetarse a las formalidades establecidas en la cláusula 12.3.2 de este contrato colectivo.

El cálculo de este beneficio se efectuará por mes vencido, los días 20 de cada mes, comprendiendo los bonos entre los días 20 del mes anterior hasta el día 19 del mes correspondiente a la liquidación de remuneración, en que deberá efectuarse el pago.

15. BONO DE INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD

A partir del 1° de noviembre de 2012, la empresa pagará mensualmente a todos los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, un bono de incentivo a la productividad de \$60.000, brutos. Este bono se pagará en relación a los días efectivamente trabajados en el mes respectivo.

16. SEGUROS

16.1. De Pérdidas:

La Universidad mantendrá el seguro contra robos o pérdidas que actualmente beneficia al personal que desempeña labores de estafetas, personal administrativo y de seguridad.

16.2. De Riesgos:

La Universidad mantendrá el 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 en actos de servicio. Este seguro de riesgos beneficiará al personal que desempeñe cargos de chofer, camilleros, estafeta y seguridad. Igual seguro se aplicará al personal que se desempeñe en el Servicio de Ambulancias.



Proyecto Negociación Colectiva



17. INDEMNIZACIONES POR AÑO DE SERVICIO

17.1. Indemnización a Todo Evento:

La Universidad pagará a los trabajadores que sean despedidos por cualquier causal que diga relación con modificaciones internas relativas al dominio de la empleadora, posesión, mera tenencia, o administración de la Universidad, o alguna de sus unidades, durante toda la vigencia del presente contrato colectivo, una indemnización a todo evento equivalente a 2 meses de remuneración por cada año trabajado y fracción superior a 6 meses, durante toda la vigencia del contrato, sin aplicar en este caso, el tope establecido en el art. 163 del Código del Trabajo respecto de los años de servicio.

17.2. Jubilación y Retiro:

Las personas involucradas en el presente Contrato que durante su vigencia cumplan los requisitos para jubilar, tendrán derecho, a una indemnización de un mes de remuneración por cada año trabajado o fracción igual o superior a 6 meses, cuando se retiren efectivamente, sin aplicar en este caso, el tope establecido en el art. 163 del Código del Trabajo respecto de los años de servicio.

17.3. Retiro voluntario de Trabajadores:

Respecto del retiro voluntario de trabajadores afectos a este contrato colectivo que no se encuentren en la hipótesis anterior, se observarán las siguientes reglas:

17.3.1. 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 por cada año de servicio, de su última remuneración, por año trabajado o fracción igual o superior a 6 meses, sin aplicar en este caso, el tope establecido en el art. 163 del Código del Trabajo respecto de los años de servicio.

Para estos efectos la Universidad dispondrá en el mes de enero de cada año, de la suma de \$94.000.000.- anuales, con los que se procederá al pago de estas indemnizaciones, de acuerdo al orden de inscripción que efectúen los mismos trabajadores en el Sindicato Salud UC, y hasta agotar el referido monto anual.

En el caso de que el monto señalado en el párrafo anterior, no sea utilizado completamente en el pago de las indemnizaciones a que se hace mención en el respectivo año calendario, el saldo acrecerá la suma de \$94.000.000.- que la Universidad disponga para estos mismos efectos en el año calendario siguiente.

17.3.2. 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 que ascenderá a medio mes de la última remuneración base mensual devengada por cada año de servicio o fracción igual o superior a 6 meses, sin aplicar en este caso, el tope establecido en el art. 163 del Código del Trabajo respecto de los años de servicio.

Para estos efectos la Universidad dispondrá en el mes de enero de cada año, de la suma de \$24.000.000.- anuales, con los que se procederá al pago de estas indemnizaciones, de acuerdo al orden de inscripción que efectúen los mismos trabajadores en el Sindicato Salud UC, y hasta agotar el referido monto anual.

En el caso de que el monto señalado en el párrafo anterior, no sea utilizado completamente en el pago de las indemnizaciones a que se hace mención en el respectivo año calendario, el saldo acrecerá la suma de \$24.000.000.- que la Universidad disponga para estos mismos efectos en el año calendario siguiente.

17.3.3. En caso de fallecimiento de un trabajador afecto al presente instrumento, la Universidad pagará a quienes constituyan su sucesión legal, en conjunto, una indemnización ascendente a un mes de su remuneración por año efectivamente trabajado, y fracción superior a 6 meses, con un mínimo de 12 remuneraciones mensuales, sin aplicar en este caso, el tope establecido en el art. 163 del Código del Trabajo respecto de los años de servicio. Esta indemnización se calculará en base al último sueldo mensual percibido por el causante. Con todo el trabajador podrá establecer en el Departamento de Bienestar un beneficiario distinto de los señalados anteriormente.

17.4. Adelanto de indemnizaciones por años de servicio



Proyecto Negociación Colectiva



Las personas involucradas en el presente contrato colectivo, con al menos 10 años de permanencia continua en la Institución y que durante la vigencia de este contrato colectivo, cumplan los requisitos para solicitar este beneficio, tendrán derecho, a un adelanto de indemnización equivalente al 30% de un mes de remuneración por cada año trabajado, sin aplicar en este caso, el tope establecido en el art. 163 del Código del Trabajo respecto de los años de servicio. .

Para los efectos de determinar la procedencia de adelanto de indemnización, se atenderá el reglamento existente para este beneficio, que indica los requisitos necesarios para postular los que se señalan en el Anexo N° 4.-

Cuando el trabajador cumpla con los requisitos señalados en el respectivo reglamento, y haga efectiva la solicitud de adelanto de indemnización, el monto correspondiente al porcentaje señalado en el párrafo primero, quedará expresado en unidades de fomento, que serán descontadas del total de años que corresponda por indemnización por años de servicio, lo que se hará efectivo en el momento que se liquide la indemnización total.

18. FERIADOS

La Universidad se obliga a otorgar a los trabajadores con contrato indefinido involucrados en este Contrato Colectivo 20 días hábiles de vacaciones, sin perjuicio de que por aplicación de las normas del Código del Trabajo éstas pudieren ser mayores.

Como norma interna, las vacaciones no podrán ser fraccionadas en períodos menores a 10 días hábiles en época de verano, el resto podrá ser fraccionado en dos períodos de 5 días hábiles.

19. PERMISOS

19.1. Con goce de remuneraciones:

- 19.1.1. La Universidad otorgará a los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, 7 días corridos de permiso pagado en caso de fallecimiento del hijo, cónyuge o pareja, a contar del momento que deba presentarse a turno y 5 días corridos de permiso pagado, en caso de fallecimiento de padre o madre del trabajador o de su hijo en período de gestación, a contar del día que deba presentarse a turno; incluidos en éstos los permisos legales correspondientes.
- 19.1.2. Asimismo, la Universidad Otorgará a los trabajadores afectos a este contrato, 3 días corridos de permiso pagado en caso de fallecimiento de un hermano, 7 días corridos de permiso pagado, en caso de que el trabajador contraiga matrimonio, a partir de la fecha de éste.
- 19.1.3. El padre tendrá derecho a un permiso pagado de diez días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto y, en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento, establecido en el artículo 195 del código del trabajo.
- 19.1.4. La Universidad además otorgará 1 día de permiso pagado, por cambio de residencia del trabajador.
- 19.1.5. La Universidad otorgará 5 días de permiso administrativo pagados, para cargos que no cumplan funciones en un Sistema Excepcional de Distribución de Jornada autorizados por la Dirección del Trabajo. Asimismo, otorgará 6 días de permiso administrativo pagados, para cargos que se desempeñen en Sistema Excepcional de Distribución de Jornada Autorizado por la Dirección del Trabajo y que tengan al menos 10 años continuos de prestación de servicios para la Universidad, permiso que aumentará a 7 días pagados, para aquellos trabajadores que tengan 10 o más años de servicio continuos para la universidad.
- 19.1.6. Estos permisos Administrativos para ser otorgados se sujetaran a lo establecido en el Reglamento respectivo que se incorpora como Anexo N°5

Para el caso de que la empleadora negare cualquiera de los permisos regulados en este número 19 del contrato colectivo, el trabajador podrá solicitar la compensación de estos días en dinero, los que serán pagados por la Universidad como si fueran trabajadores part-time. Para todos los efectos legales, se entenderá que el derecho del trabajador para solicitar la compensación de estos permisos no otorgados, prescribirá en el plazo establecido en el inciso 1° del artículo 510 del Código del Trabajo.

Asimismo, en el caso de otorgar la Universidad los permisos administrativos de que da cuenta este número y no cubrir el puesto del trabajador que hace uso del permiso, el valor del día trabajado será distribuido entre los demás trabajadores que cubren el turno respectivo a prorrata de sus remuneraciones. Lo mismo ocurrirá para el caso del uso de vacaciones



Proyecto Negociación Colectiva



de los trabajadores, cuando la Universidad no complete la dotación respectiva de la sección en que se desempeña el trabajador.

19.2. Sin goce de sueldo:

Es atribución privativa del Vicerrector de Asuntos Económicos y Administrativos o de la persona en quien haya delegado esta facultad, el otorgar permisos sin goce de remuneración. La solicitud debe ser efectuada por escrito dando respuesta al trabajador con la misma formalidad.

20. LICENCIAS MÉDICAS

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

21. COMPENSACIÓN VOLUNTARIA,

La Universidad pagará los reajustes respecto del total de los haberes percibidos por los trabajadores afectos al presente instrumento, a los trabajadores que estén haciendo uso de feriado legal o se encuentren acogidos a licencia médica por enfermedad común o afectada por un accidente del trabajo, como si estuvieren prestando servicios.

Asimismo, y mientras el trabajador afecto al presente contrato colectivo, se encuentre haciendo uso de licencia médica por enfermedad común, la Universidad le pagará todas las remuneraciones, bonos, asignaciones y en general toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de servicios hasta antes del inicio de la licencia médica, que no sea pagada por la respectiva institución de salud.

22. **BENEFICIOS DE SALUD:** A partir del 01 de noviembre de 2012, se establece un fondo anual de \$350.000.000.-, contra el cual se financiarán las bonificaciones por prestaciones y beneficios que se indican más abajo en éste artículo. Estos beneficios serán aplicables al funcionario y su grupo familiar, entendiéndose se por tal, el trabajador afecto al presente contrato colectivo, su cónyuge o pareja, hijos y/o cargas legales.

22.1. **Médico del Personal:** la empresa dispondrá de un médico para los trabajadores del sindicato y su grupo familiar, entendiéndose por tales su cónyuge, pareja, hijos y/o cargas legales, que atenderá un mínimo de 22 horas semanales. Dicho profesional deberá concurrir para prestar el beneficio en los Centros Médicos San Joaquín y Hospital Clínico. El costo de la atención será el equivalente al valor de un bono FONASA NIVEL UNO y será rembolsado según consulta médica ambulatoria.

22.2. **Cobertura adicional:** La Facultad bonificará -con cargo a este fondo- consultas no cubiertas tales como fonoaudiología u otras de similar naturaleza, para el cónyuge, pareja, hijos y/o cargas legales. Para el caso de consultas psicológicas, no podrá utilizarse un porcentaje superior al 25% de los recursos del Fondo. En todos estos casos, la bonificación corresponderá a un 50% del valor de la consulta.

22.3. **Exámenes no codificados:** La Facultad bonificará el 80% del valor de la prestación o copago.

22.4. **Exámenes no codificados de alta complejidad o valor:** Una comisión bipartita, integrada por tres representantes del Sindicato y tres médicos designados por la Facultad de Medicina, establecerá los criterios para determinar qué exámenes y procedimientos pueden ser objeto de cobertura con cargo a este Fondo. Los acuerdos de esta comisión serán comunicados a la Sub Gerencia de Personal a objeto que implemente el financiamiento que corresponda y a fin de cubrir los exámenes y procedimientos a que se refiere este numeral. A petición del sindicato la comisión deberá reunirse dentro de los diez días siguientes a que se notifique la solicitud.

El monto mínimo del examen para que se constituya la comisión bipartita será de \$500.000.

22.5. **Asistente Social:** Se dispondrá del servicio de una asistente social para todos los Centros de la Red de Salud UC, para efectos de garantizar un buen servicio se calendarizará trimestralmente las visitas, de lo cual se informará con 10 días de anticipación al sindicato para difundir la información.

22.6. Para la administración y ejercicio del derecho a los beneficios de salud establecidos en esta cláusula N° 22, se implementarán las siguientes medidas:

a. Cada cajero dispondrá de un formulario denominado Garantía de Funcionario que asegurará la atención en forma inmediata del trabajador y su grupo familiar;



Proyecto Negociación Colectiva



- b. La Facultad realizará las acciones necesarias para que cada cajero disponga de una base de datos que identifiquen a los beneficiarios del sindicato. Igualmente acciones se llevarán a cabo, por parte de la Facultad, y en la medida de sus posibilidades, en lo que respecta al cónyuge, pareja, hijos y cargas legales. Sin perjuicio de lo anterior, la base de datos que no disponga la Facultad será proporcionada por el Sindicato. Con todo, dentro del primer trimestre de vigencia del presente contrato colectivo, la Facultad deberá tener implementada la base de datos.
- c. El copago de los beneficios de salud establecidos en esta cláusula, se efectuará por el trabajador, vía IMED.
- d. Para el caso que el trabajador no disponga de recursos para el pago de bonos de atención médica u otras prestaciones de salud, la Facultad otorgará un préstamo a este trabajador a su sola solicitud. Para otorgar el préstamo, se requerirá exhibir y dejar copia de las órdenes médicas.
- e. El pago del crédito otorgado por la Universidad 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.
- f. Si al finalizar el primer año de vigencia del fondo anual para beneficios de salud, no hubieren sido gastados la totalidad de los dineros de dicho fondo, quedando un saldo de este, la suma sobrante acrecerá el fondo del año siguiente y se establecerán incrementos de los beneficios de dicho fondo, incrementos que serán determinados por el sindicato, con el objeto de optimizar y mejorar la distribución de dicho nuevo monto durante el segundo año. Para los efectos de tomar cabal y completo conocimiento respecto de la utilización de este fondo, las necesidades de nuevos incrementos, y generación de nuevas coberturas como asimismo cambio de las existentes, la Universidad aportará al sindicato desde el inicio del contrato colectivo y en forma trimestral, la información pormenorizada del otorgamiento de los beneficios de salud establecidos en este numeral, durante dicho periodo.

El Reglamento de Salud se inserta a este instrumento como Anexo N°6

Sin perjuicio de los beneficios de salud señalados en este punto, la Universidad dispondrá de un sistema de Sobrecupo exclusivo para funcionarios en la Red de Salud UC, si a pesar de esta medida no existiera atención oportuna en la Red de Salud UC este beneficio se aplicará a atenciones brindadas en otros centros de salud con idénticas coberturas.

22.7. Copagos máximos en Atenciones Ambulatorias

22.7.1. Consultas médicas copagos máximos:

- \$800.- en consultas en los centros médicos de la Red de Salud.
- \$2.500.- en consultas de psiquiatría Red de Salud.
- \$1.500.- en consultas con psiquiatra del personal.

22.7.2. Atención en Servicio de Urgencia:

- \$2.000.- en servicio de urgencia
- Los procedimientos y exámenes derivados de la consulta de urgencia del Hospital Clínico 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%,

22.7.3. Exámenes de Laboratorio

- Exámenes de laboratorios (se incluyen todos los laboratorios de la Red de Salud UC)

Los exámenes de laboratorio cuya orden haya sido emitida por consultas realizadas en los Centros Médicos de la Red de Salud UC o sistema particular, no tendrán costo para el funcionario. Los exámenes podrán ser realizados en Centros Médicos, Unidades de Toma de Muestra o en el Hospital Clínico UC de la Red de Salud UC, u otros centros médicos si no existiera cobertura oportuna.

- Exámenes de Radiología, scanner y medicina nuclear



Proyecto Negociación Colectiva



Los exámenes de radiología con orden médica emitida por consultas en la Red de Salud UC o particular, no tendrán costo para el funcionario, cuando sean realizados en Radiología, scanner o medicina nuclear de la Red de Salud UC, u otros centros médicos idóneos si no existiera cobertura oportuna.

Los exámenes de radiología con orden médica emitida por consultas en la Red de Salud UC o particular, que no tengan código Fonasa tendrán una bonificación en su copago del 80%. En el caso de los exámenes practicados en Lira 85 de Eco transvaginal y Eco Tiroidea, tendrán una bonificación en su copago del 90%, igual bonificación se aplicará para atenciones en otros centros médicos idóneos si no existiera cobertura oportuna.

▪ Exámenes de gastroenterología

Los exámenes de gastroenterología con orden médica emitida por consultas en la Red de Salud UC o particular, no tendrán costo para el funcionario, cuando éstos sean realizados en la Red de Salud UC. Los exámenes de gastroenterología con orden médica emitida por consultas en la Red de Salud UC o particular, que no tengan código FONASA tendrán una bonificación en su copago del 80%, igual bonificación se aplicará para atenciones en otros centros médicos idóneos si no existiera cobertura oportuna.

Procedimientos y exámenes de especialidad

Los procedimientos en laboratorios de especialidades, cuya orden haya sido emitida por consultas realizadas en los centros médicos de la Red de Salud UC, se bonificarán en el 90% de su copago. Igual bonificación se aplicará para atenciones en otros centros médicos idóneos si no existiera cobertura oportuna.

22.7.4. Farmacia

Las recetas médicas serán bonificadas en \$8.000.- Para tal efecto se deberá adjuntar receta y boleta de la farmacia. En el caso de recetas médicas cuyo valor sea de \$13.500 o más, se bonificarán en un 60% del total.

La Universidad proporcionará a los trabajadores afectos la presente contrato, un convenio para la venta de medicamentos con una farmacia económica. Este convenio deberá ser celebrado, dentro de los 3 meses siguientes a la fecha de este instrumento colectivo.

22.8. **Atenciones Hospitalarias**

- En caso de no tener cupos de hospitalización para los trabajadores afectos a este instrumento, como asimismo para su cónyuge, pareja hijos y/o cargas legales, se puede derivar a dicho paciente a otra clínica, con los mismos beneficios.
- Copago Máximo: se establece un copago máximo, equivalente a 0.50 del sueldo base, para aquellos funcionarios, cónyuge, pareja, hijos y cargas legales que estén afiliados al seguro catastrófico suscrito por la Facultad (excluye cirugía plástica electiva, estéticas, salvo indicación médica). Y en ningún caso el trabajador pagará más del 50% de la parte no cubierta por este seguro.
- Los funcionarios, cónyuge, pareja, hijos y/o cargas legales, hospitalizados por más de 30 días en el Hospital Clínico UC, no tendrán costo adicional siempre y cuando estén afiliados al seguro catastrófico de salud. En caso de que en el Hospital Clínico UC no exista cupo para la hospitalización, los pacientes señalados, estos podrán ser derivados a otra clínica, con los mismos beneficios.
- En el caso de los funcionarios, cónyuge, pareja, hijos y/o cargas legales, que no estén afiliados al seguro catastrófico, la Facultad de Medicina les bonificará un 50% de la cuenta de hospitalización en su parte no cubierta por la Isapre, FONASA o Caja de Previsión.
- La Universidad otorgará un plazo mínimo de 12 cuotas mensuales sin intereses ni reajustes, a cada trabajador afecto al presente contrato colectivo, para efectuar los copagos señalados en los párrafos segundo y cuarto del punto 22.8, con un tope máximo de descuento del 10% del sueldo base para cada cuota.

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

La Universidad mantendrá el seguro colectivo de gastos catastróficos con la compañía Metlife, destinado a cubrir la parte no bonificada por la institución de salud (Isapre o FONASA). La Facultad de Medicina, subsidiará el saldo restante de la prima, una vez que los trabajadores hayan hecho su aporte de \$1.500 mensuales.



Proyecto Negociación Colectiva



Todos los socios del Sindicato de Salud UC, como asimismo todos los trabajadores afectos al presente contrato colectivo, serán automáticamente inscritos en este seguro por la Universidad.

22.10 Para los efectos de los beneficios de salud establecido en esta cláusula 22, se especifica que se entenderá por Red de Salud UC los siguientes centros médicos: Centro Médico Alcántara, Centro de Especialidades Médicas, Centro Médico Lira, Centro Médico Irarrázaval, Centro Médico San Joaquín, Centro Médico San Jorge, Centro de Cáncer, Centro Médico Monseñor Carlos Casanueva, Centros de Salud Familiar, como asimismo, cualquier otro centro médico que durante la vigencia del presente contrato colectivo pueda implementar la Facultad de Medicina. De esta forma, los exámenes podrán ser realizados en cualquiera de los centros médicos señalados, como asimismo en las unidades de toma de muestras de la red de salud, o en el Hospital Clínico. Sin perjuicio de lo señalado, de no existir cobertura oportuna de prestaciones de salud de cualquier índole, los beneficiarios podrán solicitar atención en otros centros de salud distintos a los señalados, manteniendo las coberturas de bonificación y reembolsos señaladas para atenciones de salud en el presente contrato colectivo.

Si antes del término del año correspondiente, ha sido utilizada la totalidad del fondo anual de bonificaciones por prestaciones y beneficios establecidos en esta cláusula 22, no serán otorgadas más bonificaciones ni reembolsos con cargo a este fondo, sino hasta el momento de su renovación, luego del cumplimiento de la respectiva anualidad.

El Reglamento de Salud a que se hace referencia en esta cláusula, se inserta a este instrumento como Anexo N°7

23. FONDO DE DENTAL

La facultad creará un fondo dental anual de \$50.000.000, el que cubrirá hasta un 75% de los gastos dentales incurridos por los trabajadores, cónyuges, parejas, hijos y/o cargas legales, en el convenio que el Sindicato firmará para tal efecto con la Red de Salud UC. u otro Centro de Salud Dental a objeto de garantizar oportuno acceso a este tipo de prestaciones. Una vez agotado este fondo, no se otorgaran más bonificaciones en lo que reste del año por este concepto, sino hasta el momento de la renovación de este fondo, luego del cumplimiento de la respectiva anualidad.

El presupuesto dental inicial en la Red de Salud UC no tendrá costo alguno para los trabajadores.

Si este fondo no se extingue dentro del primer año de vigencia de este contrato colectivo por razones no imputable a los trabajadores, acrecerá, el fondo dental correspondiente al año siguiente.

24. BENEFICIOS SOCIALES

A partir del 01 de noviembre de 2012, la Universidad pagará al personal afecto a este Contrato, en las ocasiones que se indican, los siguientes bonos expresados en valores brutos:

- | | |
|--|--------------|
| • Bono de matrimonio | \$ 105.000.- |
| • Bono de Nacimiento | \$ 105.000.- |
| • Bono de defunción Cónyuge, parejas
e hijos (sin tope de edad) | \$ 370.000.- |
| • Bono de defunción Padres | \$ 160.000.- |
| • Beca Anual de escolaridad | \$ 37.000.- |

La beca anual de escolaridad que se establece precedentemente, beneficia por igual a los trabajadores que tengan hijos cursando los siguientes niveles: Pre Kinder, Kinder, Educación Básica, Media, Técnica, Técnica Profesional y universitaria. Este beneficio incluye asimismo a los trabajadores, cónyuge o pareja, que cursen carreras técnicas o profesionales.

Todos estos bonos se pagarán contra presentación de la documentación correspondiente.

- La Facultad otorgará a cada trabajador afecto al presente instrumento colectivo, a más tardar el día 15 de diciembre, para cada año de vigencia del presente instrumento colectivo una giftcard de \$50.000.-
- En la navidad de cada año, además la Facultad otorgará a cada trabajador afecto a este instrumento colectivo, una giftcard, con un monto de \$30.000.- para cada uno de sus hijos cuya edad no supere los 14 años.



Proyecto Negociación Colectiva



25. SERVICIOS FUNERARIOS

Se establece un monto máximo para financiar los servicios funerarios para el funcionario, cónyuge, pareja, padres, hijos y cargas legales de \$540.000.- contra el cual se pagará la factura a nombre de la PUC. En el caso que el monto de la factura sea menor a \$540.000.-, el diferencial será pagado en la liquidación del sueldo del trabajador y éste será imponible y tributable.

26. VIATICOS

Todo trabajador afecto a este Contrato Colectivo que deba desempeñar funciones fuera de su recinto habitual de trabajo percibirá un viático, en los casos y bajo la modalidad que establezca el respectivo reglamento de la Universidad, y en conformidad a la ley. Este reglamento se inserta a este instrumento como Anexo N°8

27. RENOVACIÓN DE LICENCIAS DE CONDUCIR Y MULTAS

La Universidad 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. SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL

La Universidad aplicará, en materia de sala cuna, las disposiciones legales vigentes de carácter obligatorio.

La Universidad otorgará una beca a los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo que tengan hijos que asistan al jardín infantil de la Universidad, mediante la que el trabajador respectivo solo cancelará un monto máximo de \$30.000 mensuales por cada hijo que asista a dicho jardín infantil. Esta beca contará con 50 cupos. La inscripción para su otorgamiento será recibirá por el sindicato, quien entregará el listado de beneficiarios a la universidad para su implementación.

Además la Universidad pagará un bono de \$150.000.- a todas las madres afectas a este contrato colectivo, que tengan hijos menores de dos años y que por indicación médica deban dejar a su hijo en el hogar.

29. SUBROGANCIAS

En el evento de que un trabajador afecto a este instrumento colectivo, subrogue a otro trabajador que ejerza funciones en unidades de complejidad superior, este tiempo de subrogación, se le pagará considerando un incremento del 15% respecto de la remuneración que perciba en la unidad donde habitualmente desempeña sus funciones.

30. VESTUARIO

La Universidad proporcionará en la Facultad de Medicina, a los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo el siguiente vestuario:

<u>Damas</u>	<u>Damas</u>
Auxiliar técnico Enfermería, Laboratorio, (anual)	Auxiliar Apoyo (anual)
2 conjuntos: pantalón y blusa	2 conjuntos: pantalón y blusa
2 pares de zapatos	2 pares de zapatos
1 polar invierno	1 polar invierno
1 chaleco de verano	1 chaleco de verano
Auxiliar técnico Pediatría (anual)	Auxiliar apoyo Pediatría (anual)
2 conjuntos: pantalón y blusa	2 conjuntos: pantalón y blusa
2 pares de zapatos	2 pares de zapatos



Proyecto Negociación Colectiva



1 polar invierno 1 chaleco de verano Auxiliar Pabellones, Sedile y Farmacia: (anual) 2 conjuntos: pantalón y blusa 1 delantal de salida 2 pares de zapatos 1 polar invierno 1 chaleco de verano Auxiliar técnico Electroencefalografía (anual) 2 conjuntos: pantalón café y blusa blanca con ribete café 2 pares de zapatos café 1 polar café 1 chaleco café	1 polar invierno 1 chaleco de verano Auxiliar apoyo Pabellones, Sedile, y Farmacia 2 conjuntos: pantalón y blusa 1 delantal de salida 2 pares de zapatos 1 polar invierno 1 chaleco de verano
<u>Hombres</u> Auxiliar técnico Enfermería, Laboratorio, (anual) 2 pantalones de gabardina 3 poleras pique 1 cinturón blanco 2 pares de zapatos blancos 1 polar invierno 1 chaleco de verano Auxiliar Pabellones y Farmacia (anual) 2 pantalones de gabardina 3 poleras pique 1 delantal de salida 1 cinturón blanco 2 pares de zapatos 1 polar invierno 1 chaleco de verano	<u>Hombres</u> Auxiliar Apoyo 2 pantalones de gabardina 3 poleras pique 1 cinturón blanco 2 pares de zapatos 1 polar invierno 1 chaleco de verano Auxiliar Apoyo Pabellones y Farmacia 2 pantalones de gabardina 3 poleras pique 1 delantal de salida 1 cinturón blanco 2 par de zapatos 1 polar invierno 1 chaleco de verano
Auxiliares de ropería, bodega y aseo (anual) 2 pantalones de gabardina 3 poleras pique 1 cinturón negro	Medicina Deportiva 1 buzo 2 poleras pique invierno, manga larga 2 poleras pique verano



Proyecto Negociación Colectiva



2 pares de botines 1 polar invierno 1 chaleco de verano	1 par de zapatillas 1 par de botines invierno 1 parka cada 2 años 1 buzo térmico para temporada invierno cada dos años.
---	--

Administrativos Varones: (anual) 1 Ambo 1 pantalón 1 par de zapatos 3 camisas blancas 2 corbatas Verano: 1 pantalón tela delgada 3 poleras pique manga corta azul institucional con logo Vigilante: Invierno: 2 Ambo 2 pantalón 1 par de zapatos invierno 3 camisas manga larga 2 corbatas Verano: 1 pantalón tela delgada 3 poleras pique 1 par de zapatón verano 1 buzo térmico para temporada invierno cada dos años. 1 Parka cada 2 años	Chofer, Estafeta y Cobrador: Invierno: 1 Ambo 1 pantalón 1 par de zapatos 3 camisas Manga Larga 2 corbata 1 Parka cada 2 años Verano: 1 pantalón tela delgada 3 poleras pique manga corta azul institucional con logo 1 par de zapatos
Damas Administrativas Invierno: 1 chaquetón anual	Talleres Mantención 2 slack azul (tela jeans)



Proyecto Negociación Colectiva



2 faldas anual 2 blusas anual 1 chaleco guillete 1 polar invierno 1 par de zapatos de invierno	2 poleras pique manga larga con logo 3 poleras pique manga corta con logo 1 par de zapatos de seguridad
Verano: 1 blazer anual 2 faldas anual 3 blusas anual 1 par de zapatos de verano	

Para la selección del vestuario precedente se escuchará la opinión de la Directiva Sindical, con un trabajador socio del sindicato representante de cada estamento.

La entrega de los uniformes será a mas tardar: de invierno en la 1ra quincena de abril, de verano, la 1ra quincena de octubre

31. BONO MATERIALES PELIGROSOS.

La Universidad pagará un bono mensual de \$40.000.- a todos los trabajadores afectos al presente contrato colectivo que deban desempeñarse en contacto con Radiaciones Ionizantes como Rayos X, Rayos Gamma, Yodoterapia, Braquiterapia; Citostaticos, Formalina, Oxido de Etileno (ETO) y sustancias toxicas reconocidas por el programa de salud ocupacional como potencialmente dañinas para la salud humana. Adicionalmente se incorporaran a los trabajadores que se desempeñen en ropería.

32. FONDO BECA DUOC

A contar del mes de noviembre de 2012 la Facultad de Medicina establecerá un fondo de \$14.000.000.- anuales para financiar carreras técnicas y/o profesionales. Esta beca será compatible con la beca anual de escolaridad de la cláusula 24 de este instrumento colectivo y será otorgada por el sindicato.

33. BONO TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR Y DIPLOMADOS

Los trabajadores que posean título de técnico de nivel superior, se les pagará una asignación mensual ascendente a la suma de \$ 48.000.- brutos. La misma asignación mensual será pagada a los administrativos que posean título técnico y/o diplomado en gestión; título de operador de autoclave, y diploma en secretariado.

34. BONO POR SERVICIO A POBLACION DE ALTA VULNERABILIDAD PSICOSOCIAL

A partir del 01 de noviembre de 2012, la Universidad pagará un bono de \$40.000.- brutos mensuales, por servicio a población de alta vulnerabilidad psicosocial, al personal afecto a este contrato colectivo que trabaja en los siguientes Centros de Salud Familiar:

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

Igual bonificación percibirán los trabajadores que deban iniciar sus labores habituales en un horario comprendido entre las 22.00 y las 07.00 horas, incluyéndose también en esta bonificación al personal de seguridad.



Proyecto Negociación Colectiva



35. BONO INVIERNO

Los días 15 de julio de 2013 y 15 de julio de 2014, la Universidad otorgará un bono de \$100.000., a cada trabajador afecto al presente contrato colectivo

36. BONO DE COMPENSACION SOCIAL

La empleadora pagará a todos los trabajadores afectos a este contrato colectivo, que presten servicios en una jornada laboral que contemple el día sábado, un bono de compensación social por \$25.000.- brutos mensuales.

37. BONO ESPECIAL DISTANCIA

La Facultad pagará a todos los trabajadores afectos a este contrato, que presten servicios en el recinto de la Clínica San Carlos de Apoquindo, y el recinto deportivo San Carlos de Apoquindo, un bono asociado a la distancia y dificultades que conlleva el traslado desde su domicilio al trabajo y viceversa, por la suma de \$40.000.- brutos mensuales.

38. BONO OCUPACIÓN CAMA

La Facultad pagará a todos los trabajadores afectos a este instrumento que tengan relación directa con pacientes hospitalizados, un bono de \$20.000.- brutos mensuales, a todo evento.

Se entenderá que tienen relación directa con pacientes hospitalizados todos aquellos funcionarios que en su jornada diaria deben interactuar directamente con pacientes hospitalizados.

39. BONO ASEO TERMINAL

La Facultad pagará un bono de \$20.000 brutos mensuales, a todos los auxiliares de apoyo afectos a este contrato colectivo que deban realizar labores de aseo terminal.

40. BONO TOMA DE MUESTRAS

La Universidad pagará un bono de \$60.000.- brutos mensuales, a todos los funcionarios afectos a este contrato que cumplan la función de toma de muestras, en las Unidades de toma de muestra, CESFAM, y Laboratorios, que forman parte de la Red de Salud UC.

41. BENEFICIO BEBIDAS CALIENTES

La Universidad proporcionará a todos los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, los insumos necesarios para la preparación de bebidas calientes durante la jornada de trabajo. Para ello la Universidad proporcionará cada dos meses a cada trabajador 1 tarro de café de 140 gramos ó 1 caja de té de 100 bolsas, 2 kilos de azúcar ó endulzante.

42. BONO DE VIVIENDA

La Universidad entregará a todos los trabajadores afectos a este contrato colectivo, por una sola vez, un bono de vivienda equivalente a 20 Unidades de Fomento. Este bono será entregado durante toda la vigencia del presente contrato colectivo, cuando el trabajador lo solicite, y le será proporcionado al momento de la entrega de la vivienda para ser destinado al pago de gastos operacionales; o bien para la apertura de una libreta de ahorro para la vivienda. Estos fondos no podrán ser utilizados para fines distintos a los señalados en esta cláusula, facultándose a la Universidad para exigir al trabajador la devolución de las 20 Unidades de Fomento entregadas, en caso de ser destinadas los dineros a fines distintos de aquellos para los que fueron otorgados.

43. ENTREGA DE INFORMACION AL SINDICATO.

La universidad entregará mensualmente al Sindicato y por medios digitales, el listado de socios del sindicato y los descuentos efectuados a cada uno de ellos en el periodo señalado a sus remuneraciones. Este listado debe ser confeccionado y entregado en una planilla Excel.

Adicionalmente también en forma mensual, la Universidad proporcionará al Sindicato, los saldos de cada uno de los beneficios consignados en el presente instrumento colectivo en igual formato al señalado anteriormente.



Proyecto Negociación Colectiva



44. MANTENCION DE BENEFICIOS

La Universidad en caso de modificaciones internas relativas al dominio de la empleadora, posesión, mera tenencia, o administración de la Universidad, o alguna de sus unidades o facultades, durante toda la vigencia del presente contrato colectivo, mantendrá la totalidad de los beneficios otorgados tanto en este instrumento como aquellos que no se consignan en el y que provienen de aportes que por ley hoy se otorgan al personal no académico de universidades estatales o tradicionales aunque estos no estén expresamente indicados.

45. EXTENSION DE BENEFICIOS

Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquél que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa.

P. Pontificia Universidad Católica de Chile

Comisión Negociadora