

CLÍNICA SANTA MARÍA SpA

Y

**SINDICATO DE TRABAJADORES PROFESIONALES
DE LA EMPRESA CLÍNICA SANTA MARÍA S.A.**

En Santiago de Chile, a 28 de diciembre de 2024 se ha acordado celebrar el presente Contrato Colectivo de Trabajo, entre la Empresa Clínica Santa María SpA., Rut N° 90.753.000-0, en adelante la "Clínica" o la "Empresa", representada por la comisión negociadora Klaus Scheel Schulz Director de Relaciones Laborales, María Angélica Fuentes Pino Jefa de Compensaciones y Karla Moya Caro Subgerente de Relaciones Laborales, por una parte; y, por la otra, el Sindicato de Trabajadores Profesionales de la Empresa Clínica Santa María S.A., R.S.U. N° 13.12.0249, representada por su Directiva, integrada por María José Robles Paredes, Evelyn Mac Donald Góngora, María Bernardita Tapia Cruces y Karina Cámpora Villanueva, todos domiciliados para estos efectos en Av. Santa María N° 0410, Providencia, Santiago.

CLAUSULA PRIMERA: PARTES A QUIENES AFECTA.

El Presente Contrato Colectivo regirá a los trabajadores profesionales que se encuentran afiliados al Sindicato de Trabajadores Profesionales de la Empresa de la Clínica Santa María, cuya nómina se adjunta mediante el Anexo N° 1. Para efecto de este contrato las referencias a "trabajador" se entenderá como trabajador o trabajadora, con excepción de aquellos beneficios que son de carácter exclusivo para trabajadoras, ya sea en su calidad de madres o cuya cláusula aparece redactada como "trabajadora"

CLAUSULA SEGUNDA: OBJETO.

Las partes contratantes convienen en que el régimen de remuneraciones, condiciones comunes derivadas de la relación laboral, regalías y/o beneficios, indemnizaciones por años de servicios y otros que más adelante se especifican son los que se pactan por el presente contrato.

CLAUSULA TERCERA: REAJUSTE DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS

A. Con fecha 01 de enero de 2025, los sueldos base mensuales de los trabajadores involucrados en el presente Contrato Colectivo, individualizados en el anexo N°1, se incrementarán de acuerdo a la siguiente tabla según Sueldo Base Mensual.

1.- Incremento de 3% (tres por ciento) en beneficio de los trabajadores que perciban un sueldo base mensual igual o menor a \$1.600.000.- (un millón seiscientos mil pesos brutos)

2.- Incremento de 2,5% (dos coma cinco por ciento) en beneficio de los trabajadores que perciban un sueldo base mensual mayor a \$1.600.000.- (un millón seiscientos mil pesos brutos)

3.- Con fecha 01 de diciembre de 2025, los sueldos base mensuales de los trabajadores involucrados en el presente contrato colectivo, individualizados en el anexo N°1 del presente instrumento, se incrementarán en un 1,5% (uno coma cinco por ciento).

4.- Con fecha 01 de diciembre de 2026, los sueldos base mensuales de los trabajadores involucrados en el presente contrato colectivo, individualizados en el anexo N°1 del presente instrumento, se incrementarán en un 1% (uno por ciento)

B. A los sueldos base y demás beneficios expresados en dinero, se les aplicará a partir del 1 de febrero de 2025, un reajuste del 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor, que éste haya experimentado entre el 01 de octubre de 2024 y 31 de enero de 2025.

C. Los sueldos base y demás beneficios expresados en dinero se reajustarán en las fechas que se señalan a continuación en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor, en los cuatro meses inmediatamente anteriores a las siguientes fechas o al momento que dicho índice iguale o supere el 8% medido por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo reemplace. En este caso la diferencia de IPC del periodo cuatrimestral se pagará en el mes respectivo para no perder dicha secuencia:

- 1° de junio de 2025.
- 1° de octubre de 2025.
- 1° de febrero de 2026.
- 1° de junio de 2026.
- 1° de octubre de 2026.
- 1° de febrero de 2027
- 1° de junio de 2027

CLAUSULA CUARTA: GRATIFICACIÓN GARANTIZADA.

4.1.- La Empresa pagará mensualmente y en forma garantizada, a cada trabajador afecto al presente contrato una gratificación convencional, de acuerdo con la siguiente escala de antigüedad:

Años en la Empresa	%
Entre 0 a 4 años	25% del Sueldo Base mensual
Entre 4,01 a 8 años	30% del Sueldo Base mensual
Entre 8,01 a 15 años	33% del Sueldo Base mensual
Más de 15 años	35% del Sueldo Base mensual

Se exceptúan de la escala anterior a los socios del Sindicato que perciban un sueldo base mensual igual o superior al tope imponible de AFP que esté vigente en cada oportunidad, el que al día de hoy es equivalente a UF 84,3 (ochenta y cuatro coma tres unidades de fomento) calculadas al último día del mes de pago de la remuneración. En jornadas semanales inferiores a 42 horas, el tope imponible se determinará y calculará de forma directamente proporcional a la jornada semanal

aplicable al trabajador. Asimismo, cualquiera sea la jornada ordinaria legal vigente, se mantendrá el tope imponible referido. Todos estos trabajadores tendrán derecho a percibir la gratificación equivalente al 25% del Sueldo Base Mensual o el porcentaje de sueldo base mensual que se encuentre percibiendo a la fecha que alcance el tope referido.

4.2.- Para los trabajadores que ingresaron al Sindicato a contar del mes de enero de 2020 se aplicará la escala de antigüedad que a continuación se señala:

Años en la Empresa	%
Entre 0 a 5 años	25% del Sueldo Base mensual
Entre 5,01 a 10 años	30% del Sueldo Base mensual
Entre 10,01 a 15 años	33% del Sueldo Base mensual
Más de 15 años	35% del Sueldo Base mensual

Se exceptúan de la escala anterior a los socios del Sindicato que perciban un sueldo base mensual igual o superior al tope imponible de AFP que esté vigente en cada oportunidad, el que el día de hoy es equivalente a UF 84,3 (ochenta y cuatro coma tres unidades de fomento) calculadas al último día del mes de pago de la remuneración. En jornadas semanales inferiores a 42 horas, el tope imponible se determinará y calculará de forma directamente proporcional a la jornada semanal aplicable al trabajador. Asimismo, cualquiera sea la jornada ordinaria legal vigente, se mantendrá el tope imponible referido. Todos estos trabajadores tendrán derecho a percibir la gratificación equivalente al 25% del Sueldo Base Mensual o el porcentaje de sueldo base mensual que se encuentre percibiendo a la fecha que alcance el tope referido:

4.3.- La gratificación convencional establecida en las tablas precedentes se imputará a la gratificación legal, si procediere.

CLAUSULA QUINTA: INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS.

A. La Empresa aportará mensualmente al Fondo de Retiro de los Empleados de la Clínica Santa María SpA., el 3% de las remuneraciones imponibles y/o tributables, correspondientes a los miembros que se encuentren afiliados a éste.

B. La empresa pagará una indemnización por años de servicios igual a 30 días de remuneración por cada año y fracción igual o superior a seis meses trabajados continuamente en ella, cuando la relación contractual finalice por las causales de muerte del trabajador, renuncia voluntaria por jubilación (siempre y cuando éstos se retiren de la empresa, dentro de un plazo máximo de 30 días contados desde la fecha de aprobación de su jubilación, circunstancia que se acredita con el certificado respectivo) y despido por causa no imputable al trabajador; en este último caso con un tope de 35 años para los trabajadores ingresados después del 14 de agosto de 1981.

C. Por la causal de retiro voluntario se pagarán 30 días de remuneración por cada año de servicio y fracción igual o superior a 6 meses de trabajo prestados continuamente para el empleador, con tope de 35 años. En los retiros voluntarios el número de personas que puedan acogerse al beneficio se limitará a dos (2) trabajadores del total de personas afectas a este contrato por cada año de vigencia del mismo. En consecuencia, los cupos no se acumularán de un año a otro, ni podrán anticiparse con cargo a años futuros. Este derecho se limitará a aquellos dos (2) trabajadores que primero dejen

efectivamente de trabajar por haber presentado su renuncia voluntaria por escrito y autorizada de acuerdo a la Ley. Para acceder a este beneficio se requerirá una antigüedad mínima de 10 años en el Sindicato.

D.- Adicionalmente, se otorgará dos (2) cupos por la causal de retiro voluntario asociado a casos de salud mental o temas sicosociales, que pudiesen afectar la continuidad laboral del trabajador(a). En este caso, se pagarán 30 días de remuneración por cada año de servicio y fracción igual o superior a 6 meses de trabajo prestados continuamente para el empleador, con tope de 35 años. Para hacer uso de este beneficio, el Sindicato informará a la Empresa el nombre de la persona y las condiciones que fundamentan el otorgamiento del beneficio, para su análisis y resolución entre las partes. Estos cupos adicionales no se acumularán de un año a otro, ni podrán anticiparse con cargo a años futuros.

E.- En caso de muerte del trabajador, la indemnización convencional se pagará a la persona que el trabajador hubiese designado mediante documento suscrito y autorizado ante notario. Si no se hubiese hecho esta designación se pagará al cónyuge, conviviente civil, hijos o padres, unos a falta de otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo o a quien certifique haber pagado el funeral. Sin perjuicio de lo anterior, en caso que los montos asociados a esta indemnización sean igual o superior a UTA 5 (cinco unidades tributarias anuales), el pago referido en este inciso se sujetará al cumplimiento de las normas legales vigentes.

Este beneficio se pagará en una sola cuota y al momento del término de la relación contractual, con el 100% del incremento previsional.

F.- Para quienes ingresen al Sindicato a contar del mes de enero de 2020, todas las indemnizaciones reguladas en esta cláusula se pagarán aplicando un tope de 30 años.

G.- Para quienes ingresen al Sindicato a contar del 27 de julio de 2022, las indemnizaciones asociadas a términos de contrato por aplicación de las causales legales reguladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa” o “desahucio escrito del empleador”, reguladas en esta cláusula se pagarán aplicando un tope de 22 años y UF 90 (noventa unidades de fomento).

CLAUSULA SEXTA: BONOS, REGALÍAS, ASIGNACIONES Y AGUINALDOS.

A. Asignación de Especialidad por Servicio.

La Empresa pagará mensualmente a cada Enfermera, Matrona, Químico Farmacéutico de Estudio Clínicos, Químico Farmacéutico Central de Mezcla, Tecnólogo Médico parte de este contrato, una asignación de especialidad equivalente a un porcentaje de su sueldo base bruto y en relación con el servicio en que éste se desempeñe, de acuerdo a lo establecido en la siguiente tabla:

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom right.]

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin, including a large signature and several smaller ones.]

ASIGNACIONES DE ESPECIALIDAD POR SERVICIO	%
Tecnólogo Densitometría/Mamografía, Tecnólogo Ecotomografía, Tecnólogo Exámenes respiratorios, Tecnólogo Imagenología La Dehesa, Tecnólogo Medicina Nuclear, Tecnólogo Radiología, Tecnólogo Resonancia Magnética, Tecnólogo Scanner, Tecnólogo Electro Encefalografía.	3%
ANATOMIA PATOLOGICA, QUIMICO FARMACEUTICO CENTRAL DE MEZCLA.	5%
CIRUGÍA PLÁSTICA AMBULATORIA, CARDIOLOGÍA, ELECTROENCEFALOGRAFÍA, RADIOLOGÍA, VACUNATORIO, CENTROS MEDICOS (Pediátrico, Adulto y Endocrino), Centro Médico Vitacura, UTM La Reina, UTM El Alba. Tecnólogo Vitacura Mamografía/Resonancia/Scanner, Tecnólogo Procedimientos Oftalmológicos.	7%
CENTROS MÉDICOS, UTM O CENTROS DE ATENCIÓN AMBULATORIA QUE SE CONSTITUYAN O CREEN DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONTRATO.	
PROCEDIMIENTOS ENDOSCÓPICOS (Radioendoscopia, Gastroenterología y Urología); QUIMICO FARMACEUTICO DE ESTUDIOS CLINICOS.	10%
PREPARACION DE PACIENTES, CINEANGIOGRAFIA, NEURORADIOLOGIA.	14%
BANCO SANGRE.	15%
MEDICO QUIRÚRGICO, MATERNIDAD.	16%
PEDIATRÍA, HOSPITALIZACION TRANSITORIA.	20%
PABELLÓN MATERNIDAD, DIALISIS	26%
ESTERILIZACIÓN	27%
INTERMEDIO.	32%
ONCOLOGIA (Centro Médico Oncológico y Hospitalizados).	35%
URGENCIA GENERAL, URGENCIA TRAUMATOLOGICA Y/O DE ACCIDENTES.	38%
PABELLÓN Y RECUPERACIÓN	38,5%
CARDIOVASCULAR ADULTO, CARDIOVASCULAR PEDIÁTRICO, NEONATOLOGIA, UPCP Y UTI.	42,5%

Ningún trabajador parte de este contrato colectivo podrá recibir una asignación distinta de la pactada en esta cláusula.

El trabajador que efectúe reemplazos percibirá sólo la asignación del servicio en el cual está efectuando el reemplazo siempre que sea superior a la que él tiene, dejando de percibirla al término del reemplazo.

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]

Adicionalmente, se exceptúan del pago de la asignación de servicio regulada en esta cláusula, los Tecnólogos Médicos que perciben una asignación de responsabilidad o ejecutan funciones de supervisión o coordinación de procesos o equipos.

Se exceptúan del pago de la asignación de servicios regulada en esta cláusula los socios del Sindicato que perciban un sueldo base mensual igual o superior a UF 72,5 (setenta y dos coma cinco unidades de fomento) calculadas al último día del mes de pago de la remuneración. En jornadas semanales inferiores a 42 horas, el tope convenido (UF 72,5) se determinará y calculará de forma directamente proporcional a la jornada semanal aplicable al trabajador. Asimismo, cualquiera sea la jornada ordinaria legal vigente, se mantendrá el tope referido.

A contar del 1 de enero de 2026, las unidades de Pabellón y Recuperación, Cardiovascular Adulto, Cardiovascular Pediátrico, UPCP, UTI, y Neonatología, percibirán un aumento de 0,5% en las asignaciones pactadas en la tabla anterior.

B. Bono de Reemplazo Jefaturas

B.1. El trabajador que reemplace a una jefatura o a un cargo de nivel superior y, en forma simultánea continúe desempeñando al mismo tiempo las funciones propias de su cargo, tendrá derecho a percibir un bono equivalente al 30% de su remuneración diaria, considerando la totalidad de los haberes fijos y permanentes que percibe el trabajador ya sea que se trate de montos fijos o variables. Para el caso de los montos variables, se considerará el promedio de los últimos tres meses anteriores con 30 días trabajados a la fecha de pago. Para efectos del pago de este bono se considerarán los siguientes haberes: Sueldo Base, Gratificación, Asignación de Servicio, Asignación de Antigüedad, Asignación Cambio de Vestuario, Bono de Responsabilidad, Horas Nocturnas, Horas Diurnas, Entrega de Turno, y todo pago que reúna las características antes mencionadas. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, se acuerda excluir de esta base de cálculo, cualquier pago por sobretiempo, u horas extras que efectuó el trabajador, bono sala cuna, bono reemplazo de jefatura, turnos extras y llamadas, asignación de movilización, asignación de colación y asignación de celular.

La Clínica pagará este Bono al Trabajador por cada día de reemplazo en las condiciones referidas. Para efectos del pago del bono regulado en esta cláusula, se considera y se cuenta cada día de reemplazo que realice el Trabajador.

B.2. El Trabajador que reemplace a una jefatura o cargo de nivel superior, sin desempeñar las funciones propias de su cargo, tendrá derecho a percibir un bono equivalente al 25% de su remuneración diaria, considerando la totalidad de los haberes fijos y permanentes que percibe el trabajador ya sea que se trate de montos fijos o variables. Para el caso de los montos variables, se considerará el promedio de los últimos tres meses anteriores con 30 días trabajados a la fecha de pago. Para efectos del pago de este bono se considerarán los siguientes haberes: Sueldo Base, Gratificación, Asignación de Servicio, Asignación de Antigüedad, Asignación Cambio de Vestuario, Bono de Responsabilidad, Horas Nocturnas, Horas Diurnas, Entrega de Turno, y todo pago que reúna las características antes mencionadas. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, se acuerda excluir de esta base de cálculo, cualquier pago por sobretiempo, u horas extras que efectuó el trabajador, bono sala cuna, bono reemplazo de jefatura, turnos extras y llamadas, asignación de movilización, asignación de colación y asignación de celular.

La Clínica pagará este Bono al Trabajador por cada día de reemplazo en las condiciones referidas. Para efectos del pago del bono regulado en esta cláusula, se considera y se cuenta cada día de reemplazo que realice el Trabajador.

B.3. La Jefatura que será reemplazada deberá informar por escrito a la Trabajadora reemplazante, con copia a la Gerencia de Personas respecto del hecho que da lugar al reemplazo, su extensión, la modalidad de reemplazo, esto es, si ejercerá solo la función de la reemplazada o funciones de ambos cargos, y la identidad del Trabajador que la reemplazará.

B.4. El pago de ambos bonos de reemplazo regulados en esta cláusula debe hacerse, de preferencia, en el mes que el Trabajador haya realizado el reemplazo. Sin perjuicio de lo anterior, si el reemplazo es realizado en fecha posterior al día 18 de cada mes, en atención a lo dispuesto en el artículo 55 del Código del Trabajo, el pago del bono se realizará junto con la remuneración del mes siguiente.

C. Asignación de Antigüedad.

C.1. La empresa pagará mensualmente a los Trabajadores afectos al presente contrato colectivo una asignación de antigüedad equivalente a un 3,5% del sueldo base bruto mensual, asignación que será pagada desde la fecha en que el Trabajador cumpla 3 años de servicios continuos en la Clínica. Asimismo, esta asignación de antigüedad se incrementará en un 3,5% del sueldo base bruto mensual a la fecha en que el Trabajador cumpla 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21 y 24 años, es decir, hasta un máximo de 8 trienios. Para estos efectos se considerará la antigüedad desde la fecha original de ingreso a la Clínica de cada trabajador.

C.2. Sin perjuicio de lo anterior, respecto de los trabajadores que ingresen al Sindicato a contar del mes de enero de 2020. La empresa pagará mensualmente una asignación de antigüedad, equivalente a un 3% del sueldo base bruto mensual, asignación que será pagada desde la fecha en que el Trabajador cumpla 3 años de servicios continuos en la Clínica. Asimismo, esta asignación de antigüedad se incrementará en un 3% del sueldo base bruto mensual a la fecha en que el Trabajador cumpla 3, 6, 9, 12, 15, 18 y 21 años, es decir, hasta un máximo de 7 trienios. Para estos efectos se considerará la antigüedad desde la fecha original de ingreso a la Clínica de cada trabajador.

D. Movilización.

La Empresa pagará mensualmente a cada trabajador una asignación de movilización ascendente a \$ 45.000.- (cuarenta y cinco mil pesos) asignación que será reajustada como se establece en la cláusula tercera letra B y C precedente. Además, esta asignación será reajustada cada vez que se incremente el valor del pasaje de Metro de Santiago S.A. en hora punta, en igual porcentaje.

Además, la empresa dispondrá del servicio de Radio Taxi hasta el domicilio del trabajador cuando la hora de término de su turno normal o extraordinario de trabajo, sea a partir de las 22:00 horas de lunes a domingos y festivos. De igual forma tendrán este beneficio los trabajadores que inicien su jornada de trabajo antes de y hasta las 7:00 horas.

Adicionalmente los trabajadores parte de este instrumento que se desempeñen el Centro Médico Vitcura, UTM La Reina y UTM El Alba y mientras presten servicios en esas unidades, recibirán

una asignación de movilización adicional por un monto de \$30.000.- (Treinta mil pesos) proporcional a los días efectivamente trabajados. Al respecto, la Clínica y el Sindicato declaran conocer y aceptar que este beneficio ya es entregado por la empresa a los trabajadores independiente de su afiliación sindical. Por lo tanto, el otorgamiento de este beneficio a otros trabajadores de la Empresa no implica una extensión unilateral de beneficios u otro tipo de práctica antisindical o incumplimiento contractual.

E. Asignación Adicional Horaria.

E.1.- Los trabajadores recibirán una asignación mensual por turno, de acuerdo con la siguiente modalidad y monto

- Por Turno realizado en Jornada Nocturna **\$23.500.- (Veintitrés mil quinientos pesos brutos).**
- Por Turno Diurno realizado en Domingos **\$23.500.- (Veintitrés mil quinientos pesos brutos).**

Se considerará trabajo nocturno el que se realice entre las 20:00 y las 08:00 horas.

Si un trabajador no es reemplazado al término de su jornada diaria, las horas trabajadas sobre el horario normal se pagarán con un recargo del 50% sobre el valor hora normal.

E.2.- En caso que un día festivo coincida con día domingo, la Clínica pagará a los trabajadores que presten servicios en turno largo, esto es, entre las 09:00 y las 20:00 horas, una asignación equivalente al valor de las horas extraordinarias efectivamente trabajadas. El pago de estas horas, para las fechas referidas, no será compatible con la asignación hora diurna.

E.3.- Aquellos trabajadores que se encuentren haciendo uso de su día de descanso y por solicitud del empleador deban asistir a prestar servicios efectivos un día domingo o festivo, las horas trabajadas se pagarán con un recargo del 75%. Este pago no será compatible con el pago de otras asignaciones o bonificaciones horarias.

F. Asignación por turnos en Festividades de Navidad y Año Nuevo.

La empresa pagará a cada trabajador la suma de **\$150.000.- (ciento cincuenta mil pesos brutos)**, por cada turno que efectúe en las fechas y horarios que se señalan a continuación:

- a) 24 de diciembre, turno nocturno.
- b) 31 de diciembre, turno nocturno.

Respecto de aquellos trabajadores que se desempeñan en jornada excepcional autorizada por la Dirección del Trabajo y a consecuencia de un cambio de turno realizado por la empresa, deban prestar servicios por segundo año consecutivo en el turno nocturno de los días 24 o 31 de diciembre, serán liberados de prestar servicios en el turno nocturno 24 o 31 de diciembre, siempre que el año anterior hubieren prestado servicios efectivos en dicho turno.

G. Asignación de Vacaciones.

G.1.- La Empresa pagará a cada trabajador, por cada periodo, por concepto de asignación de vacaciones la suma de **\$ 190.000.- (ciento noventa mil pesos brutos)**, al hacer efectivo su feriado legal. Este beneficio se otorgará siempre y cuando el trabajador haga uso de al menos 10 días hábiles continuos de feriado legal o vacaciones, y se pagará al inicio del mismo.

G.2.- Los trabajadores que tengan derecho a períodos anuales de 15 días hábiles de feriado legal, y que hagan efectivo su feriado anual por 15 o más días hábiles continuos, percibirán por cada período, por concepto de asignación de vacaciones la suma de **\$230.000.- (doscientos treinta mil pesos brutos)**.

G.3.- Los trabajadores que tengan derecho a periodos anuales convencionales de 34 días corridos de feriado legal, y que hagan efectivo su feriado anual por 34 o más días corridos continuos, percibirán por cada periodo, por concepto de asignación de vacaciones la suma de **\$300.000.- (trescientos mil pesos brutos)**.

Para acceder al pago de las asignaciones convenidas en los párrafos G.2.- y G.3.- debe tratarse de periodos de feriado legal o convencional completos, es decir, los 15 días hábiles o los 34 días corridos deben corresponder a un solo periodo, según corresponda, y no a la acumulación de días de distintos periodos anuales.

Por otra parte, las asignaciones de vacaciones reguladas en los párrafos precedentes no son acumulables entre sí. Sin perjuicio de lo anterior, respecto de las asignaciones reguladas en los párrafos G.2 y G.3, si es posible tomar dos o más períodos sucesivos y acceder a los pagos respectivos.

H. Feriados.

H.1. Los trabajadores con menos de 10 años de servicios continuos en la Empresa tendrán un feriado anual de 15 días hábiles.

Los trabajadores con 10 años o más, de servicios continuos en la Empresa tendrán derecho a un feriado anual de 34 días corridos, cifra que incluye el feriado legal dispuesto en el artículo 67 del Código del Trabajo. Mediante el otorgamiento de los días adicionales de feriado convenidos en la presente cláusula, se da por cumplida la obligación consignada en el artículo 68 del Código del Trabajo.

De estos trabajadores, quienes se desempeñen en jornada ordinaria diurna, siempre podrán fraccionar de los días a los que tienen derecho, 5 días en tres oportunidades durante el año calendario, de acuerdo a la siguiente distribución (2-1-1-1) y de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 70 del Código del Trabajo.

H.2. Por otra parte, cada trabajador dispondrá dos días de permiso al año con goce de remuneración, los que no serán adicionados al período de vacaciones ni de licencia médica, los que en ningún caso podrán ser negados, ni es responsabilidad del trabajador buscar su reemplazante. Los trabajadores que prestan servicios en jornada ordinaria diurna o en turno largo o de día en jornada excepcional, podrán fraccionar los dos días de permiso en cuatro medios días de permiso.

Sin embargo, no es posible fraccionar los días de permiso durante los días 18 y 19 de septiembre, 24 y 31 de diciembre de cada año, ni en jornadas diarias iguales o inferiores a 6 horas.

Para hacer efectivo este derecho basta con la solicitud por escrito, con un plazo mínimo de 3 días hábiles, presentada a la coordinadora del servicio. Estos días podrán ser solicitados en cualquier momento del año, pero no se podrán tomar en forma consecutiva, a no ser que esto sea conversado con la jefatura y autorizado por ésta, de ser necesario.

Por otra parte, para acceder a los días de permiso regulados en esta cláusula, el Trabajador deberá contar con seis meses de antigüedad al interior de la Clínica y contrato individual de trabajo con vigencia indefinida.

H.3. Adicionalmente, la Empresa podrá otorgar un tercer día de permiso, no fraccionable, a los trabajadores parte de este Contrato Colectivo, siempre que se verifiquen los siguientes requisitos copulativos:

1. Tener más de un año de antigüedad en la Empresa.
2. Haber hecho uso de a lo menos 15 días hábiles de feriado legal o 34 días corridos de feriado convencional, según corresponda, en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se solicita el tercer día de permiso.
3. Haber hecho uso de los 2 días de permiso establecidos en párrafo H.2 precedente.

En caso de existir inconvenientes para autorizar cualquiera de los días de permiso, se constituirá una comisión integrada por la Gerencia de Personas, un representante de la Directiva Sindical, el trabajador (a) afectado (a) y el jefe directo de la unidad para dirimir esta autorización. Esta comisión deberá resolver en 48 horas desde que el Sindicato presente a la Gerencia de Personas esta solicitud.

La Empresa entregará anualmente durante la vigencia de este contrato, 14 cupos de permisos con goce de remuneraciones, que deberán ser utilizados por delegados del sindicato para asistir a asambleas citadas por el sindicato, este permiso debe solicitarse con a lo menos 15 días corridos de anticipación, y no puede tratarse de 2 o más personas del mismo servicio. La solicitud de días de permisos diarios en beneficio de los delegados sindicales debe ser informada por la Directiva Sindical a la Gerencia de Personas y a la Jefatura Directa del delegado sindical.

I. Entrega de Turno.

Se pagará como hora extraordinaria con recargo del 50% del valor hora normal todo el tiempo que el trabajador dedique a la entrega de turno con tope en 45 minutos diarios.

Todo tiempo que exceda de 45 minutos será pagado como tiempo extra, previa comunicación y posterior aprobación de la jefatura directa, quien deberá informarlo mediante el formulario respectivo o ingresarlo como horas extraordinarias en el sistema habilitado por la Clínica para tal objeto.

J. Vacaciones de invierno.

Para los trabajadores que, habiendo trabajado en sistema de cuarto turno, y que actualmente no desempeñen sus labores en esta distribución, siempre que su fecha de ingreso a la empresa sea anterior al 01 de febrero de 2005, la empresa otorgará 6 días corridos de descanso anual, correspondientes a Vacaciones de Invierno. El periodo de uso de este descanso será establecido, planificado y autorizado por la Empresa unilateralmente entre el 01 de mayo y el 30 de septiembre de cada año.

Si un trabajador termina su relación laboral con la Empresa entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre y no ha hecho uso de este feriado adicional, se le deberán pagar estos días en el respectivo finiquito, denominados como "días feriados convencionales vacaciones de invierno" y calculados y pagados como días de feriado legal pendiente.

Estos días adicionales no son acumulables de un año a otro ni puede adicionarse a feriados legales y días progresivos. Este beneficio no podrá hacerse efectivo inmediatamente después de una licencia médica.

Respecto de aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos anteriores, que a la fecha de firma de este instrumento perciban el beneficio y que actualmente se desempeñen en una jornada diurna distribuida de lunes a viernes y mientras mantengan esta distribución, los seis (6) días de esta cláusula serán días hábiles.

K. Aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad.

La Empresa pagará a cada trabajador, el día 15 de septiembre de cada año, la suma de **\$90.000.- (noventa mil pesos brutos)**, por concepto de aguinaldo de Fiestas Patrias y el día 15 de diciembre de cada año, la suma de **\$ 110.000.- (Ciento diez mil pesos brutos)**, por concepto de aguinaldo de Navidad.

L. Asignación de Escolaridad.

La empresa pagará a cada trabajador un bono de escolaridad anual por cada hijo que curse estudios regulares en una institución reconocida por el Estado de acuerdo con la siguiente escala:

Prekínder y Kínder	\$ 50.000 brutos
Educación Básica y Media	\$ 60.000 brutos
Educación Diferencial	\$ 240.000 brutos
Educación Superior	\$ 250.000 brutos

Estos pagos se harán por una vez en el año, previa presentación del certificado de alumno regular o de discapacidad, según corresponda.

Tendrá derecho al pago de esta asignación por un monto anual de **\$240.000.- brutos** el trabajador cuyo hijo o hija tenga una discapacidad o capacidad disminuida en lo mental, sensorial o física, acreditada con el respectivo certificado médico.

En caso que el hijo o hija que cumpla con las condiciones para percibir la asignación por educación diferencial curse, a la vez, estudios en Jardín Infantil, prekínder, kínder, educación básica o media, el Trabajador solo tendrá derecho a percibir el pago asociado a la asignación por Educación Diferencial. Asimismo, si el hijo o hija que cumple con las condiciones para acceder al pago de la asignación por Educación Superior, el Trabajador solo percibirá esta última, que es superior a la primera.

Respecto de la asignación de Educación Superior, tendrán derecho a esta asignación hasta la fecha en que el hijo que da lugar al pago de la misma tenga 30 años de edad.

Para el pago del beneficio de educación superior se exigirá, adicionalmente, que los estudios tengan una duración mínima de cuatro semestres y que sean conducentes al título de técnico o profesional.

Si el estudiante de Educación Superior es el Trabajador, tendrá derecho a igual monto que el pactado en esta cláusula.

Si ambos padres del estudiante son trabajadores de la Clínica, esta asignación será pagada solo a uno de ellos, correspondiendo percibir esta asignación a aquél que primero acredite cumplir con las condiciones estipuladas para acceder a la Asignación de Escolaridad. Asimismo, si el hijo estudiante es, a la vez, trabajador de la Clínica, solo le corresponderá recibir la asignación a quien es estudiante, excluyendo al padre o madre que sea trabajador de la Clínica.

M. Asignación de Matrimonio y Acuerdo de Unión Civil.

La Empresa pagará a cada trabajador que contraiga matrimonio o suscriba un acuerdo de unión civil, un bono ascendente a **\$210.000.- (doscientos diez mil pesos brutos)**, y se otorgará un permiso de siete días corridos con goce de remuneración, el que se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales. Esta asignación se pagará previa presentación del respectivo certificado emitido por el Registro Civil.

Con los 7 días corridos de permiso se da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 207 bis del Código del Trabajo.

N. Asignación de Natalidad.

La Empresa pagará a cada trabajador un bono de natalidad ascendente a **\$120.000 (ciento veinte mil pesos brutos)**, con ocasión del nacimiento o adopción de cada uno de sus hijos, y otorgará para el caso de los trabajadores varones, 5 días de permiso conforme a lo dispuesto en el artículo 195 inciso 2° del Código del Trabajo, con goce de remuneración.

Este permiso también se otorgará al Padre que se le conceda la adopción de un hijo, y la madre que adopta a un hijo tendrá derecho a los permisos que la Ley establece en su beneficio. Este beneficio

en dinero se pagará previa presentación del respectivo certificado emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, que acredite la calidad que se detenta.

Si ambos padres del hijo recién nacido son trabajadores de la Clínica, esta asignación será pagada solo a uno de ellos, correspondiendo percibir esta asignación a aquél que primero acredite cumplir con las condiciones estipuladas para acceder a la Asignación de Natalidad.

O. Cuota Mortuoria.

O.1. La Empresa pagará una cuota mortuoria de **\$300.000.- (trescientos mil pesos brutos)**, al trabajador en caso de fallecimiento de padre, madre, cónyuge, conviviente civil, hermanos, hijos y padre o madre de hijos comunes. Para acceder a este beneficio debe presentar el respectivo certificado de defunción y la acreditación de parentesco mediante documento emitido por el Registro Civil.

O.2. En caso de muerte del trabajador, se pagará una cuota mortuoria de **\$700.000.- (setecientos mil pesos brutos)** a las mismas personas indicadas en la cláusula Quinta letra E precedente.

O.3. La Empresa en caso de fallecimiento del cónyuge, conviviente civil, padre o madre de hijos comunes otorgará un permiso de siete días corridos con goce íntegro de remuneraciones. En caso de fallecimiento de un hijo del trabajador, se le otorgará un permiso de diez días corridos con goce íntegro de remuneración.

En caso de fallecimiento de padre, madre, o hermanos del trabajador, se le otorgará un permiso de seis días corridos con goce íntegro de remuneración. En caso de fallecimiento de abuelos o suegros, se concederá un día de permiso con goce íntegro de remuneraciones.

La Empresa, en caso de muerte de un hijo en periodo de gestación, otorgará un permiso con goce íntegro de remuneraciones de 10 días corridos. Este permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal o el certificado médico Ley 21.371 (Ley Dominga), según corresponda.

Los días de permiso regulados en esta cláusula serán otorgados a partir de la fecha del fallecimiento o deceso. Sin perjuicio de lo anterior, para acceder a los días de permiso con goce íntegro de remuneraciones, el Trabajador deberá presentar el respectivo certificado de defunción dentro de los 30 días posteriores a la fecha del fallecimiento.

Cuando el fallecimiento de alguno de los familiares del trabajador indicados en la presente cláusula ocurriere a más de 200 kilómetros de la ciudad de Santiago, dentro del territorio nacional, se otorgará un (1) día de permiso adicional a los regulados precedentemente.

Cuando el fallecimiento de alguno de los familiares del trabajador indicados en la presente cláusula ocurriere fuera de territorio nacional, se otorgará dos (2) días de permiso adicional a los regulados precedentemente.

En el evento que el deceso de las personas mencionadas precedentemente sea informado al trabajador durante el desarrollo de su turno efectivo, el trabajador será liberado de su obligación de

prestar servicios durante ese día, comenzando a contabilizarse los permisos indicados en los párrafos precedentes, desde el día siguiente.

Estos permisos se considerarán efectivamente trabajados para todos los efectos legales e incluyen los días a que se refiere el artículo 66 de Código del Trabajo y se concederán en las mismas condiciones señaladas en el referido artículo.

P. Sala Cuna.

P.1 La Empresa mantendrá el servicio de Sala Cuna las 24 horas del día en forma ininterrumpida, de lunes a domingo inclusive y con el personal calificado y necesario de acuerdo con la legislación vigente.

P.2. La Empresa bonificará con un 70% de la mensualidad a las trabajadoras cuyos hijos menores de tres años asistan al Jardín Infantil en contrato con la Clínica.

La Empresa bonificará con un 50% la mensualidad a las trabajadoras cuyos hijos mayores de tres años y menores de cuatro años asistan al Jardín Infantil en contrato con la Clínica.

Si el hijo de la trabajadora que ya se encuentra matriculado en el Jardín Infantil cumple los 4 años de edad en una fecha posterior al 31 de marzo del respectivo año calendario, podrá terminar el año calendario en el Jardín Infantil al que esté asistiendo a la fecha en que cumpla los 4 años de edad, manteniendo durante todo el año calendario las mismas condiciones estipuladas en el párrafo precedente, es decir, con una bonificación de un 50% sobre la mensualidad.

Adicionalmente, la Clínica otorgará a solicitud del sindicato tres (3) cupos para trabajadores padres de hijos menores de 2 años, cuando la madre del niño no pueda acceder al servicio de sala cuna, situación que deberá ser acreditada y será evaluada por la empresa y el sindicato. La cantidad de cupos podrá aumentar hasta cinco (5) atendiendo a la disponibilidad de cupos generales con que cuente la sala cuna en convenio, previa evaluación de la Empresa.

P.3 En aquellos casos que la trabajadora lo solicite, y las circunstancias lo ameriten, se otorgará un bono compensatorio del beneficio de sala cuna. Al respecto, las partes entienden que constituyen, entre otras, un motivo plausible para la procedencia del presente bono, las siguientes situaciones:

1. Condiciones médicas del menor de 2 años, que le impiden asistir a la Sala Cuna. Lo anterior debe ser acreditado con los respectivos certificados médicos, y en caso de ser necesario, con los informes médicos correspondientes.
2. Por encontrarse el domicilio de la trabajadora ubicado en lugar fuera del radio urbano, fijado en el artículo N°6° del DS N°212/92 del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones (11 de abril de 1995), lo cual dificulta el traslado del menor, y lo expone a condiciones poco seguras. Lo anterior, se debe acreditar con el certificado de ubicación del domicilio.

El monto del bono compensatorio ascenderá a la suma de **\$350.000.- (Trescientos cincuenta mil pesos)** mensuales, y será incompatible con el servicio de Sala Cuna que provee la Clínica. No obstante, lo anterior la trabajadora, en cualquier momento, podrá solicitar que no se continúe pagando el bono y que se le entregue el servicio de Sala Cuna estipulado en este contrato colectivo, previamente expuesto, de acuerdo con el artículo 203 del Código del Trabajo.

P.4 Cuando un trabajador por razones fundamentadas no pueda utilizar el beneficio de sala cuna convenido con la empresa, la empresa pagará a cinco (5) trabajadores designados por la directiva sindical previa evaluación de los antecedentes que justifiquen su solicitud. Este pago se materializará contra boleta emitida por la sala cuna elegida por el trabajador con un tope igual al valor que la Clínica paga a la Sala Cuna en este contrato colectivo. La sala cuna elegida por el trabajador deberá contar con certificación JUNJI.

P.5 Cuando la sala cuna que mantiene convenio vigente con la Clínica no esté funcionando normalmente, por situaciones tales como estado de alerta sanitaria o estado de excepción constitucional u otras de igual naturaleza, la trabajadora que habitualmente hace uso de la sala cuna, tendrá derecho a percibir de igual forma el monto del beneficio convenido en el párrafo P.3. El pago convenido en este párrafo se efectuará de forma directamente proporcional a los días en que se extienda el cierre de la sala cuna y cubrirá solo los días en los que la trabajadora hubiese hecho uso del servicio de sala cuna, en caso de haber estado disponible. Asimismo, no tendrán derecho a percibir este beneficio las trabajadoras que accedan a días de permiso o feriado legal en la misma fecha.

Q. Licencias por Enfermedad, Accidentes y Descanso Maternal.

Q.1.- La Empresa se hará cargo, dos veces al año calendario, del pago de los tres primeros días de licencia, en aquellos casos que éstos no sean cubiertos por el subsidio correspondiente, siempre y cuando la Licencia sea debidamente autorizada por la Institución de Salud a que se encuentre afiliado el trabajador. Sin perjuicio de lo anterior, el pago de los tres primeros días de una nueva licencia podrá ser autorizada previo análisis de la situación por la Dirección Médica y Gerencia de Personas.

Q.2.- La diferencia que se produzca en caso de accidente del trabajo y descanso maternal al que se refiere el artículo 195 inciso primero del Código del Trabajo (Pre y Post natal y parental), entre la remuneración fija mensual y el promedio de lo pagado en los últimos tres meses íntegramente trabajados con 30 días anteriores al inicio de la licencia, por los conceptos variables de horas entrega turno, cambio vestuario, horas diurnas y nocturnas, y lo pagado por la institución de Salud Previsional correspondiente, será pagada por la Clínica. El certificado o comprobante de pago de la Isapre deberá ser presentado dentro de los 180 días corridos, contados desde la fecha de inicio del descanso prenatal.

En este caso, la Clínica pagará las diferencias producidas por la aplicación de la cláusula de reajustabilidad acordada en este contrato colectivo.

R. Beneficios de Salud.

I. Normas Generales.

Los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo que tengan un año de antigüedad en la empresa y con Contrato de Trabajo indefinido, tendrán derecho a los beneficios médicos que se indican en la presente cláusula conforme a las siguientes modalidades.

Las ayudas o bonificaciones sólo se harán efectivas cuando tengan origen en la recuperación de la Salud, los procedimientos requeridos deben ser de carácter funcional, no preventivo ni con fines estéticos. La cobertura para obesidad mórbida es para aquellos casos en que el índice de masa corporal (IMC) sea superior al 40% o con IMC sobre 35% en presencia de patologías crónicas asociadas. En las cirugías lásik con dioptrías igual o mayor a tres, y en rinoseptoplastia debe ser de carácter funcional.

Para las rinoseptoplastia y obesidad mórbida descritas en el párrafo precedente tendrán una carencia de 4 años y las cirugías lásik tendrán una carencia de 18 meses.

Las prestaciones o procedimientos y hospitalizaciones deben ser realizados dentro de las instalaciones que posee Clínica Santa María SpA.

La Clínica se reserva el derecho a hospitalizar a los trabajadores en las dependencias que ésta indique.

Los reembolsos se realizarán previa bonificación efectuada por la Isapre respectiva o Fonasa según corresponda. No se cubrirán tratamientos en el extranjero.

Los honorarios médicos serán bonificados con tope de aranceles Banmédica.

En caso de existir preexistencia comprobada por la entidad de salud o compañía de seguro, la empresa sólo cubrirá el 40% de lo no bonificado por su previsión.

Se entiende por preexistencia cualquiera enfermedad, patología, incapacidad, lesión, o problema de salud que afecte al funcionario y que haya sido conocida o diagnosticada con anterioridad a la fecha de incorporación a la empresa. Estas patologías o condiciones deberán ser comunicadas a la empresa mediante formulario firmado al efecto al inicio de la relación laboral, con el fin de tener claridad para el ejercicio de estas prestaciones y respecto a las limitaciones.

- Prestaciones Ambulatorias. Efectuado un gasto médico, el funcionario deberá presentarlo a la empresa en un plazo no superior a 30 días desde la fecha de emisión del bono o reembolso.
- Prestaciones Hospitalarias. Efectuado un gasto médico hospitalario de salud, el funcionario deberá informar a la empresa en un plazo máximo de 60 días, completar la solicitud de reembolso de gastos médicos (notificación) e incluir los antecedentes solicitados. En ocasiones se les solicitará documentos adicionales a efectos de aclarar diagnósticos o preexistencias. Sin el cumplimiento de estos requisitos, la empresa no estará obligada a otorgar los beneficios de salud comprometidos en este contrato al trabajador.

De común acuerdo las partes determinarán la necesidad y efectividad de las prestaciones, frente a situaciones especiales deben ser evaluadas por profesionales médicos designados por la Empresa.

La Empresa dispondrá de tres facultativos (Médico del Personal) para atención de consulta médica sin costo para el trabajador y un médico pediatra para la atención de los hijos de funcionarios sin costo. Respecto de la atención pediátrica, la Clínica establecerá un mecanismo para agendar horas médicas pediátricas, en caso de no contar con horas pediátricas disponibles, la Empresa dispondrá de un plazo de 10 días corridos para otorgar una hora de atención o "sobrecupo".

En caso de prestaciones de salud calificadas como de urgencia, los trabajadores afectos al presente contrato tendrán derecho a este beneficio cualquiera sea su antigüedad.

II. Tipo de Atención y Beneficios.

• Hospitalización en Clínica Santa María SpA.

Las bonificaciones por hospitalización se efectuarán previa entrega de bonos de Isapre o Fonasa, cubriendo la Clínica hasta un 100% de lo no bonificado por su previsión de salud.

En los medicamentos y materiales clínicos en hospitalización se hará un descuento del 50% sobre el monto no bonificado por su previsión de salud.

El servicio de transfusión de sangre será sin costo para el trabajador. Sin perjuicio de ello la sangre y plasma utilizados deberán ser repuestos por dadores del trabajador.

Para el personal varones, estos beneficios se extienden en las mismas condiciones para el nacimiento de hijos.

• Beneficios Ambulatorios en Clínica Santa María SpA.

Los exámenes de Laboratorio, Radiología, Medios de Contraste y Procedimientos se reembolsarán en un 100% de lo no cubierto por su previsión, previa presentación del Bono de atención y orden médica respectiva.

Los tratamientos Kinésicos se reembolsarán en un 100% de lo no cubierto por su previsión. Sin embargo, si hubiese necesidad de someterse a sesiones kinésicas más allá de las convenidas en su plan de salud, deberá ser el trabajador quien solicite autorización a la Institución de Salud Respectiva el aumento adicional en el número de sesiones, las cuales serán bonificadas en un 100%. En el evento que la institución de salud rechace la solicitud del trabajador la Empresa pagará el 100% de lo no bonificado.

En atenciones Ambulatorias, los medicamentos, materiales e insumos clínicos que requieran dichas prestaciones y que sean adquiridos en la farmacia de Clínica Santa María tendrán un 25% de descuento sobre el valor de venta al público.

La Clínica pagará el 50% de lo no bonificado por su previsión, en las atenciones de consulta médico Siquiatra y Sicológica, sólo cuando el trabajador se atienda con profesionales de la Clínica. Este beneficio tendrá un tope de dos consultas al año por trabajador y se efectuará previa entrega del bono previsional respectivo.

Bajo circunstancia alguna el trabajador podrá requerir exámenes ambulatorios y procedimientos médicos sin que medie previamente la orden médica.

- **Atención Servicio de Urgencia en Clínica Santa María SpA.**

La Clínica pagará el 50 % de diferencia no bonificada por Fonasa e ISAPRES por la llamada de especialistas al Servicio de Urgencia.

Los medicamentos, materiales e insumos clínicos que requieran las prestaciones de urgencia y que sean adquiridos en la farmacia de Clínica Santa María S.A., tendrán un 25% de descuento sobre el valor de venta al público.

En caso de que el trabajador requiera ser trasladado en ambulancia este servicio se otorgará sin cargo, previa autorización del médico residente o en su defecto de la enfermera de turno de Urgencia, sólo para aquellos traslados que se realicen dentro de la Región Metropolitana.

- **Atención Servicio Dental.**

La empresa aportará al Sindicato, por cada año de vigencia de este contrato, la suma de **\$3.500.000.- (tres millones quinientos mil pesos)** para el otorgamiento de Beneficios Dentales. Este aporte se entregará al Sindicato en el mes de diciembre cada año.

- Por otra parte, de forma anual o cada vez que se modifiquen las coberturas del seguro de salud, la Clínica capacitará a los directores sindicales respecto del beneficio y sus modalidades en la Empresa.

S. Permiso para Votación

Si la Clínica, de conformidad con la Legislación vigente, otorga permiso a los trabajadores para cumplir con su derecho a voto, deberá pagar las horas extraordinarias que realice el trabajador que reemplace a otro trabajador que se encuentra haciendo uso del permiso para votar. Lo anterior, previa coordinación y autorización de la jefatura directa.

T. Salida Anticipada

Los días de Conmemoración del Joven Combatiente, el día 11 de septiembre, 24 y 31 de diciembre, la Empresa autorizará a que los trabajadores que tienen una jornada de trabajo, cuyo término sea desde las 21:00 horas en adelante, puedan retirarse a contar de las 20:00 horas. Este permiso será coordinado por la jefatura directa del trabajador.

La Empresa procurará informar de forma oportuna las salidas reguladas en esta cláusula, esto es a más tardar a las 14:00 horas del día de la salida anticipada.

U. Uniformes.

La Empresa otorgará anualmente y a cada trabajador con contrato de trabajo con vigencia indefinida y sin costo para él, los siguientes uniformes de trabajo: Tres chaquetas, tres pantalones, un chaleco o polerón y un par de zapatos para el personal femenino; y tres poleras, tres pantalones, un chaleco

o polerón y un par de zapatos al personal masculino, y se entregará en los meses de Abril o Mayo de cada año calendario.

Respecto de los trabajadores que desarrollan funciones administrativas, la Clínica entregará los siguientes uniformes:

- Personal Masculino: tres pantalones, un softshell o polerón, dos delantales o dos poleras o camisas y un par de zapatos.
- Personal Femenino (Enfermera Administrativa): tres pantalones, tres top y una chaqueta y un par de zapatos.

A quienes se desempeñen en la unidad de Trasplante de órganos sólidos se les entregará además una parka cada 18 meses.

Los trabajadores sujetos a contrato a plazo fijo tendrán derecho a recibir un uniforme. Luego, a la fecha en que su contrato pase a vigencia indefinida, la Clínica les entregará dos uniformes, con objeto de recibir la misma cantidad de prendas que los trabajadores sujetos a contrato indefinido, referidos en el párrafo segundo de esta cláusula.

El beneficio de zapatos referido en párrafos precedentes consiste en la entrega a todo trabajador parte de este contrato de una gift card de **\$100.000 (cien mil pesos)** en los meses de Abril o Mayo de cada año.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a acceder a dos uniformes especiales que se adecúen a su estado de gravidez. Para acceder a estos uniformes especiales para embarazadas, la Trabajadora deberá presentar su certificado de embarazo, emitido por Médico o Matrona. Por su parte, la Clínica deberá hacer entrega de los dos uniformes especiales para embarazada dentro del plazo de 45 días corridos, contados desde la fecha de solicitud y entrega del certificado médico.

Los uniformes se diferenciarán por colores según estamento, conforme al siguiente detalle:

- Enfermeras: Azul
- Matronas: Rojo
- Tecnólogos Médicos: Burdeo
- Asistentes sociales: Gris / rosado
- Químicos Farmacéuticos: Negro

A la fecha de término del contrato de trabajo, por aplicación de la causal “vencimiento del plazo convenido” o “renuncia voluntaria del trabajador”, el Trabajador deberá restituir a la Gerencia de Personas las prendas de uniforme que le fueron entregadas por la Clínica durante los últimos tres meses de vigencia de la relación laboral.

Por el cambio de vestuario se pagará el equivalente a 10 minutos diarios por cada turno efectivamente realizado con tope de 15 turnos al mes, por lo tanto 150 minutos mensuales o 2,5 horas extras al mes. Se exceptúan del pago del cambio de vestuario todos aquellos trabajadores que no realicen funciones clínicas y/o no tengan circulación habitual por sectores clínicos que requieran el uso de vestuario especial, sin perjuicio de que reciban uniforme o prendas en virtud del presente contrato.

V. Servicio de Alimentación.

La Empresa proporcionará, de su cargo y a cada trabajador, el siguiente servicio de alimentación:

a. Desayuno: Se servirá a todo trabajador que ingrese antes de la hora de inicio del turno de mañana sólo hasta las 8.30 horas y tendrá una duración de 15 minutos. Al turno saliente de noche solo se les servirá hasta las 9:30 horas.

b. Almuerzo: Se servirá dentro del horario que determine la empresa a todo trabajador que se encuentre trabajando a esa hora y tendrá una duración mínima de 30 minutos, tiempo que podrá extenderse hasta un máximo de 1 hora atendiendo a las condiciones particulares de cada servicio permitiendo la debida continuidad operacional y de acuerdo a las funciones propias de cada trabajador.

c. Onces: Se servirá dentro del horario que determine la empresa y a contar de las 17:00 horas, a todo trabajador que se encuentre trabajando a esa hora y tendrá una duración máxima de 15 minutos.

d. Comida nocturna: Se servirá a todo trabajador que ingrese a turno de noche y tendrá una duración de 30 minutos.

e. Colación: El trabajador que por motivos laborales no pueda disponer de los servicios precedentemente detallados, tendrá derecho a una colación nutritiva y variada.

f. Colación Embarazadas: La empresa entregará mensualmente una giftcard con **\$18.000 (dieciocho mil pesos)** a cada trabajadora que se encuentre embarazada, para que pueda retirar un yogurt o leche a media mañana desde las máquinas dispensadoras automáticas dispuestas en la Clínica. Adicionalmente, la trabajadora podrá retirar durante el tiempo destinado a almuerzo una colación a elegir entre las siguientes opciones: a) Una Fruta; b) Un Yogurt; c) Una cajita de leche; d) Un postre de leche.

g. Dieta especial: La Empresa otorgará la dieta que se requiera, a aquellos trabajadores que, por motivos de salud, debidamente certificados por un facultativo, lo soliciten a la nutricionista a cargo de la alimentación de personal.

El período de tiempo destinado a la alimentación será de cargo de la Empresa y se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales con excepción del tiempo destinado al desayuno.

Este servicio de alimentación será supervisado por una comisión integrada por un representante de la empresa, un representante del sindicato y una nutricionista para verificar el cumplimiento del convenio de alimentación. La comisión se reunirá semestralmente.

Respecto de los trabajadores que prestan servicios al interior del Centro Médico La Dehesa, UTM La Reina y UTM El Alba, la Clínica definirá la forma en la que otorgará el beneficio de almuerzo. En caso que este beneficio se otorgue en monto de dinero o giftcard, su valor actual es de **\$5.828.- (Cinco mil ochocientos veintiocho pesos)** por día efectivamente trabajado. Este se reajustará de forma anual, en el mes de febrero de cada año de vigencia del contrato, siendo el primer reajuste en

el mes de febrero de 2025. Este beneficio de almuerzo se otorgará exclusivamente a quienes desempeñen sus funciones en Centro Médico La Dehesa, UTM La Reina, UTM El Alba, y solo mientras permanezcan en ese lugar de trabajo.

Respecto de los trabajadores que prestan servicios al interior del Centro Médico Vitacura, la clínica otorgará una asignación de colación por un monto de **\$100.000 (Cien mil pesos)** mensuales, proporcionales a los días efectivamente trabajados. Esta asignación se pagará exclusivamente a quienes desempeñen sus funciones en Centro Médico Vitacura y solo mientras permanezcan en ese lugar de trabajo

Clínica habilitará un espacio para la extracción y almacenamiento de leche materna en beneficio de todas las trabajadoras de la Empresa. El espacio, su ubicación y condiciones serán definidas por la Empresa. Al respecto, Clínica y Sindicato declaran conocer y aceptar que el espacio referido será para uso de todas las trabajadoras de la Clínica, presentes y futuras, independiente de su afiliación sindical. Por lo tanto, el uso de este espacio por trabajadoras sin afiliación sindical o socias de otros sindicatos, no implica una extensión unilateral de beneficios u otro tipo de práctica antisindical.

W. Reparto de Juguetes y Fiesta de Navidad.

La Empresa financiará y repartirá juguetes anualmente y realizará una fiesta de navidad en el lugar y condiciones que determine la empresa a los hijos de los trabajadores, cuya edad no exceda los 12 años al 31 de diciembre de cada año de vigencia del contrato. La entrega de ese regalo se realizará en el mes de diciembre de cada año y antes del día 24 del mismo mes, y será de cargo de la Clínica.

X. Beneficios Sindicales y Relaciones Laborales.

El tiempo que los dirigentes ocupen en el cumplimiento de sus funciones para el Sindicato de Trabajadores Profesionales de la Empresa Clínica Santa María S.A., será considerado como efectivamente trabajado para todos los efectos contractuales, legales y previsionales.

La Empresa continuará contribuyendo al financiamiento de la renta de arrendamiento de la Sede Sindical con una suma mensual ascendente a **\$1.600.000.- (un millón seiscientos mil pesos)**.

La empresa financiará anualmente cuatro (4) diplomados u ocho (8) cursos en materias sindicales, laborales o vinculadas al trabajo de los dirigentes del Sindicato de Trabajadores Profesionales de Clínica Santa María S.A. El directorio sindical determinará e informará el nombre de los beneficiarios. El valor de cada curso no debe ser superior al 50% del valor de un diplomado.

En caso de no optar por la modalidad de financiamiento señalada en el párrafo inmediatamente anterior, el sindicato alternativamente podrá solicitar a la empresa en el mes de enero de cada año de vigencia del contrato colectivo, un aporte anual, de **\$10.000.000.- (diez millones de pesos)**, destinado a financiar diplomados y cursos de materias sindicales, laborales o vinculadas al trabajo de los dirigentes sindicales.

El directorio sindical informará a la Empresa en el mes de enero de cada año respectivo, cuál modalidad de financiamiento ha definido utilizar, dentro de las indicadas en los párrafos

anteriores. Si el sindicato opta por el aporte anual, la empresa pagará el monto acordado durante los 30 días siguientes a la solicitud de la Directiva.

La Empresa y el Sindicato conformarán una mesa de trabajo permanente para abordar temas relevantes para los trabajadores representados por la organización sindical. Esta mesa se reunirá mensualmente durante la vigencia de este Contrato.

Y. Capacitación Ocupacional.

La Empresa destinará el 1% de las remuneraciones de los trabajadores para el financiamiento u organización de acciones de capacitación de acuerdo con lo establecido en el artículo 180 del Código del Trabajo.

La Empresa financiará anualmente en un 100%, siete (7) Diplomados vinculados a actividades clínicas o de administración y gestión en salud. Los beneficiados con esta actividad formativa serán designados entre el Sindicato y la Gerencia de Personas.

En caso de que alguno de los diplomados solicitados por el Sindicato para sus socios no se realizare, la Clínica enterará el 30% del valor del costo del arancel del referido diplomado al Sindicato.

Z. Estudio de Clima Laboral y Solución de Controversias.

La Empresa se compromete a realizar anualmente un estudio de clima laboral para todos los funcionarios de Clínica Santa María SpA, con la metodología de aplicación organizacionalmente definida por la Gerencia de Personas, y a implementar, en conjunto con cada área o servicio, las medidas cualitativas y cuantitativas que se refieran a la mejora del clima y las fechas de dichas iniciativas.

Los datos aportados por los trabajadores serán tratados bajo estricta confidencialidad y las respuestas entregadas individualmente no serán conocidas por su jefatura, pero si serán consideradas para el resultado del grupo encuestado. Las partes declaran conocer que los grupos están compuestos a lo menos por 5 trabajadores.

Los resultados de este estudio se informarán a toda la Clínica. Asimismo, los Sindicatos serán informados en reunión especial, y podrán pedir la información de relevancia para el apoyo de su trabajo, la que deberá ser entregada a más tardar 3 meses posteriores a la realización de la encuesta.

AA. Mantenimiento de Estándares durante Campañas Ministeriales.

La empresa se compromete a mantener los estándares tanto en actividad como de complejidad establecidos para cada servicio, cuando se decreta por parte del Ministerio de Salud alguna Campaña (invierno, vacunación, u otras) o se enfrente una Epidemia sanitaria, el Comité de Contingencia de la Clínica evaluará y determinará las medidas necesarias que permitan el cumplimiento y mantenimiento de los estándares.

La Clínica podrá otorgar teletrabajo en situaciones de estado de alerta sanitaria o estado de excepción constitucional, en cumplimiento a lo dispuesto en la Legislación vigente. Además, mensualmente y cuando corresponda, la Clínica informará al Sindicato la cantidad de socios que hacen uso de la modalidad de teletrabajo en cumplimiento de este párrafo.

BB. Bono de Orientación.

La Clínica ha diseñado un plan de orientación para los trabajadores que ingresen a prestar servicios en la empresa, el que deberá darse a conocer a todos quienes realicen o puedan realizar a futuro labores de orientación.

Al respecto se ha establecido una bonificación para aquellos trabajadores de la Clínica que realicen labores de orientación a un nuevo trabajador. El monto del bono será equivalente al valor de 18 horas extraordinarias por cada mes trabajado conforme a lo preceptuado anteriormente.

En caso de verificarse un período de tiempo distinto a un mes, el pago será proporcional al tiempo destinado a labores de orientación.

CC. Personal de Llamada.

La Empresa ofrece a los trabajadores la posibilidad de participar en un *pool* de llamada, con el objeto de que estos concurren a la Clínica fuera de su jornada normal a participar en la realización de exámenes, procedimientos o en el reforzamiento en cirugías específicas. La coordinadora del servicio que requiera la presencia de un trabajador para estas actividades deberá elegir dentro de los voluntarios inscritos en el *pool* de llamada. Si el trabajador participa en dicho procedimiento recibirá el valor establecido para cada uno de ellos. Se aplicará el protocolo interno vigente en la Clínica para cada Unidad.

Los trabajadores que, de acuerdo a los criterios definidos por la Clínica, en relación a su cargo y funciones así lo requieran, tendrán derecho al uso de un teléfono móvil otorgado por la Clínica, o bien, al pago de una asignación telefónica que la Clínica disponga, en este último caso en que se otorgue una asignación, esta será reajustada en los términos de la Cláusula Tercera Letra B y C de este instrumento.

DD. Celebración del día de los profesionales de la salud.

La Empresa mantendrá su política de celebraciones que hasta la fecha ha patrocinado, pero en modalidad y costo definido por la Clínica según anexo N° 3.

CLAUSULA SEPTIMA: CONCURSO INTERNO.

Cuando se produzca una vacante en un cargo o se cree un nuevo cargo, la Clínica hará un llamado a concurso interno para favorecer el desarrollo de carrera de sus trabajadores.

La Clínica se sujetará a la Política de Concursos Internos vigente, la cual está disponible en la intranet de la Empresa.

CLAUSULA OCTAVA: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

Dentro de los primeros tres meses de vigencia de este Contrato Colectivo, la Clínica se sujetará a la Política de Evaluación vigente, la cual deberá estar contenida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad para conocimiento de todos los trabajadores.

Dentro de los primeros doce meses de vigencia del presente contrato colectivo, la Clínica actualizará y notificará a los trabajadores respecto de su descriptor de cargo. En caso de que, dentro del plazo convenido, la Empresa no actualice uno o más descriptores de cargo o se generen nuevos cargos, se establece un plazo de 45 días, contados desde la fecha en que el Sindicato comunique a la Clínica dicha situación o desde que se genere el nuevo cargo y sin que ello constituya un incumplimiento de este contrato, según corresponda, para subsanar dicha omisión.

Al respecto, Clínica y Sindicato declaran conocer y aceptar que la actualización referida en el párrafo anterior será aplicable a todos los trabajadores de la Empresa, independiente de su afiliación sindical. Por lo tanto, la actualización y notificación del descriptor de cargo a trabajadores sin afiliación sindical o socios de otros sindicatos, no implicará una extensión unilateral de beneficios u otro tipo de práctica antisindical.

CLAUSULA NOVENA: PROTOCOLO LEY 21.675

La Empresa presentará oportunamente a los sindicatos los protocolos para la implementación de esta ley para su información y participación.

CLAUSULA DECIMA: BONO DE TERMINO DE NEGOCIACIÓN

La Empresa pagará por única vez y por el solo motivo de la firma del presente instrumento colectivo un bono de termino de negociación equivalente al monto bruto señalado en el párrafo cuarto de esta cláusula, el que será pagado y distribuido entre los trabajadores parte de este Contrato que se encuentran individualizados en el Anexo N°1.

Este bono se pagará y distribuirá de acuerdo a la antigüedad en el sindicato por los montos brutos, fechas y modalidades que se señalan en la tabla adjunta a este contrato colectivo como Anexo N°2. Sin perjuicio de lo anterior, para acceder al pago del Bono de termino el trabajador debe encontrarse afiliado al sindicato a la fecha en que deba ser pagado. Respecto de los trabajadores que se encuentren individualizados en la nómina del Anexo N°1 y que dejen de formar parte del sindicato a la fecha del pago de una o más cuotas indicadas en el anexo N° 2, el saldo será entregado al sindicato.

El pago del bono de término de negociación se pagará en dos cuotas iguales y sucesivas la primera de ellas el 15 de enero de 2025 y la segunda el 17 de febrero de 2025.

El monto bruto total de este bono es de \$ 1.377.000.000.- (Mil trescientos setenta y siete millones de pesos) a distribuir en dos cuotas según anexo N°2.

CLAUSULA UNDECIMA: APOORTE AL SINDICATO

Asimismo, por el solo motivo de la firma del presente instrumento colectivo, la empresa efectuará un aporte anual al sindicato por la suma de **\$27.000.000.- (Veintisiete millones de pesos)**. El monto será pagado a más tardar el 15 de enero de cada año de vigencia del presente contrato colectivo, siendo el primer pago el 15 de enero de 2025. Los montos señalados en esta cláusula estarán afectos a la reajustabilidad establecida en este contrato colectivo.

Adicionalmente y por el solo motivo de la firma del presente instrumento la empresa pagará al sindicato:

- a. Aporte de \$2.000.000.- (dos millones de pesos) en el mes de marzo de cada año de vigencia del presente contrato colectivo.
- b. Aporte de \$5.000.000.- (cinco millones de pesos) en el mes de noviembre de cada año de vigencia del presente contrato colectivo.

CLÁUSULA DUODECIMA: EXTENSIÓN DE BENEFICIOS

En atención a lo dispuesto en el artículo 321 N° 4 del Código del Trabajo, Sindicato y Empresa estipulan que la segunda podrá extender a los trabajadores no afectos al presente contrato colectivo los beneficios y asignaciones estipulados en este instrumento. Para acceder a la extensión de beneficios, el trabajador no afiliado al Sindicato deberá suscribir un anexo individual de contrato, aceptando la extensión y obligándose a pagar el 100% del valor la cuota sindical vigente a la fecha de suscripción del contrato colectivo.

Las partes acuerdan excluir de la extensión de beneficios a trabajadores no afiliados al Sindicato los siguientes beneficios y asignaciones:

- Indemnización Convencional por años de servicios (Cláusula Quinta, letras B, C y D).
- Días Administrativos.
- Bono por turno en noche de 24 y 31 de diciembre.
- Bono Vacaciones y la estratificación convenida para su pago.
- Bono Matrimonio o AUC (Sí los días).
- Bono Natalidad (Sí los días).
- Asignación de Cuota Mortuoria (Sí los días, con excepción de los días adicionales por fallecimiento fuera del territorio nacional o fallecimiento de familiares a más de 200 km).
- Día de permiso por fallecimiento de abuelo.
- Jardín Infantil por sobre 2 años de edad.
- Bono Compensatorio de Sala Cuna por radio urbano y enfermedad (en caso que proceda, por cumplimiento de requisitos establecidos por la DT, el bono compensatorio que se pague no podrá ser superior al bono compensatorio de sala cuna estipulado en este contrato colectivo).
- Cupos sala cuna varones.
- Diplomados para afiliados al sindicato.
- Beneficio Dental.
- Bono de término de negociación.
- Reajuste Sueldo Base.
- Bono reemplazo jefatura.
- Vacaciones de Invierno y forma de cálculo en finiquito.
- Asignación de Escolaridad y Jardín Infantil, ambas para alumnos de Educación Diferencial.
- Gift Card de Zapatos de Uniformes y tercer pantalón de uniforme clínico.
- Gift Card de Alimentación Embarazadas de Servicio de Alimentación.
- Bono de Orientación.

- Asignación de antigüedad (trienios).
- Vacaciones 34 días corridos.
- Fraccionamiento de vacaciones.
- Pago adicional de días domingos que coinciden con festivos.
- Pago de festivos y domingos con recargo del 75%.
- Liberación de delegados sindicales.

CLAUSULA DECIMO TERCERA: APLICACIÓN AUTOMÁTICA DE BENEFICIOS.

13.1.- Los Trabajadores que se afilien al Sindicato durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, accederán a la aplicación automática de los beneficios y asignaciones estipulados en el presente instrumento. Las partes acuerdan excluir de la aplicación automática el incremento real del sueldo base establecido en la cláusula tercera letra A) y el bono de término de la negociación regulado en la cláusula décima del presente instrumento.

13.2.- Sin perjuicio de lo anterior, respecto de aquellos trabajadores que desarrollen cargos o funciones de Cuerpo Médico, Gerentes, Subgerentes, Enfermeras Coordinadoras, Enfermeras Supervisoras, Enfermera Jefe, Matronas Coordinadora, Matronas Supervisoras, Matrona Jefa, Tecnólogos Supervisores, Tecnólogos Coordinadores, Tecnólogo Jefe, Nutricionista Jefe y Jefes de Área Administrativa, les serán aplicables a la fecha de su afiliación al sindicato, todos los beneficios y asignaciones del presente contrato colectivo con las siguientes excepciones:

- a) Asignación de Especialidad por Servicio (Cláusula Sexta Letra A), únicamente tendrán derecho a percibirla si la recibían previamente por contrato individual.
- b) Asignación de Antigüedad (Cláusula Sexta Letra.C), únicamente tendrán derecho a percibirla si la recibían previamente por contrato individual.
- c) Gratificación Convencional (Cláusula Cuarta). pudiendo acceder a la gratificación incrementada por antigüedad en los términos establecidos en la cláusula cuarta, número 2, del contrato colectivo, considerando los topes convenidos en ella, aplicable a las nuevas afiliaciones al sindicato y solo una vez que cumpla una antigüedad mínima de 9 meses de afiliación en el Sindicato y la Organización Sindical haya informado sobre la nueva afiliación a la Clínica.
- d) Feriado Legal, respecto de los 34 días corridos de vacaciones (Cláusula Sexta Letra H número 1). pudiendo acceder a los 34 días corridos de vacaciones en los términos establecidos en la Cláusula Sexta, letra H.1 sólo una vez que cumpla una antigüedad de 2 años de afiliación en el Sindicato y la Organización Sindical haya informado sobre la nueva afiliación a la Clínica. Durante el lapso comprendido entre la fecha de afiliación al sindicato y la fecha en que el Trabajador cumpla dos años de afiliación sindical, mantendrá los beneficios estipulados en su contrato individual en relación a los días adicionales de feriado legal.

CLAUSULA DECIMO CUARTA: NO DUPLICIDAD DE BENEFICIOS.

Las partes acuerdan expresamente que, si durante la vigencia de este Contrato Colectivo de Trabajo, la Clínica tuviere que pagar asignaciones, beneficios o incrementos de idéntica o similar naturaleza

de los estipulados en el presente instrumento colectivo, por la aplicación de alguna disposición de carácter legal, resolución de carácter administrativa o contenida en contratos individuales de trabajo; las asignaciones, beneficios y bonos contenidos en este Contrato Colectivo se imputarán a los ordenados por la ley y/o resolución administrativa.

CLAUSULA DÉCIMO QUINTA: VIGENCIA.

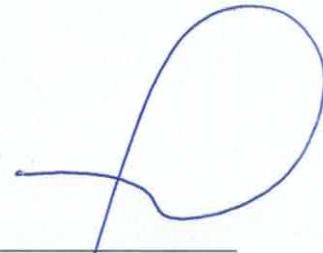
El presente Contrato Colectivo de Trabajo, tendrá una vigencia de treinta meses, a contar del 1° de enero de 2025 y regirá hasta el 1° de julio de 2027, ambas fechas incluidas.



Klaus Scheel Schulz
Director de Relaciones Laborales

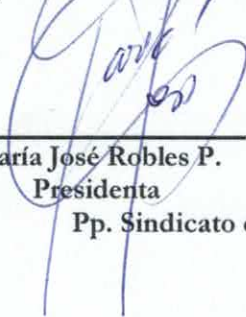


Maria Angélica Fuentes Pino
Jefa de Compensaciones




Karla Moya Caro
Subgerente de Relaciones Laborales

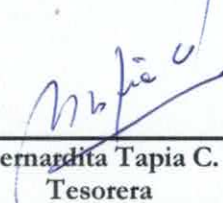
Pp. Clínica Santa María



Maria José Robles P.
Presidenta



Evelyn Mac Donald G.
Directora



Bernardita Tapia C.
Tesorera



Karina Campora V.
Secretaria

Pp. Sindicato de Trabajadores Profesionales de la Empresa Clínica Santa María
R.S.U. N° 13.12.0249