

# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

## CLÍNICA SANTA MARÍA SpA

Y

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

En Santiago de Chile, a 26 de Diciembre de 2019 se ha acordado celebrar el presente Convenio 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 su Gerente de Personas, Sr. Víctor Yáñez Berríos, 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 y María Bernardita Tapia Cruces, todos domiciliados para estos efectos en Av. Santa María N° 0410, Santiago.

#### CLAUSULA PRIMERA: PARTES A QUIENES AFECTA.

El Presente Convenio Colectivo regirá a los trabajadores profesionales que a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo se encuentran afiliados al Sindicato de Trabajadores Profesionales de la Empresa de la Clínica Santa María S.A., cuya nómina se adjunta mediante el Anexo N° 1.

#### CLAUSULA SEGUNDA: OBJETO.

Las partes contratantes convienen en que el régimen de remuneraciones, condiciones comunes derivadas del contrato de trabajo, 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. A partir del 01 de diciembre de 2019 los sueldos base mensuales de los trabajadores involucrados en el presente Convenio Colectivo se incrementarán en los porcentajes y oportunidades que se señalan a continuación:

- 1.- 2,8% a aplicar en el mes de Diciembre de 2019.
- 2.- 1,2% a aplicar en Diciembre de 2021.

B. A los sueldos bases y demás beneficios expresados en dinero, se les aplicará a partir del 1 de febrero de 2020, un reajuste del 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor, que éste haya experimentado entre el 01 de octubre de 2019 y 31 de enero de 2020.

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:

- 1º de junio de 2020
- 1º de octubre de 2020
- 1º de febrero de 2021
- 1º de junio de 2021
- 1º de octubre de 2021
- 1º de febrero de 2022
- 1º de junio de 2022
- 1º de octubre de 2022

Además, tendrán la reajustabilidad pactada en la letra C de esta cláusula las personas que se mencionan en el anexo N° 3 respecto del Bono de Responsabilidad.

#### **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:

<b>Años en la Empresa</b>	<b>%</b>
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 Tecnólogos Médicos Louis Castro Castillo, Alex Ortega Gutiérrez, Jorge Godoy Tapia, Marcela Ardiles González, Claudia Olivos Moya y Carolina Aguilera Beroiza, las Asistentes Sociales Liha Mellado Vásquez y Danitza Valderrama Gutiérrez; y el Contralor Administrativo, Sergio Pérez Faba, quienes no accederán a los incrementos establecidos en la escala y tramos del cuadro precedente;

todos estos trabajadores tendrán derecho a percibir la gratificación equivalente al 25% del Sueldo Base. Excepto la Físico Médico Areli Zúñiga Alvarado, quien a esta fecha percibe una gratificación convencional del 30%, por lo que mantendrá este porcentaje.

4.2.- Para los trabajadores que ingresen 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

Asimismo, la tabla establecida en este punto, también será aplicable a los Tecnólogos Médicos, Ana María Álvarez Sánchez, Paz Andrea Díaz Silva, César Eguía Vásquez, Camilo Espinoza Adasme, Bárbara Fernández Cárdenas, Felipe González Auristondo, Mariel Leguina Díaz, Yolanda Merino Tesolini, Dora Miranda Olmos, Mario Tapia Jara, Francisco Valdivia Pérez, Natalia Varas Gajardo; las Kinesiólogas Javiera Reyes Carreño y Valesca Cáceres Avendaño, los Químicos Farmacéuticos Catalina Ardiles Marín, Krizia Brevis Hernández, Alexandra Capurro Ruíz, Alejandrina Espinoza Olavarría, Catalina González Moore, Carolina López Paredes, Nicole Olmedo Miraflores, María José Orellana Bechtold, María Fernanda Peñailillo Alvia, Francisco Javier Pino Abarca, Karem Riquelme Carrillo, Bárbara Sepúlveda Salinas, Claudio Romero Tapia, Romina Morales Vallespín y Mónica Contreras Mac-Lean; quienes accederán a los tramos estipulados en este párrafo, con un tope de 15 años y 33% del sueldo base mensual.

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 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 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. 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.

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

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

#### **CLAUSULA SEXTA: BONOS, REGALÍAS, ASIGNACIONES Y AGUINALDOS.**

##### **A. Asignación de Especialidad por Servicio.**

La Empresa pagará mensualmente a cada Enfermera, Matrona, Tecnólogo de Banco de Sangre, Tecnólogo de Anatomía Patológica, Tecnólogo de Cineangiografía, Tecnólogo de Procedimientos Oftalmológicos, Tecnólogo de Pabellón y Tecnólogo de Neuroradiología 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:

<b>ASIGNACIONES DE ESPECIALIDAD POR SERVICIO</b>	<b>%</b>
<b>PROCEDIMIENTOS AMBULATORIOS, CIRUGÍA PLÁSTICA AMBULATORIA, CARDIOLOGÍA, ANATOMIA PATOLOGICA, VACUNATORIO, CENTROS MEDICOS (Pediátrico, Adulto y Endocrino).</b>	<b>5%</b>
<b>CENTROS MÉDICOS QUE SE CONSTITUYAN O CREEN DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONTRATO.</b>	

PROCEDIMIENTOS ENDOSCÓPICOS (Radioendoscopia, Gastroenterología y Urología).	10%
PREPARACION DE PACIENTES, CINEANGIOGRAFIA, NEURORADIOLOGIA, MATERNIDAD, CIRUGÍA PLÁSTICA HOSPITALIZADOS.	14%
MEDICO QUIRÚRGICO, BANCO SANGRE.	15%
PEDIATRÍA, HOSPITALIZACION TRANSITORIA.	20%
ESTERILIZACIÓN, DIALISIS.	25%
PABELLON MATERNIDAD.	26%
INTERMEDIO.	32%
ONCOLOGIA (Centro Médico Oncológico y Hospitalizados).	35%
PABELLON, RECUPERACION, URGENCIA GENERAL, URGENCIA TRAUMATOLOGICA Y/O DE ACCIDENTES.	38%
CARDIOVASCULAR ADULTO, CARDIOVASCULAR PEDIÁTRICO, NEONATOLOGIA, UPCP Y UTI.	42%

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.

Se exceptúan del pago de la asignación regulada en el cuadro anterior a los Tecnólogos Médicos Louis Castro Castillo, Alex Ortega Gutiérrez, Jorge Godoy Tapia, Marcela Ardiles González, Claudia Olivos Moya y Carolina Aguilera Beroiza, la Tecnóloga Médica de Neuroradiología Ana María Álvarez Sánchez y los Tecnólogos Médicos de Cineangiografía Camilo Espinoza Adasme y Mariel Leguina Díaz. De igual forma se exceptúan de este cuadro el Contralor Administrativo, Sergio Pérez Faba, la Físico Médico Areli Zúñiga Alvarado, la Químico Farmacéutico Romina Morales, y las Asistentes Sociales Danitza Valderrama Gutiérrez y Liha Mellado Vásquez.

Las partes dejan establecidas algunas situaciones especiales que deberán ser plasmadas en anexos de contrato individual de acuerdo a lo que se expresa en Anexo N° 4, que forma parte integrante de este contrato.

**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, incluyendo sueldo base, gratificación y asignación de especialidad.

La Clínica pagará este Bono al Trabajador cada vez que este último cumpla 5 días de reemplazo en las condiciones referidas, sean éstos continuos o no. Para efectos del pago del bono regulado en esta cláusula, se considera y se cuenta cada día de reemplazo que realice el Trabajador.

El pago debe hacerse en el mes que el Trabajador haya cumplido el período de 5 o más días que le da derecho al pago.

**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 20% de su remuneración diaria, incluyendo sueldo base, gratificación y asignación de especialidad.

La Clínica pagará este Bono al Trabajador cada vez que este último cumpla 5 días de reemplazo en las condiciones referidas, sean éstos continuos o no. 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 y la identidad del Trabajador que la reemplazará.

**B.4.** El pago de ambos bonos de reemplazo regulados en esta cláusula debe hacerse en el mes que el Trabajador haya cumplido el período de 5 días que le da derecho a percibirlo. Sin perjuicio de lo anterior, si el 5° día de reemplazo que da lugar al pago del bono se produce tras la fecha de cierre de remuneraciones, en atención a lo dispuesto en el artículo 55 del Código del Trabajo, este pago 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 \$ 26.500.- (veintiséis mil quinientos pesos) asignación que será reajustada como se establece en la cláusula tercera letras B y C precedentes. 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 23:00 horas de lunes a sábado, y a partir de las 22:00 horas los 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.

#### E. Asignación Adicional Horaria.

Los trabajadores recibirán una asignación mensual por turno, de acuerdo con la siguiente modalidad y monto:

- Por Turno realizado en Jornada Nocturna **\$16.500.- (Dieciséis mil quinientos pesos brutos).**

- Por Turno Diurno realizado en Domingos **\$16.500.- (Dieciséis 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.

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

La empresa pagará a cada trabajador la suma de **\$103.000.- (ciento tres mil pesos brutos)**, por cada turno que efectúe en las fechas y horarios que se señalan a continuación:

A



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

### **G. Asignación de Vacaciones.**

La empresa pagará anualmente a cada trabajador, por concepto de asignación de vacaciones la suma de **\$ 130.000.- (ciento treinta mil pesos brutos)**, al hacer efectivo su feriado legal. Este beneficio se otorgará siempre y cuando el trabajador haga uso de, a lo menos, una proporción igual o superior a 10 días de feriado legal o vacaciones continuas, y se pagará al inicio del mismo.

### **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.

**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. 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.

En caso de existir inconvenientes para autorizar este 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.

## 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 vía correo electrónico a la Gerencia de Persona explicando el motivo de la extensión de la jornada ([personas@clnicasantamaria.cl](mailto:personas@clnicasantamaria.cl)) 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 calculados como días feriados.

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.

## K. Aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad.

La Empresa pagará a cada trabajador, el día 15 de septiembre de cada año, la suma de **\$53.000.- (cincuenta y tres mil pesos brutos)**, por concepto de aguinaldo de Fiestas Patrias y el día 15 de diciembre de cada año, la suma de **\$ 65.000.- (sesenta y cinco 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	\$ 22.000	brutos
Educación Básica y Media	\$ 34.000	brutos
Educación Diferencial	\$ 100.000	brutos
Educación Superior	\$ 175.000	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 **\$100.000.- 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 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 **\$135.000.- (ciento treinta y cinco 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 **\$62.000.- (sesenta y dos 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 **\$210.000.- (doscientos diez mil pesos brutos)**, al trabajador en caso de fallecimiento de padre, madre, cónyuge, conviviente civil, 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 **\$420.000 (cuatrocientos veinte mil pesos brutos)** a las mismas personas indicadas en la cláusula Quinta letra D precedente.

**O.3.** La Empresa en caso de fallecimiento del cónyuge, conviviente civil, padre o madre de hijos comunes o hijos del trabajador otorgará un permiso de siete días corridos con goce íntegro de remuneraciones. En caso de fallecimiento de padre, madre, o hermanos del trabajador, se le otorgará un permiso de seis días corridos de permiso con goce íntegro de remuneración. En caso de fallecimiento de abuelos o suegros, se concederá un día de permiso con goce íntegro de remuneraciones.

*M. López*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

La Empresa, en caso de muerte de un hijo en periodo de gestación, otorgará un permiso con goce íntegro de remuneraciones de tres días hábiles. Este permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

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.

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.

#### **P. Sala Cuna.**

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.

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 40% 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 40% sobre la mensualidad.

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 **\$ 200.000.- (Doscientos 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.

Cuando un trabajador por razones fundamentadas no pueda utilizar el beneficio de sala cuna convenido con la empresa, la empresa pagará a 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 cancela a la Sala Cuna en este contrato colectivo. La sala cuna elegida por el trabajador deberá contar con certificación JUNJI.

#### **Q. Licencias por Enfermedad, Accidentes y Descanso Maternal.**

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.

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 los conceptos 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 trabajador deberá presentar certificado de Isapre del pago del subsidio.

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

Mafic  
[Handwritten signature]

## **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 lasik 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 lasik 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 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 dos 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.

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.

M. López  
G. López  
D. López

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 **\$2.320.000.- (dos millones trescientos veinte mil pesos)** para el otorgamiento de Beneficios Dentales.

## **S. Uniformes.**

La Empresa otorgará anualmente y a cada trabajador y sin costo para él, los siguientes uniformes de trabajo:

Tres chaquetas, dos pantalones, un chaleco y un par de zapatos para el personal femenino; y tres poleras, dos pantalones, un chaleco y un par de zapatos al personal masculino, y se entregará en los meses de Abril o Mayo de cada año calendario.

El beneficio de zapatos se hará entregando al trabajador de una gift card de \$40.000 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

## **T. 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 máxima de 30 minutos.

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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and another signature below it.

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 **\$10.500 (diez mil quinientos 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.

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 contrato de alimentación.

#### **U. 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.

#### **V. 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 **\$1.060.000 (un millón sesenta mil pesos)**. Este monto se reajustará de acuerdo con la cláusula tercera letra C).

La empresa financiará anualmente tres diplomados en materias sindicales o laborales o vinculadas 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.

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.

### **W. 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%, 5 (cinco) Diplomados vinculados a actividades clínicas. Los beneficiados con esta actividad formativa serán designados entre el Sindicato y la Gerencia de Personas.

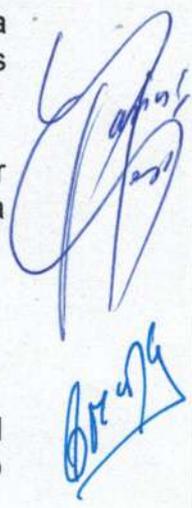
En caso de que alguno de los diplomados solicitados por el Sindicato para sus socios no se realizare, la Clínica enterará el 30% del valor del costo del arancel del referido diplomado al Sindicato.

### **X. 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 compuesto a lo menos con 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 4 meses posteriores a la realización de la encuesta.



#### **Y. 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.

#### **Z. 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 6 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.

#### **AA. 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.

#### **BB. 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.

**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.

**CLAUSULA OCTAVA: BONO DE TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN.**

La empresa pagará por única vez un bono de término de negociación por un monto total de \$604.713.490 (seiscientos cuatro millones setecientos trece mil cuatrocientos noventa pesos), el que será pagado y distribuido entre los trabajadores parte de este contrato que se encuentran individualizados en la nómina contenida en el anexo N°1,

Este bono se pagará y distribuirá de acuerdo a la antigüedad en el Sindicato por los montos, 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 Término, 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, indicada en el Anexo N° 2, el saldo será entregado al Sindicato.

**CLAUSULA NOVENA: APOORTE AL SINDICATO**

Asimismo, la Empresa efectuará un aporte único y total al sindicato por la suma de \$ 51.600.000 (cincuenta y un millones seiscientos mil de pesos).

Este monto será pagado en 3 cuotas iguales de \$17.200.000.- (diecisiete millones doscientos mil pesos) siendo la primera cuota pagadera el 15 de enero 2020, la segunda 15 de enero 2021 y la tercera el 15 de enero 2022. Adicionalmente, en la primera cuota, que se pagará el 15 de enero de 2020, la Clínica pagará al Sindicato un aporte único y adicional de \$350.000.- (trescientos cincuenta mil pesos).

Los montos señalados en esta cláusula estarán afectos a la reajustabilidad establecida en la letra c) de la cláusula tercera de este contrato.

**CLAUSULA DECIMA: 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 75% 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, letra C).
- Días Administrativos.
- Bono por turno en noche de 24 y 31 de diciembre.
- Bono Vacaciones.
- Bono Matrimonio o AUC (Sí los días).
- Bono Natalidad (Sí los días).
- Asignación de Cuota Mortuoria (Sí los días).
- 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).
- Diplomados para afiliados al sindicato.
- Beneficio Dental.
- Bono de término de negociación.
- Reajuste Sueldo Base 1,2% a diciembre de 2021.
- Bono reemplazo jefatura.
- Vacaciones de Invierno.
- Asignación de Escolaridad para alumnos de Educación Diferencial.
- Gift Card de Zapatos de Uniformes.
- Gift Card de Alimentación Embarazadas de Servicio de Alimentación.
- Bono de Orientación.
- Asignación de antigüedad (trienios).
- Vacaciones 34 días corridos.

Sin perjuicio de lo anterior, el Sindicato autoriza a la Empresa a otorgar la asignación de antigüedad a los trabajadores Paulina Díaz Díaz, Macarena Fajardo Gambetta, Verónica Gutiérrez Caro, José Vásquez Méndez, Paz Domínguez Rivera, Adriana Haberle Gana, así como los 34 días corridos de vacaciones las trabajadoras Paulina Díaz Díaz, Macarena Fajardo Gambetta y Verónica Gutiérrez Caro. Lo anterior, debido a que todos ellos percibían estos beneficios desde antes de la fecha de suscripción del presente contrato colectivo. Por su parte, los trabajadores individualizados deberán pagar el 100% del valor de la cuota sindical vigente a la fecha de suscripción del presente contrato colectivo.

## **CLAUSULA DECIMA PRIMERA: APLICACIÓN AUTOMÁTICA DE BENEFICIOS.**

11.1.- 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 Reajuste Real de Sueldo Base de 2,8%, establecido en la cláusula tercera, letra A, punto 1, y el Bono Extraordinario, regulado en la cláusula octava. Respecto de los trabajadores que se afilien al sindicato antes de enero de 2020, accederán a la aplicación de los beneficios estipulados en este contrato a partir del 1 de enero de 2020.

11.2.- Sin perjuicio de lo anterior, respecto de aquellos trabajadores que desarrollen cargos o funciones de Cuerpo Médico, Gerentes, Subgerentes, Enfermeras Coordinadoras, Enfermeras Supervisoras 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 6.A), únicamente tendrán derecho a percibirla si la recibían previamente por contrato individual.
- b) Asignación de Antigüedad (Cláusula 6.C), únicamente tendrán derecho a percibirla si la recibían previamente por contrato individual.
- c) Gratificación Convencional (Cláusula 4°), pudiendo acceder a la gratificación incrementada por antigüedad en los términos establecidos en la cláusula cuarta, número 2, del contrato colectivo, 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 6.H.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 DECIMA SEGUNDA: 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

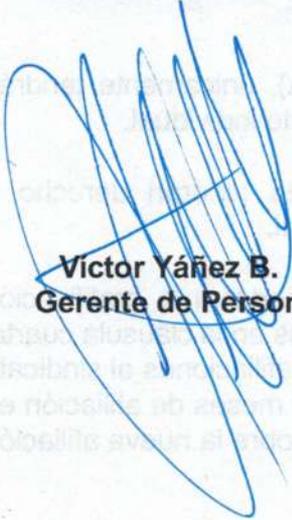
instrumento colectivo, por la aplicación de alguna disposición de carácter legal, resolución de carácter administrativa o contenida en contratos individuales de trabajo; las asignaciones, beneficios y bonos contenidos en este Contrato Colectivo se imputarán a los ordenados por la ley y/o resolución administrativa.

**CLAUSULA DECIMA TERCERA: VIGENCIA.**

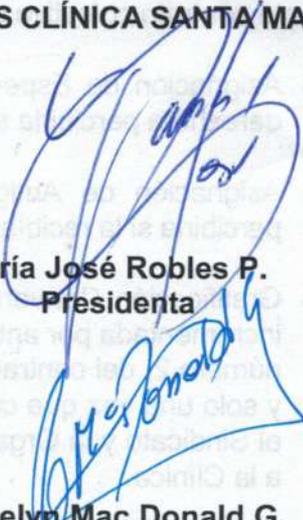
El presente contrato Colectivo de Trabajo, tendrá una vigencia de tres años, a contar del 1 de diciembre de 2019 y regirá hasta el 30 de noviembre de 2022.

**CLINICA SANTA MARÍA SpA.**

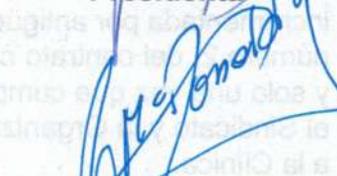
**SINDICATO DE TRABAJADORES  
PROFESIONALES CLÍNICA SANTA MARÍA S.A.**



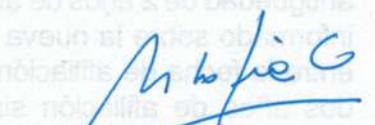
**Víctor Yáñez B.  
Gerente de Personas**



**María José Robles P.  
Presidenta**



**Evelyn Mac Donald G.  
Secretaria**



**María Bernardita Tapia C.  
Tesorera**

**CLAUSULA DECIMA SEGUNDA: NO DUPLICIDAD DE BENEFICIOS**

Las partes acuerdan expresamente que, durante la vigencia de este Contrato Colectivo de Trabajo, la Clínica tendrá que pagar asignaciones, beneficios o incrementos de nómina o similar naturaleza de los establecidos en el presente