

**CONTRATO COLECTIVO**  
**SERVICIOS MÉDICOS TABANCURA SPA**  
**y**  
**CENTRO DE DIAGNÓSTICO CLÍNICA TABANCURA SpA**  
**con**  
**SINDICATO DE EMPRESA PROFESIONALES RED SALUD VITACURA**



En Santiago, a 26 de abril de 2023, por una parte **SERVICIOS MEDICOS TABANCURA SPA**, RUT N° 78.053.560-1, y **CENTRO DE DIAGNOSTICO CLINICA TABANCURA SPA**, RUT N° 96.923.250-2, representada por su Gerente de Personas doña Janette Fierro Oyarce, Gerente de Personas, doña Danae Viola Lotito, Gerente Operaciones y doña Caren Espínola Maldonado, Subdirectora de enfermería, todos con domicilio en Av. Tabancura 1185, comuna de Vitacura, Santiago, como "la Empresa" o "la Clínica" o "Clínica Red Salud Vitacura", y por la otra parte, el **SINDICATO DE EMPRESA PROFESIONALES RED SALUD VITACURA**, RUT 65.164.182-9, RSU 13220591, en adelante "el Sindicato", representado por su Presidente, Sr. Cristian Espinoza Arriagada, su Secretario, Sr. Víctor Cabezas Valladares, y su Tesorera Srta. María Francisca Candia Tapia, todos con domicilio en Av. Tabancura 1185, comuna de Vitacura, Santiago, han convenido en otorgar y suscribir el siguiente texto de Contrato Colectivo de Trabajo, de conformidad a lo establecido en el artículo 327 y siguientes del Código del Trabajo y que modifica y reemplaza completamente el Contrato Colectivo de Trabajo suscrito por las partes individualizadas en este instrumento con fecha 10 de marzo 2021 cuya vigencia era hasta el 09 de mayo del 2023.

**Primero: A quiénes afecta**

El presente Contrato Colectivo afecta, por una parte, a los trabajadores del SINDICATO DE EMPRESA PROFESIONALES RED SALUD VITACURA R.S.U 13220591 que se encuentren debidamente identificados en nómina adjunta, en ANEXO 1 "Nómina de Trabajadores Afectos a Contrato Colectivo de Trabajo", que firmada por las partes se entiende formar parte de este Contrato Colectivo para todos los efectos legales y, por la otra, a Servicios Médicos Tabancura SpA y Centro de Diagnóstico Clínica Tabancura SpA.

**Segundo: Vigencia**

Este Contrato Colectivo de Trabajo, tendrá una duración y vigencia a contar del día siguiente a la fecha de su suscripción indicada en la comparecencia y finaliza el 9 de mayo del año 2025, ambas fechas inclusive. Este contrato reemplaza en todas sus partes al instrumento colectivo vigente hasta esta fecha.

**Tercero: Definiciones**

Cada vez que en este Contrato Colectivo o en cualquiera de sus documentos anexos, se aluda o mencione las siguientes expresiones, se deberá entender lo que a continuación se expresa:

1. Empleador. Servicios Médicos Tabancura SpA, Centro de Diagnóstico Clínica Tabancura SpA, se refiere a las personas jurídicas para las cuales los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo prestan servicios intelectuales y/o materiales y que se encuentran organizadas y dirigidas bajo una misma administración. Para efectos de la Ley N° 20.760 constituyen un solo empleador.
2. Trabajadores, Socios, Profesionales, Clínicos, Profesionales administrativos: Se refiere a todos los socios individualizados en el Anexo N° 1 de este Contrato Colectivo de Trabajo, sin distinción alguna que forman parte de este Contrato.
3. Sindicato, Organización, Directorio Sindical: Se refiere al Sindicato de Empresa Profesionales RedSalud Vitacura, RUT N° 65.164.182-9, RSU N° 13220591.
4. Trienios: Período de tiempo de 3 años y el cual comienza a regir desde que el trabajador inicia su contrato de trabajo en adelante.
5. Antigüedad: Es el período de tiempo que existe entre el inicio del contrato de trabajo en la clínica, hasta una fecha futura determinada que se requiera hacer el cálculo.
6. Sueldo Base: Es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, que reciben el trabajador por la prestación de sus servicios según la jornada de trabajo pactada, antigüedad en el cargo y especialidad.
7. Renta de ingreso: Es el sueldo base inicial que establece la clínica.

**Cuarto: Incremento periódico del Sueldo Base de conformidad a la antigüedad del trabajador**

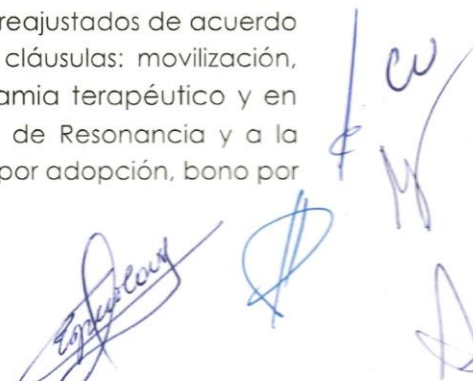
Cada trabajador de la Clínica que cumpla un trienio de antigüedad para su empleador recibirá un reajuste o incremento de su Sueldo Base de un **2% (dos por ciento)** que se comenzará a pagar en el mismo mes en que se produzca el cumplimiento del trienio correspondiente.

**Quinto: Reajustabilidad por IPC**

1) Los "Sueldos Bases", se reajustarán semestralmente en el 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC), en los siguientes meses:

- 1.1. IPC de enero a abril 2023, se aplicará en mayo 2023
- 1.2. IPC de mayo a junio 2023, se aplicará en julio 2023
- 1.3. IPC de julio a diciembre 2023, se aplicará en enero 2024
- 1.4. IPC de enero a junio 2024, se aplicará en julio 2024
- 1.5. IPC de julio a diciembre 2024, se aplicará en enero 2025
- 1.6. IPC de enero a abril 2025, se aplicará en mayo 2025

2) Las asignaciones, bonos, asignaciones especiales, movilización, así como todos los beneficios expresados en pesos, moneda legal, en este Contrato Colectivo, serán reajustados de acuerdo a lo señalado en el numeral anterior a excepción de las siguientes cláusulas: movilización, Procedimientos de urgencia, asignaciones de llamado de hemodinamia terapéutico y en bono variable por servicio para tecnólogos médicos de la Unidad de Resonancia y a la enfermera(o) del área de Imagenología, bono por fallecimiento, bono por adopción, bono por



Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil, bono escolaridad y sala cuna, las cuales comenzarán a reajustarse en la misma periodicidad señalada en el los acápite 1.2 a 1.6 del numeral anterior.

3) En caso de resultar negativo el IPC en cualquiera de los períodos arriba referidos, este no tendrá efecto sobre el sueldo base y las otras asignaciones afectadas, entendiéndose que en dicho período el IPC fue igual a cero.

De manera tal que las partes están de acuerdo en que este instrumento colectivo contempla efectivamente una reajustabilidad mínima anual según la variación del IPC durante toda su vigencia, y a partir de la suscripción del mismo.

#### **Sexto: Gratificación legal garantizada**

La Empresa pagará anualmente la suma de 4,75 ingresos mínimos mensuales o la cantidad correspondiente a los meses del año respectivo en que haya estado vigente el presente Contrato Colectivo de trabajo. Esta gratificación se pagará mensualmente a razón de un doceavo de ella al mes procediéndose a su liquidación y pago conjuntamente con la remuneración.

Para estos efectos el monto a pagarse en cada mes se determinará considerando el ingreso mínimo vigente al último día de dicho mes.

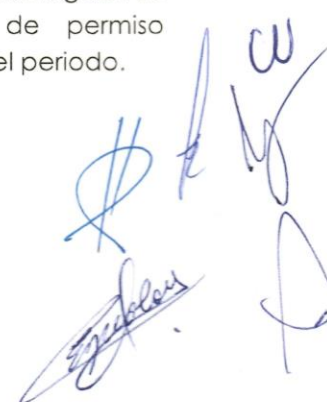
De esta forma se entenderá cumplida la obligación del Empleador de gratificar a sus trabajadores independientemente de los resultados obtenidos por la Clínica.

#### **Séptimo: Participación de utilidades**

La Clínica distribuirá anualmente como participación de utilidades un porcentaje del **6% (seis por ciento)** sobre las utilidades consolidadas después de impuestos, de las empresas individualizadas en la comparecencia de este Contrato. Esta participación se pagará a más tardar el día 31 de marzo del año siguiente al ejercicio anual de que se trate.

Los montos que se pagarán por participación de utilidades son brutos y serán distribuidas en partes iguales a todos los trabajadores de la Clínica bajo las siguientes condiciones:

1. Que, al 31 de diciembre de cada año, el trabajador tenga a lo menos 6 meses de antigüedad en la Clínica.
2. Que el trabajador tenga contrato individual de trabajo indefinido vigente al 31 de diciembre del año en el cual se medirán los resultados a distribuir.
3. El monto a pagar a cada trabajador será a prorrata a los días efectivamente trabajados en el año.
4. Los días efectivamente trabajados serán los correspondientes a cada año. Para efectos de computar los días efectivamente trabajados, los días de permisos y vacaciones legales se considerarán trabajados. Se descontarán las inasistencias, los días de permiso convencionales y días de licencias médicas que haya tenido el trabajador en el periodo.



**Octavo: Asignación de Movilización**

La Clínica pagará a los trabajadores afectos al presente Contrato, mensualmente y en forma proporcional a los días trabajados -en la misma oportunidad en que se paguen las remuneraciones- la suma de **\$39.000.- líquidos (treinta y nueve mil pesos líquidos)**, por concepto de asignación de movilización. Los días de vacaciones se consideran trabajados para estos efectos.

**Noveno: Bono por reconocimiento de antigüedad**

El empleador pagará a los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo un reconocimiento cada 5 años de antigüedad en la Empresa, a partir del décimo año de trabajo continuo e ininterrumpido en ella, consistente en un bono bruto en UF, de la manera señalada en la siguiente tabla:

<b>Antigüedad en la empresa</b>	<b>Bono bruto en Unidades de Fomento</b>
10 años cumplidos	10
15 años cumplidos	15
20 años cumplidos	20
25 años cumplidos	25
30 años cumplidos	30

Este reconocimiento se pagará por una sola vez, en cada oportunidad que el trabajador cumpla la cantidad de años continuos e ininterrumpidos de relación laboral con la Empresa que se indica en la tabla contenida en esta cláusula, a contar de los 10 años ininterrumpidos de relación laboral, y no será acumulativo de tramo en tramo.

Para los efectos de contabilizar los años de antigüedad de cada trabajador se considerará la fecha efectiva de su ingreso a la Empresa, la cual consta en su respectivo contrato individual de trabajo.

Este reconocimiento se pagará el mismo mes en que el trabajador cumpla el período correspondiente que le da derecho al beneficio.

**Décimo: Asignación de beeper**

La Empresa pagará la suma de **\$179.643.- (ciento setenta y nueve mil seiscientos cuarenta y tres pesos)** brutos a las Enfermeras(os) de la Unidad de Endoscopia, de **\$120.898.- (ciento veinte mil ochocientos noventa y ocho pesos)** brutos a los tecnólogos médicos de la Unidad de Resonancia y enfermeros del área de imágenes, y de **\$96.719.- (noventa y seis mil setecientos diecinueve pesos)** brutos a los tecnólogos médicos y enfermeros de la Unidad de Hemodinamia, cuando el trabajador se encuentra de llamado por turno en la semana, aunque no existan procedimientos a realizar. Para el caso de las Enfermeras(os) de la Unidad de Endoscopia, el monto a pagar es por dos semanas. Estos pagos proceden siempre que los exámenes requieran ser realizados en horario inhábil.

**Décimo Primero: Asignación por llamadas de urgencia (turno)**

La Empresa pagará la suma de **\$96.719.- (noventa y seis mil setecientos diecinueve pesos)** brutos a los tecnólogos médicos de la Unidad de Hemodinamia y enfermeros por procedimiento diagnóstico y la suma de **\$140.000.- (ciento cuarenta mil pesos)** brutos por procedimiento terapéutico, ambos con tope de duración de 3 horas. En caso de exceder dicho tope de duración, se pagará la cantidad adicional de **\$96.719 (noventa y seis mil setecientos diecinueve pesos)** brutos.

**Décimo Segundo: Bono variable por servicio**

La Empresa pagará la suma de **\$120.000.- (ciento veinte mil pesos)** brutos a los tecnólogos médicos de la Unidad de Resonancia y a la enfermera(o) del área de Imagenología, el cual corresponde a resonancia o procedimiento de enfermería realizado en horario inhábil y, de haber una segunda resonancia o procedimiento, se cancela al 50% del valor del bono variable por servicio.

**Décimo Tercero: Procedimientos de urgencia**

La Empresa pagará la suma de **\$68.000.- (sesenta y ocho mil pesos)** brutos a las Enfermeras(os) de la Unidad de Endoscopia, el cual se paga por asistencia a procedimiento endoscópico en horario inhábil.

- Para los efectos de las cláusulas décima, décimo primera y décimo segunda precedentes, se entenderá por horario inhábil el siguiente:

	<b>Horario inhábil</b>
Hemodinamia	17:37 a 8:00h + sábados, domingos y festivos
Endoscopia	18:30 a 8:00h + sábados, domingos y festivos
Imagenología Tecnólogos (Resonancia)	20:00 a 8:00h de lunes a domingo
Imagenología Enfermería (Procedimientos)	18:00 a 8:00h + sábados, domingos y festivos

**Décimo Cuarto: Bono cardiocirugía**

La Empresa pagará un bono bruto a las Enfermeras(os) que se desempeñan en la Unidad de Pabellón por participar en una cardiocirugía, cuyo monto será equivalente al valor de un turno adicional de 12 horas de la enfermera(o) que corresponda.

La clínica se compromete a mantener un enfermero exclusivo para recuperación de pacientes post operatorio de cardiocirugía, en UCI coronaria, y que cuente con las competencias para el cuidado de este tipo de pacientes.

**Décimo Quinto: Bono de Inventario**

La Clínica actualmente paga y continuará pagando a todos los trabajadores que participan en una actividad de inventario en la unidad de farmacia, central proceso y botiquines de las distintas unidades de la clínica, un bono de inventario ascendente a la suma de **\$48.000 (cuarenta y ocho mil pesos) brutos**.

El inventario es una actividad programada y que se realiza anualmente, sin perjuicio de ello, por necesidades de la empresa, podría tener una periodicidad distinta, lo que se define por la gerencia respectiva y en la que participan además el equipo de contabilidad y logística y otros trabajadores que se requiera, pagando a cada uno el bono de inventario en cada oportunidad.

**Décimo Sexto: Bono RIS PACS**

La Clínica actualmente paga y continuará pagando a dos tecnólogos médicos para realizar la función de mantener operativo el servidor RIS PACS, un bono mensual de **\$284.900 (doscientos ochenta y cuatro mil novecientos pesos) brutos**, independiente de si tienen o no llamadas durante el horario inhábil. Se entiende para estos efectos como horario inhábil los períodos de lunes a viernes desde las 20.00hs y hasta las 8:00 hrs., y los días sábados, domingos y festivos.

**Décimo Séptimo: Hora entrega turno**

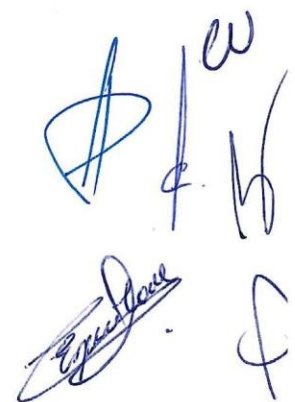
La Empresa pagará el tiempo real efectivamente trabajado más allá de su jornada, al profesional de cualquier unidad de la Clínica que deba entregar turno, utilizando para dicho cálculo idéntico procedimiento al descrito en el artículo 32 del Código del Trabajo (recargo legal de horas extras).

El Sindicato se compromete a instar a sus socios al debido respeto y cumplimiento de las medidas administrativas que implemente la Clínica con el fin de que los tiempos de entrega de turno sean lo más eficientes posible, dadas las circunstancias, evitando de ese modo retrasos innecesarios en dicha importante actividad clínica.

**Décimo Octavo: Movilización en taxi**

La Empresa pondrá a disposición de los profesionales, un servicio de taxi con cargo al empleador para ser trasladados a su domicilio y/o empresa en los siguientes horarios:

- a) cuando ingresen a las 7:00 am, traslado desde su domicilio a la clínica y
- b) cuando terminen su jornada de trabajo después de las 21:59 horas, traslado desde la clínica a su domicilio.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature, a vertical line with 'w' at the top, and other initials.

**Décimo Noveno: Pago de turnos en días festivos especiales**

La Clínica pagará un bono de **\$41.000.- (cuarenta y un mil pesos)** brutos, a todos los trabajadores afectos al presente Contrato, que realicen turnos en las siguientes fechas:

Turno Noche Entre 20:00 hrs y 8:00 hrs	30 abril
	17 septiembre
	18 septiembre
	24 diciembre
	31 diciembre
Turno Día Entre 8:00 hrs y 20:00 hrs	01 mayo
	18 septiembre
	19 septiembre
	25 diciembre
	01 enero

**Vigésimo: Compensación por días festivos trabajados**

Cuando un día festivo efectivamente laborado por el trabajador afecto al presente Contrato Colectivo coincida con un domingo, la Clínica pagará dicho día con un recargo del 50% del valor hora normal del trabajador de que se trate.

**Vigésimo Primero: Asignación de fiestas patrias**

La Clínica pagará a los trabajadores con contrato indefinido al 31 de agosto, afectos al presente Contrato, a más tardar el día 15 de septiembre de cada año, por concepto de aguinaldo de fiestas patrias, la cantidad equivalente a **UF 3,35 brutas**, calculada conforme al valor de la Unidad de Fomento al último día del mes de agosto del año respectivo.

**Vigésimo Segundo: Asignación de Navidad**

La Clínica pagará a los trabajadores con contrato indefinido al 30 de noviembre, afectos al presente Contrato, a más tardar el día 15 de diciembre de cada año, por concepto de aguinaldo de navidad, la cantidad equivalente a **UF 3,35 brutas**, calculada conforme al valor de la Unidad de Fomento al último día del mes de noviembre del año respectivo.

**Vigésimo Tercero: Asignación Feriado Legal**

La Clínica pagará a los trabajadores, con al menos un año de antigüedad, afectos a este Contrato Colectivo, la cantidad equivalente a **UF 5 brutas**, calculada conforme al valor de la Unidad de Fomento al último día del mes anterior al inicio del feriado legal anual, como bono de vacaciones, si el trabajador decide hacer uso de su feriado legal por un periodo igual o superior a 10 días hábiles seguidos. El mismo bono, pagadero en la misma oportunidad ascenderá a **UF 6 brutas** si es que el trabajador de que se trate decide hacer uso de su feriado

legal por un periodo igual o superior a 15 días hábiles seguidos. Este pago se realizará el viernes anterior al inicio del feriado legal anual correspondiente del trabajador siempre que éste haga uso efectivo de al menos diez días hábiles de vacaciones de una sola vez. Lo anterior aplica entre los meses de enero y marzo; durante el resto del año se incorporará en la remuneración del mes. Este bono sólo se puede percibir una vez al año, es decir, entre el 01 de enero y el 31 de diciembre.

No habrá derecho a este bono con ocasión de la liquidación y pago de la indemnización por feriado, por causa de la terminación del Contrato Individual de Trabajo, ni tampoco habrá derecho a ella por días de vacaciones acumulados de períodos anteriores al año en que se hace uso del feriado. Si por causa imputable al empleador el trabajador no pudiere hacer uso de 10 días hábiles continuos de feriado legal, conservará el derecho a percibir dicho bono cuando se le otorguen dichos días en el futuro.

#### **Vigésimo Cuarto: Indemnización por años de servicios**

La Clínica se basará en los artículos legales vigentes que determine al respecto el Código del Trabajo, tanto para la aplicación de las causales de desvinculación, como a lo que a cálculo y pago por años de servicio se refiere.

Sin embargo, las partes acuerdan como beneficio adicional a lo legalmente establecido lo siguiente:

Los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo dispondrán anualmente de los cupos que a continuación y que en cada caso se indican:

- a. Para los trabajadores que tengan cumplida la edad para Jubilar o que adolezcan de una Enfermedad que los invalide para desempeñar sus funciones, la Clínica pagará:
  - Dos cupos anuales con pago del equivalente a 7,5 veces remuneraciones mensuales brutas (Sueldo base, gratificación, movilización, cambio de vestuario y entrega de turno) del trabajador de que se trate (con tope de 90 UF por cada mes) para trabajadores que se hayan desempeñado en la Clínica al menos durante 14 años.
  
- b. Para los trabajadores que deseen acogerse a retiro voluntario, existirá el siguiente beneficio que la Clínica pagará:
  - Tres cupos anuales con pago del equivalente a 3,5 veces remuneraciones mensuales brutas (Sueldo base, gratificación, movilización, cambio de vestuario y entrega de turno) del trabajador de que se trate (con tope de 90 UF por cada mes) para trabajadores que se hayan desempeñado en la Clínica al menos durante 6 años.
  - Un cupo anual de retiro voluntario con pago del 100% de su remuneración mensual bruta (Sueldo base, gratificación, movilización, cambio de vestuario y entrega de turno) del trabajador de que se trate (con tope de 90 UF por cada mes y 11 años de servicios) para trabajadores que tengan una antigüedad de a



lo menos 11 años en la empresa y además una antigüedad de 6 años en el sindicato.

En ambos casos, se incluirá además, el pago de los días de feriados legales pendientes.

Los trabajadores que accedan a este beneficio serán propuestos por la Directiva Sindical a la Gerencia de Personas de la empresa. El sindicato deberá presentar tales casos a la empresa con al menos 30 días de anticipación a la fecha en que se pretenda el cese de la relación laboral. Los cupos no ocupados no son traspasables ni acumulables de un año a otro.

**Vigésimo Quinto: Beneficio Día Administrativo**

La Clínica otorgará a los trabajadores con contrato indefinido afectos a este Contrato Colectivo y que trabajen en jornadas ordinarias de 45 horas semanales, 2,5 (dos y medio) días de permiso administrativo al año. Este permiso no se podrá dividir en medias jornadas diarias.

De manera equivalente, aquellos trabajadores con contrato indefinido afectos a este Contrato Colectivo que tengan jornada diurna de hasta 36 horas semanales (salvo jornada excepcional) tendrán un día libre en razón del beneficio contemplado en esta cláusula. Este permiso no se podrá usar lunes, viernes, antes o a continuación de los feriados, ni inmediatamente antes de vacaciones o inmediatamente después de estas. Este permiso no se podrá dividir en dos medias jornadas diarias.

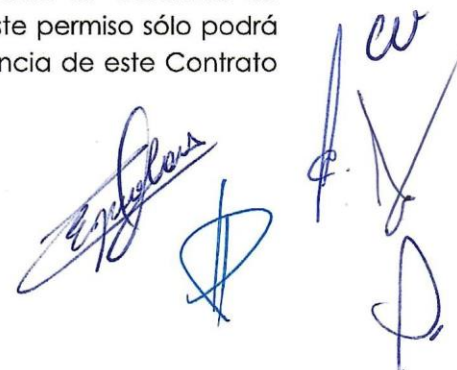
La Clínica otorgará a los médicos con contrato indefinido afectos a este Contrato Colectivo una jornada diaria de permiso administrativo al año. Este permiso no se podrá usar antes o a continuación de los feriados, ni inmediatamente antes de vacaciones o inmediatamente después de éstas. Este permiso no se podrá dividir en dos medias jornadas.

El permiso deberá solicitarse por anticipado y no se acumulará al término de cada período, aun cuando no se hubiere hecho uso de él. La Clínica concederá el permiso en la fecha solicitada, en la medida que ello no altere el normal desarrollo de las actividades del área o sección en la que se desempeñe el trabajador solicitante.

La aplicación de este beneficio regirá por cada año de vigencia de este Contrato.

**Vigésimo Sexto: Permiso por cambio de domicilio**

La Empresa otorgará un permiso equivalente a una jornada o turno de máximo doce horas, al trabajador afecto al presente Contrato, según la jornada que cumpla, cuando lo solicite en razón de cambio de domicilio, todo ello, previamente acreditado ante la Gerencia de Personas con el respectivo salvoconducto o documento equivalente. Este permiso sólo podrá ser usado por el trabajador de que se trate una vez cada año de vigencia de este Contrato Colectivo.



**Vigésimo Séptimo: Permisos especiales**

La Clínica otorgará a los trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo los siguientes permisos pagados:

1.	Por Fallecimiento de cónyuge o conviviente civil	7 (siete) días corridos
2.	Por Fallecimiento de hijo	10 (diez) días corridos
3.	Por Matrimonio o Acuerdo de unión civil	7 (siete) días corridos
4.	Por Nacimiento o Adopción de hijo/a	5 (cinco) días hábiles
5.	Por Fallecimiento de hijo/a en gestación	7 (siete) días hábiles
6.	Por Fallecimiento del padre o de la madre o de alguno de los hermanos o abuelos del trabajador	4 (cuatro) días hábiles

Para los casos señalados anteriormente, éstos se aumentarán en dos días si es que el trabajador debe desplazarse fuera de la Región Metropolitana para concurrir al funeral respectivo.

Adicionalmente, la clínica otorgará 2 (dos) días corridos de permiso en caso de fallecimiento del conviviente con hijos en común y nieto, y en caso de fallecimiento de suegro 2 (dos) días.

En todos estos casos, el parentesco deberá ser acreditado con los documentos legales que corresponda.

**Vigésimo Octavo: Bono por fallecimiento**

En caso de fallecimiento de cónyuge, hijos o padres, la Clínica pagará una cuota mortuoria equivalente a la suma de **\$250.000.- (doscientos cincuenta mil pesos)** brutos.

En caso de fallecimiento de un trabajador de la Clínica, ésta pagará una indemnización equivalente a un mes de remuneraciones con tope de 90 UF, por cada año de servicio con tope de 11 meses, a sus herederos legales.

**Vigésimo Noveno: Bono por Nacimiento o Adopción**

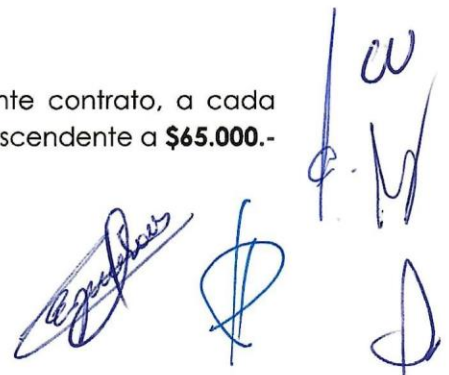
La empresa pagará a cada trabajador un bono especial de natalidad ascendente a **\$65.000.- (sesenta y cinco mil pesos)** con ocasión del nacimiento o adopción de cada uno de sus hijos.

Este Bono se pagará tan pronto el trabajador acredite con la documentación respectiva el nacimiento o adopción.

Si en la Clínica trabajan padre y madre, sólo uno de ellos tendrá derecho a este bono.

**Trigésimo: Bono por Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil.**

La Empresa pagará por una sola vez, durante la vigencia del presente contrato, a cada trabajador que contraiga matrimonio o acuerdo de unión civil, un bono ascendente a **\$65.000.- (sesenta y cinco mil pesos)**.



Este bono se pagará tan pronto el trabajador acredite el matrimonio o acuerdo de unión civil con la documentación respectiva.

En el caso que la pareja trabaje en la Clínica, este beneficio será entregado a cada trabajador.

#### **Trigésimo Primero: Cupos especiales para capacitación**

La empresa pondrá a disposición de los socios del sindicato un tope máximo de **\$8.400.000.- (ocho millones cuatrocientos mil pesos)** para el año 2023. A partir del año 2024 este beneficio se asignará anualmente mediante un fondo único y total para capacitación ascendente a **\$23.000.000.- (veintitrés millones de pesos)**. Con todo, este fondo no será acumulable de año a año y se podrá distribuir de manera tal de no exceder un máximo de 2.800.000 (dos millón ochocientos mil pesos) por cada beneficiario. Las partes acuerdan que por tratarse de un fondo de capacitación, los montos indicados no serán reajustables durante la vigencia del contrato colectivo.

La asignación de los cupos deberá ajustarse a los lineamientos del Comité bipartito de capacitación, debiendo tratarse de estudios vinculados con la actividad profesional del trabajador y relativos al giro de la Clínica y se considerará el valor real y final pagado por la Clínica, lo que será informado al sindicato.

#### **Trigésimo Segundo: Bono escolaridad**

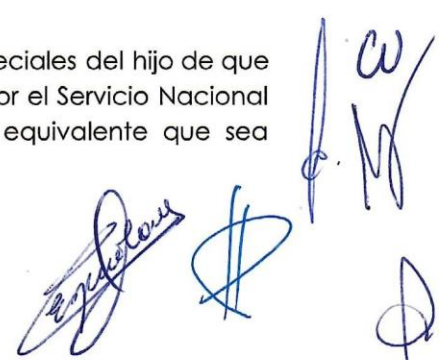
La Clínica pagará una vez al año a los trabajadores con contrato indefinido afectos a este Contrato, un bono bruto de escolaridad, para cada hijo menor de 25 años, que curse alguno de los siguientes niveles de enseñanza:

- |   |   |
|---|---|
| 1. Educación prebásica  | <b>\$50.000.- (cincuenta mil pesos)</b>       |
| 2. Educación básica   | <b>\$50.000.- (cincuenta mil pesos)</b>       |
| 3. Educación Media  | <b>\$60.000.- (sesenta mil pesos)</b>         |
| 4. Educación Técnica  | <b>\$65.000.- (sesenta y cinco mil pesos)</b> |
| 5. Educación Superior (pre y postgrado)   | <b>\$65.000.- (sesenta y cinco mil pesos)</b> |
| 6. Institutos de educación para capacidades diferentes / necesidades especiales | <b>\$160.000.- (ciento sesenta mil pesos)</b> |

Por educación prebásica se entiende a Jardín infantil (excluye sala cuna), escuela de lenguaje, pre kínder y kínder.

El Trabajador deberá acreditar la escolaridad o nivel de estudios de sus hijos mediante certificado otorgado por el establecimiento educacional, el que deberá entregar a la Clínica a más tardar el día 31 de marzo del año de que se trate, para proceder con el pago del beneficio en el mes de abril del mismo año.

Las partes acuerdan que las capacidades diferentes / necesidades especiales del hijo de que se trate deberán ser acreditadas por medio de un certificado emitido por el Servicio Nacional de Discapacidad, o por la COMPIN, o por alguna entidad pública equivalente que sea competente en la materia.



**Trigésimo Tercero: Capacitación general**

La Clínica implementará anualmente un Plan de capacitación de cursos obligatorios para cada área de trabajo, en conjunto con el Comité bipartito de capacitación. Tal como indica la Ley, este comité bipartito cuenta con la participación de los sindicatos existentes en la clínica.

El plan anual de capacitación será presentado por la empresa al sindicato en el mes de abril de cada año.

La Clínica se compromete a que sus representantes en este comité tengan asistencia permanente para su funcionamiento, debiendo contar con al menos 2 representantes de la empresa para estos efectos.

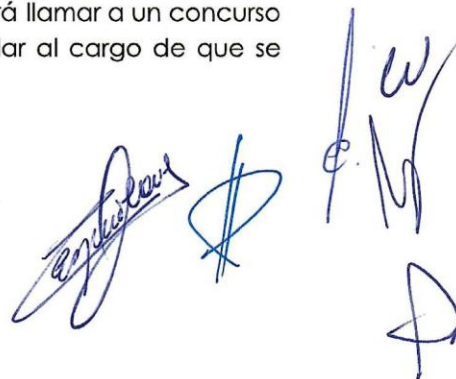
**Trigésimo Cuarto: Asignación de reemplazo jefaturas**

Cuando la Clínica requiera el reemplazo programado por parte de personal interno, de jefaturas en el ámbito clínico que se ausenten en ejercicio de sus derechos por maternidad (pre natal, post natal, post natal parental) o en razón de algún otro motivo prolongado conocido con anticipación por la Empresa (ej. estudios en el extranjero o vacaciones por más de 30 días), deberá suscribir el correspondiente anexo de contrato individual de trabajo con el reemplazante, el que tendrá las responsabilidades del reemplazado y un incremento de al menos un 10% sobre el sueldo base del reemplazante, desde el primer día de reemplazo y mientras éste dure.

Cuando la Clínica requiera el reemplazo por parte de personal interno, de jefaturas en el ámbito clínico que se ausenten transitoriamente (ej. vacaciones) o por tiempo indeterminado (ej. licencia médica), deberá suscribir el correspondiente anexo de contrato individual de trabajo con el reemplazante, si es que su reemplazo se prolonga por más de un mes. Dicho anexo deberá ser suscrito a más tardar el día 31 contado desde la ausencia de la jefatura. De existir, los sucesivos reemplazos deberán tener anexo firmado desde el primer día de reemplazo. A contar de la suscripción del anexo mencionado, el reemplazante de que se trate tendrá las responsabilidades del reemplazado y un incremento de al menos un 10% sobre el sueldo base del reemplazante, mientras dure el reemplazo pactado. Por ende, en los casos señalados en este párrafo, cualquier labor que el trabajador ejecute durante los primeros 30 días de ausencia de su jefatura, y que correspondieren a este último cargo, serán bajo la supervisión y exclusiva responsabilidad de la Empresa.

**Trigésimo Quinto: Concurso interno.**

Cuando se produzca una vacante en un cargo o se cree un nuevo cargo, la Clínica siempre hará un llamado a concurso interno para favorecer el desarrollo de carrera de sus trabajadores. La Clínica establecerá y publicará oportunamente las bases y condiciones de cada concurso. En caso de que se declare un concurso interno desierto, la clínica podrá llamar a un concurso externo debiendo requerir los mismos o mayores requisitos para postular al cargo de que se trate.



### **Trigésimo Sexto: Beneficio de estacionamiento**

La Clínica asignará al sindicato 75 cupos (tarjetas) de acceso al estacionamiento para el uso de sus socios que concurran en automóvil al trabajo. Estos cupos de estacionamiento se ubicarán y deberán ser utilizados únicamente en los pisos -8 y -9 de la torre C, o en un lugar cercano a la Clínica, que esta última designe de buena fe. En los casos en que los trabajadores, individualmente considerados, que tienen asignado el uso de una tarjeta de acceso al estacionamiento por sobre los cupos aquí convenidos, la Clínica mantendrá dicho beneficio en tanto éstos mantengan su relación laboral vigente con la empresa.

Asimismo, se implementará un espacio exclusivo para estacionamiento de motos, sobre el cual se asignará al sindicato 10 cupos para el uso de sus socios que concurran en motocicleta al trabajo.

La Clínica habilitará su sistema de seguridad en el bicicletero para evitar robos de las bicicletas que los trabajadores dejan en ese lugar. El sindicato velará por el buen uso de este beneficio.

### **Trigésimo Séptimo: Uniformes**

La Clínica proporcionará uniformes y vestuario de trabajo de acuerdo a la siguiente modalidad:

1. Matrón (a), Enfermero (a) y otros profesionales de la salud.
  - a. Tres pantalones, una vez cada dieciocho meses.
  - b. Tres poleras, una vez cada dieciocho meses. Una chaqueta polar, una vez cada dieciocho meses.
  - c. Un par de zapatos clínicos, una vez al año (junio).
2. Médicos residentes
  - a. Tres pantalones, una vez cada dieciocho meses.
  - b. Tres poleras, una vez cada dieciocho meses. Un delantal cada año
  - c. Un par de zapato clínico, una vez al año

El Trabajador tendrá derecho al uniforme, únicamente si se encuentra desempeñando servicios efectivos para la Empresa. En consecuencia, los trabajadores que se encuentren haciendo uso de permisos o licencias médicas de largo tiempo, no tendrán derecho a solicitar ni recibir este uniforme.

La entrega programada para el 2024 será en el mes de marzo para poleras y pantalones; y mayo para la chaqueta polar, comenzando a regir el plazo de 18 meses a contar de octubre 2022 en todos los casos.

Asimismo, las partes acuerdan dejar pactado que el trabajador que reciba este uniforme estará obligado a cuidarlo y usarlo en las condiciones y términos que establezca la Clínica. La reposición anticipada sea total o parcial del uniforme, será de cuenta y cargo del trabajador que lo solicite, en caso que el deterioro sea por una conducta indebida o imputable al trabajador.



### **Trigésimo Octavo: Alimentación**

La Clínica otorgará los siguientes beneficios de alimentación:

- a. DESAYUNO: Se otorgará desayuno a cada trabajador del área clínica, desde las 7,30 horas, cuyos turnos se inicien entre las 8:00 y 9:00 a.m. y los trabajadores salientes del turno de noche, hasta 9,30 horas para este efecto, siendo el tiempo destinado a él de cargo del trabajador.
  
- b. ALMUERZO: Se otorgará almuerzo a cada trabajador, desde las 12,30 horas hasta las 15,30 horas, cuya jornada de trabajo sea diurna y de a lo menos ocho horas diarias.  
El almuerzo se servirá mediante un sistema de turnos, disponiendo el trabajador de 30 minutos para estos efectos. La asignación del turno al cual debe acudir cada trabajador, será de acuerdo a la organización de cada servicio.
  
- c. ONCES: Se otorgará onces a cada trabajador del área clínica, desde las 17,30 horas a las 18,30 horas, con jornada de a lo menos de ocho horas diarias y cuyos horarios y jornada de trabajo se extiendan a lo menos hasta las 20:00 horas, disponiendo para estos efectos los trabajadores de 15 minutos.
  
- d. CENA: Se otorgará comida a los trabajadores del área clínica, desde las 21,00 horas hasta las 24,00 horas, en las oportunidades que efectúen turnos de noche y/o trabajadores de emergencia que laboren más allá de las 21:00 horas en las oportunidades en que ello se requiera.  
Los trabajadores con jornada ordinaria dispondrán de 30 minutos para dicho efecto.  
Los trabajadores con jornada excepcional dispondrán de una hora para cenar.  
La asignación del turno al cual debe acudir cada trabajador, será de acuerdo a la organización de cada servicio.

Adicionalmente, todo trabajador cuya condición de salud amerite una dieta especial, deberá presentar su certificado médico en Gerencia Personas, quien tramitará con la administración del casino poner a disposición las dietas específicas cualquier día de la semana. Del mismo modo, se dispondrán para las trabajadoras embarazadas una colación por jornada, la que deberá contener lácteos, cereales, frutas o similares.

El sindicato podrá proponer alternativas saludables de productos a incluir en las máquinas automáticas de expendio, ubicadas dentro de la clínica.

El beneficio de alimentación se otorgará los días en que al trabajador le corresponda jornada de trabajo.

La empresa coordinará con la empresa externa la extensión del horario de atención de desayunos en días domingos y festivos, hasta las 10:00 a.m.

Los períodos de tiempo de alimentación serán considerados como trabajados para los trabajadores afectos a jornada excepcional.

Los períodos de tiempos de alimentación, para el personal con jornada ordinaria, son de cargo del trabajador.



Una comisión formada por un representante del área de nutrición, de la Gerencia Personas y por un representante del Sindicato, será la responsable de evaluar de manera permanente el funcionamiento del casino, la atención a los usuarios y la calidad de los alimentos, y podrá proponer acciones de mejora en general, así como propuestas técnicas específicas y valorizadas para mejorar el servicio de alimentación. Lo anterior, es sin perjuicio que la empresa pueda invitar a otros representantes de los trabajadores a participar en esta comisión.

La empresa se compromete a disponer para todos los trabajadores, previa coordinación entre jefatura y supervisora de nutrición, en el horario que para ello se establezca, el tipo de colación de reemplazo actualmente vigente con la Urgencia para quienes no puedan acudir al casino por la naturaleza de su función y carga asistencial.

#### **Trigésimo Noveno: Sala Cuna**

La Clínica, de acuerdo a la legislación vigente, contratará salas cunas para los hijos menores de dos años de las trabajadoras de las empresas. Incluyendo salas cunas de funcionamiento en horario nocturno para aquellas trabajadoras que se desempeñen en la Clínica en tal horario.

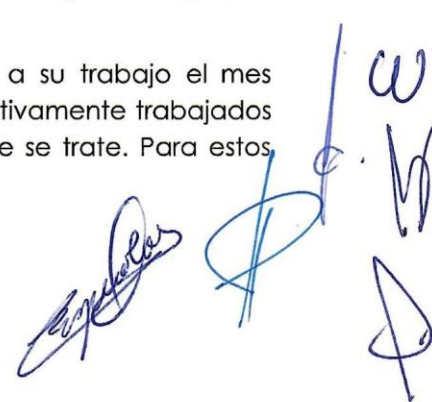
La Clínica pagará hasta **\$250.000.- (doscientos cincuenta mil pesos)** por matrículas y **\$365.000.- (trescientos sesenta y cinco mil pesos)** mensuales por cada hijo de la trabajadora cuya edad sea entre 0 y 2 años condicionado a que la sala cuna esté debidamente reconocida por la JUNJI.

Para el traslado a salas cunas, el empleador continuará pagando el valor de los pasajes, vigente a la fecha de pago, por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre tal como lo ha venido haciendo hasta la fecha, aplicando reajustabilidad semestralmente.

#### **Cuadragésimo: Asignación de cuidadora**

Tratándose de trabajadoras que por escrito comuniquen a la empresa la imposibilidad de llevar a Sala cuna a sus hijos que estén en edad para ello (menores de 2 años), y fundamenten dicha decisión en razones de salud del menor debidamente acreditadas, la empresa en apoyo a la maternidad y al interés superior del niño, pagará directamente a la trabajadora una cantidad que le permite solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que preste los servicios de cuidado. El monto actual de esta asignación será ajustado a partir de mayor del año 2023 a **\$354.000 (trescientos cincuenta y cuatro mil pesos)** no imponibles y mensuales, monto que será pagado junto con la remuneración mensual de la trabajadora y mientras dure el beneficio legal de derecho a Sala cuna o la condición de salud del menor. Esta asignación tendrá una reajustabilidad semestral en enero y julio de cada año, según el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor, por tanto, no se registrará por lo dispuesto en la cláusula quinta del presente instrumento colectivo, el primer reajuste se aplicará en julio de 2023.

Esta asignación sólo se pagará íntegra cuando la trabajadora asista a su trabajo el mes completo; por lo tanto, se pagará en forma proporcional a los días efectivamente trabajados cuando presente uno o más días de inasistencia durante el mes de que se trate. Para estos



efectos no se considerará como inasistencia aquellos días en que la trabajadora se encuentre con licencia médica.

En caso de que cesen las condiciones que llevaron a la trabajadora a disponer el cuidado del menor en su propio hogar y opte por el beneficio de sala cuna, dejará de percibir esta asignación y se le asignará una sala cuna conforme con la normativa vigente.

**Cuadragésimo Primero: Seguro complementario de salud y catastrófico**

La Clínica mantendrá para todos los trabajadores de la empresa un Seguro Complementario de Salud y Catastrófico con la aseguradora que ésta determine. Las partes dejan constancia que actualmente el seguro así contratado incluye una cobertura por fallecimiento del trabajador, que contempla el pago de una indemnización de **UF 150 (ciento cincuenta Unidades de Fomento)**.

La Clínica aportará **\$10.250.- (diez mil doscientos cincuenta pesos)** mensuales de la Póliza por trabajador siendo de cargo de éste el diferencial de la misma. Asimismo, será de cargo del trabajador el 100% del valor de la póliza por cada carga familiar que se incluya como beneficiario. Los pagos de cargo del trabajador serán descontados mensualmente de sus remuneraciones. Para acceder a este beneficio el trabajador deberá tener contrato indefinido.

Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, los trabajadores beneficiarios del Seguro Complementarios de Salud y Catastrófico, no podrán renunciar a él.

**Cuadragésimo Segundo: Beneficios médicos en clínica RedSalud Vitacura**

Los trabajadores mantendrán los beneficios médicos otorgados a todos los trabajadores de la Clínica en la modalidad actual.

**i) Prestaciones ambulatorias.** Las prestaciones de carácter ambulatorio se cobrarán a los valores ISAPRES o FONASA, que tenga fijados la Clínica según el plan de salud de cada trabajador que corresponda.

Las prestaciones entregadas por médicos que no se encuentran inscritos en FONASA se considerarán al arancel de esta institución, por ser más conveniente para el colaborador, que aplicar el "Arancel Colaborador" vigente. A este arancel así determinado se le aplicará el bono correspondiente, el seguro complementario y el saldo será el valor por pagar, "copago", por parte del trabajador.

Los trabajadores que tengan ISAPRES operarán de manera habitual, es decir, podrán pagar según "arancel funcionario" o el valor de lista sobre el cual opera la bonificación según su plan, luego aplica seguro complementario y copago.

Los trabajadores que lo deseen podrán solicitar la cancelación del copago vía descuento por planilla en hasta seis cuotas.





**ii) Salud Preventiva.** A partir del año 2023 se implementará un programa de salud preventiva que incluirá exámenes preventivos anuales, con copago 0: tales como densitometría, pap, mamografía y Antígeno prostático, siempre entendiendo que se trata de un beneficio transversal para todos los colaboradores de la Clínica y que se aplicará de acuerdo a las indicaciones de la Dirección Médica.

**Cuadragésimo Tercero: Cobertura subsidio Licencia Médica primeros 3 días**

La empresa pagará a cada trabajador con contrato indefinido afecto al presente instrumento colectivo la remuneración correspondiente a los tres primeros días de la primera licencia médica presentada por éste una vez al año, que sea aceptada por la Isapre o Fonasa, y cuya extensión sea de cuatro hasta diez días.

Si la empresa paga este beneficio y con posterioridad la entidad previsional correspondiente paga la totalidad de la licencia, el empleador quedará facultado para descontar de la remuneración del siguiente mes trabajado, el pago de estos tres días, con el único objeto de evitar un pago doble.

**Cuadragésimo Cuarto: Atención dental**

La Clínica velará por el establecimiento de acuerdos comerciales que beneficien a sus trabajadores en el ámbito dental. Anualmente comunicará la institución en convenio.

Durante el 2023, el convenio ha sido suscrito con Clínicas dentales RedSalud.

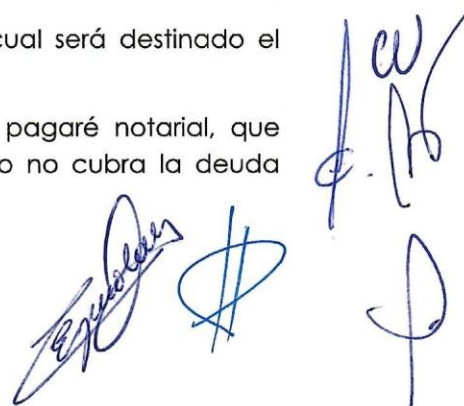
**Cuadragésimo Quinto: Préstamo para fines exclusivamente habitacionales.**

La Clínica otorgará a los trabajadores, afectos a este Contrato Colectivo, que lo solicitaren, un préstamo en dinero para ser destinado única y exclusivamente a la compra de casa habitación o el pago de deudas hipotecarias, en la forma, condiciones y contra firma de los documentos respectivos mencionados en el tercer párrafo de esta cláusula. Dicho préstamo será evaluado de acuerdo a la capacidad de endeudamiento del trabajador, conforme al inciso tercero del artículo 58 del Código del Trabajo, y tendrá un tope máximo de **UF 150 (ciento cincuenta unidades de fomento)** y serán descontados con un máximo de 24 cuotas mensuales, iguales y sucesivas.

Para estos efectos, la clínica dispondrá de un presupuesto de **\$15.000.000.- (quince millones de pesos)**.

Los requisitos para postular a este crédito serán:

- i) Contar con al menos tres años de antigüedad en la empresa.
- ii) Presentar los documentos que acrediten el crédito hipotecario al cual será destinado el préstamo
- iii) Firmar los documentos: autorización de descuento en finiquito y pagaré notarial, que respalde la deuda. El uso de este pagaré aplicará cuando el finiquito no cubra la deuda completa del trabajador.



#### **Cuadragésimo Sexto: Permisos sindicales**

La Clínica liberará por completo de su obligación de prestar servicios a uno de los trabajadores que se desempeñen como directores del Sindicato, en los cargos de presidente, tesorero o secretario, cubriendo la Empresa la remuneración íntegra que pudiere corresponderle. Este cupo así liberado será ejercido por la directiva sindical mediante una rotación cada 4 meses entre sus directores, la cual deberá ser informada a la Empresa con la debida antelación.

Aquellos directores sindicales que no estén ejerciendo el cupo liberado, harán uso de sus horas sindicales de conformidad con la ley, siendo de cargo de la empresa la remuneración íntegra de hasta 5 jornadas (día o noche) mensuales que ellos empleen en estas tareas.

Estos permisos serán acumulables y podrán traspasarse dentro del respectivo mes, además deberán comunicarse por escrito al respectivo jefe, con copia a la Gerencia Personas, para cada oportunidad que esto acontezca como norma general, con una anticipación de 48 horas.

Las partes dejan establecido que las horas de trabajo sindical se consideran para todo efecto legal y de beneficios contemplados en este acuerdo como efectivamente trabajadas.

Los dirigentes sindicales tendrán derecho a ser liberados de sus funciones 75 días previos al vencimiento del Contrato Colectivo vigente y hasta la firma del acuerdo.

#### **Cuadragésimo Séptimo: Sede sindical**

La Clínica mantendrá dentro de sus dependencias una oficina cerrada e independiente, con mobiliario básico habilitado, manteniendo ésta, en condiciones adecuadas (pintura, aire acondicionado, cierre y llaves) para el buen desarrollo de su labor sindical. Toda mantención o reparación que se requiera se ejecutará con cargo a la clínica en un plazo no superior a 45 días corridos.

En el evento que la Clínica lo necesite por estrictas razones de remodelación, rediseño, normativas y/o de buen servicio, podrá reubicar al sindicato en otra oficina, pero siempre manteniendo el mismo estándar señalado en el párrafo precedente; lo cual deberá ser avisado y acordado con sindicato con al menos 30 días de anticipación al cambio, haciéndose cargo la empresa de la mudanza correspondiente a la nueva oficina asignada.

#### **Cuadragésimo Octavo: Aporte al sindicato**

La Empresa aportará en el mes de mayo 2023 la suma de **\$2.000.000.- (dos millones de pesos)** al sindicato, para el desarrollo de las actividades que estime conveniente según sus estatutos. A partir del año 2024 este aporte será anual y de **\$7.500.000 (siete millones quinientos mil pesos)** y se pagará en el mes de mayo de cada año.



**Cuadragésimo Noveno: Ciclo de turnos**

Las partes estipulan que cualquier cambio permanente que se quiera implementar por parte de la Clínica en el ciclo de turnos de un determinado profesional, debe ser pactado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, lo que deberá quedar reflejado en un anexo de contrato individual de trabajo previamente firmado por los involucrados.

Si hubiese una situación excepcional o de fuerza mayor que requiriese un cambio de ciclo esporádico o temporal, la Clínica deberá exponerla al Sindicato con los fundamentos que justifiquen tal medida especial con el objeto de alcanzar un acuerdo.

**Quincuagésimo: Comité permanente de trabajo**

Se mantendrá el comité permanente de trabajo para la supervisión y seguimiento de este Contrato Colectivo, que sesionará cada tres meses, en el segundo jueves del mes que corresponda, y que estará compuesto por el Gerente Personas, Jefe de Relaciones Laborales, La Directiva del sindicato y, en caso de ser estrictamente indispensable, el Gerente General de Clínica RedSalud Vitacura. Dentro de los temas a tratar, estará el cumplimiento del Contrato Colectivo, cumplimiento de leyes laborales, condiciones comunes de trabajo y beneficios de salud, entre otros.

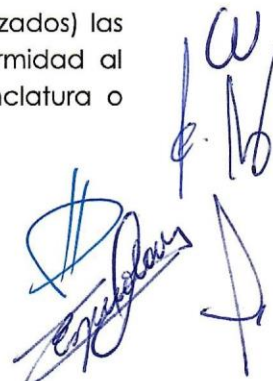
**Quincuagésimo Primero: Cambio de vestuario**

El cambio de vestuario se continuará pagando en un monto equivalente a 10 minutos al ingreso de cada turno, cualquiera sea el tiempo efectivo que se haya usado por tal concepto. Se excluye de esta indicación el Servicio de Oncología que conserva el tratamiento que este tema tiene para ellos.

**Quincuagésimo Segundo: Extensión de beneficios**

A.- Las partes acuerdan que la Empresa aplicará las estipulaciones correspondientes del presente instrumento colectivo a todos los trabajadores sindicalizados, a contar del mes siguiente en que se comunique por escrito su afiliación sindical a la Empresa, pero, sin derecho a acceder a los beneficios pactados en las disposiciones transitorias tales como, bono de pronto acuerdo, asignación especial de movilización en pandemia, Incremento general del Sueldo Base del presente instrumento. En este caso, las estipulaciones de este instrumento les serán aplicables sólo en lo que corresponda a contar de la fecha de incorporación al Sindicato por parte del trabajador, sin que en caso alguno ello suceda con efecto retroactivo.

B.- Tratándose de trabajadores que no cuenten con afiliación sindical (no sindicalizados) las partes acuerdan extenderles parcialmente este instrumento colectivo, en conformidad al artículo 322 del Código del Trabajo las siguientes cláusulas (siguiendo la nomenclatura o denominación de las cláusulas) contenidas en el presente instrumento:



Cláusula	Denominación
10	Asignación Beeper (en cuanto al monto)
11	Asignación Llamadas de urgencia (en cuanto al monto)
12	Bono variable por servicios (en cuanto al monto)
21	Asignación de Fiestas Patrias (al expresarse en UF)
22	Asignación de Navidad (al expresarse en UF)
26	Permiso por cambio de domicilio
32	Bono escolaridad (con excepción del monto en su punto 6)
34	Asignación de reemplazo jefaturas
36	Beneficios estacionamiento
48	Ciclo de turnos

Acuerdo de extensión de beneficios: Para ello, el trabajador deberá suscribir un acuerdo de extensión parcial de beneficios con la empresa, documento que establecerá la obligación del trabajador beneficiado de erogar mensualmente al Sindicato, el 100% de una cotización mensual sindical ordinaria por su valor al día 1 de mayo de 2023, por toda la vigencia del presente instrumento colectivo, y los pactos modificatorios del mismo.

Restricciones a la extensión: Las partes declaran expresamente que la empresa no podrá extender los siguientes beneficios:

Cláusula	Denominación
1a transitoria	Incremento general del Sueldo Base
9	Bono por reconocimiento de antigüedad
17	Hora entrega turno (sin límite de tiempo)
23	Asignación Feriado Legal (al expresarse en UF)
24	Indemnización por años de servicios
25	Beneficio día administrativo (en cuanto a médicos)
29	Bono por Nacimiento o Adopción
30	Bono Matrimonio o por acuerdo de unión civil
31	Cupos especiales para capacitación
45	Préstamo para fines exclusivamente habitacionales
46	Permisos sindicales
47	Sede sindical
48	Aporte Sindical
50	Comité permanente de trabajo

C.- Las partes están de acuerdo en que en las siguientes cláusulas del presente instrumento colectivo se contienen beneficios transversales o universales que la empresa ha aplicado, aplica y aplicará a todos los trabajadores de la Clínica, sin distinción; y, por ende, las partes acuerdan expresamente que su otorgamiento a cualquier trabajador no constituye extensión de beneficios en los términos del artículo 322 del Código del Trabajo. Estos son:

Clausula	Denominación
4	Incremento periódico del Sueldo base por antigüedad del trabajador
5	Reajustabilidad por IPC
6	Gratificación legal garantizada
7	Participación de utilidades
8	Asignación de movilización (en cuanto al concepto y no al monto)
10	Asignación Beeper (en cuanto al concepto y no al monto)
11	Asignación llamadas de urgencia (en cuanto al concepto y no al monto)
12	Bono variable por servicios (en cuanto al concepto y no al monto)
13	Procedimiento de urgencias
14	Bono cardiocirugía
15	Bono Inventario
16	Bono RIS PACS
17	Hora entrega turno (con límite de tiempo)
18	Movilización en taxi
19	Pago de turnos en días festivos especiales (en cuanto al concepto y no al monto)
20	Compensación por días festivos trabajados
21	Asignación Fiestas Patrias (expresada en pesos chilenos)
22	Asignación Navidad (expresada en pesos chilenos)
23	Asignación Feriado Legal (expresada en pesos chilenos)
25	Beneficio día administrativo (a excepción en cuanto a médicos)
27	Permisos especiales (a excepción de hermanos, abuelos y días adicionales por fallecimiento fuera de la RM)
28	Asignación por Fallecimiento
32	Bono escolaridad (a excepción del punto 6 en cuanto al concepto y no al monto)
33	Capacitación general
35	Concurso interno
37	Uniformes
38	Alimentación
39	Sala cuna
40	Asignación de cuidadora
41	Seguro Complementarios salud y catastrófico
42	Beneficios médicos en Clínica RedSalud Vitacura
43	Cobertura subsidio licencia médica primeros 3 días
44	Atención dental
50	Cambio de vestuario

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### CLÁUSULA PRIMERA TRANSITORIA: INCREMENTO GENERAL DEL SUELDO BASE

A todos los trabajadores individualizados en la nómina del anexo N°1 del presente Contrato Colectivo, se les incrementará en un **1,5% (uno coma cinco por ciento)** el respectivo "Sueldo Base" bruto vigente al 1 de julio de 2024, **por única vez**, el cual se aplicará en la remuneración correspondiente al mes de julio de 2024.

Lo señalado precedentemente y con motivo de las altas fluctuaciones que el índice de Variación de precios al consumidor viene registrando durante el año 2022, 2023 más las estimaciones que se prevén para el año 2024, las partes acuerdan que el incremento en la forma indicada en el párrafo anterior, se ajustará siempre y cuando se cumpla la condición de que la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor habida y sumada en los dos semestres inmediatamente anteriores a dicho reajuste, no exceda un máximo de **5,5% (cinco coma cinco por ciento)**. En el evento de que la variación del Índice de Precios al Consumidor habida y sumada en el mismo periodo, sea inferior a un **6,0% (seis coma cero por ciento)** se aplicará un incremento a los sueldos bases de un **1,0% (uno coma cero por ciento)**.

En ningún caso serán procedente ambos incrementos, las partes deberán estarse a las variaciones del Índice de Precios al Consumidor (IPC) señaladas anteriormente calculado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de la República de Chile para efectos de determinar uno de los incrementos señalados.

### CLÁUSULA SEGUNDA TRANSITORIA: APORTE EXTRAORDINARIO AL SINDICATO POR NEGOCIACIÓN ANTICIPADA.

Por el sólo motivo de la firma del presente instrumento colectivo, la clínica hará un aporte extraordinario al sindicato para colaborar con los gastos que le ha significado esta negociación, por un monto único de **\$5.000.000.- (cinco millones de pesos)**. Este dinero será entregado al sindicato en mayo del presente año. Las partes dejan constancia que ha sido esencial y determinante para la fijación de la suma antes indicada, el acuerdo alcanzado en esta etapa del proceso de negociación colectiva.

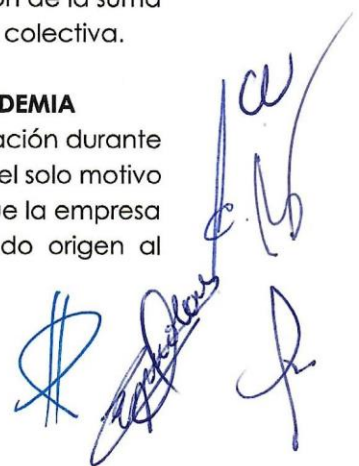
### CLÁUSULA TERCERO TRANSITORIA: BONO DE PRONTO ACUERDO

Por el solo motivo de la firma del presente instrumento colectivo, las partes acuerdan que la Clínica pagará a cada uno de los socios del sindicato que están en la nómina contenida en el Anexo 1 de este instrumento, por única vez y en forma excepcional la cantidad de **\$30.000.- (treinta mil pesos) brutos**, que serán pagados a más tardar el día **10 de mayo de 2023** y se reflejarán en la liquidación de retribuciones del mismo mes.

.- Las partes dejan constancia que ha sido esencial y determinante para la fijación de la suma antes indicada, el acuerdo alcanzado en esta etapa del proceso de negociación colectiva.

### CLÁUSULA CUARTA TRANSITORIA: ASIGNACIÓN ESPECIAL DE MOVILIZACIÓN EN PANDEMIA

La Empresa reconoce el mayor gasto que ha implicado la asignación de movilización durante el año 2021 y durante el año 2022, a causa de la pandemia. En razón de ello, por el solo motivo de la firma anticipada del presente instrumento colectivo, las partes acuerdan que la empresa pagará a cada trabajador incluido en la negociación colectiva que ha dado origen al



presente Contrato Colectivo, por única vez, una suma única y total por concepto de Asignación Especial de Movilización por pandemia de **\$176.000 (ciento setenta y seis mil pesos)** líquidos, lo que serán pagados a más tardar el día **10 de mayo de 2023** y se reflejarán en la liquidación de remuneraciones del mismo mes.



Janette Fierro Oyarce

Gerente de Personas



Danae Viola Lotito

Gerente Operaciones



Caren Espinola Maldonado

Subdirectora Enfermería

**p. SERVICIOS MEDICOS TABANCURA SPA**

RUT N° 78.053.560-1

**p. CENTRO DE DIAGNOSTICO CLINICA TABANCURA SPA**

RUT N° 96.923.250-2



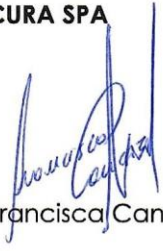
Cristian Espinoza Arriagada

Presidente



Victor Cabezas Valladares

Secretario



María Francisca Candia Tapia,

Tesorera

**SINDICATO DE EMPRESA PROFESIONALES RED SALUD VITACURA**

RUT 65.164.182-9, RSU 13220591