

CONTRATO COLECTIVO
SINDICATO DE PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA RED UC CHRISTUS

En Santiago de Chile, a 30 de enero de 2024, entre **UC CHRISTUS SERVICIOS CLÍNICOS SpA**, RUT 99.573.490-7, en adelante la “Empresa”, representada por doña Silvia Gascon Utreras y don Daniel Jara Iturrieta, por una parte; y por la otra, las personas trabajadoras afiliadas al **SINDICATO DE PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA RED UC CHRISTUS**, R.S.U.1301.1913, representado legalmente para estos efectos por su Comisión Negociadora integrada por la directiva sindical compuesta por doña Gloria Ramírez Moya, y Elizabeth García García, todos domiciliados para estos efectos en Marcoleta N°367, Santiago, se ha convenido el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo, que se celebra de acuerdo a las normas del Libro IV del Código del Trabajo:

CLAÚSULA PRELIMINAR:

1. Las partes

El presente Contrato Colectivo de Trabajo afecta, por una parte, en calidad de empleador, a la **UC CHRISTUS SERVICIOS CLÍNICOS SpA**, en adelante “la Empresa”, y por la otra, a las personas trabajadoras afiliadas al **SINDICATO DE PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA RED UC CHRISTUS**, todos ellos individualizados en la nómina que se adjunta al final de este Contrato como Anexo N°1, el que se entenderá formar parte del mismo para todos los efectos legales.

2. El objeto

El objeto de este Contrato Colectivo de Trabajo es establecer las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones, beneficios, regalías y otras prestaciones entre la Empresa y el personal sujeto a este Contrato.

PRIMERO: Reajustabilidad periódica.

SUELDO BASE: El sueldo base de las personas trabajadoras afectas a este Contrato, se reajustará en las fechas y porcentajes que se señalan a continuación:

- a) El 1° de febrero de 2024 en un porcentaje igual al 100% del IPC registrado entre el 1° de agosto de 2023 y el 31 de enero de 2024.
- b) El 1° de febrero de 2024, después de aplicado el reajuste de la letra a) precedente, se aplicará un reajuste real a los sueldos base de las personas trabajadoras de la nómina contenida en el Anexo I, en un 0,75%.
- c) El 1° de julio de 2024, se reajustarán los sueldos base en el 100% del IPC registrado entre el 1° de febrero de 2024 y el 30 de junio de 2024.
- d) El 1° de enero de 2025, se reajustarán los sueldos base en el 100% del IPC registrado entre el 1° de julio 2024 y el 31 de diciembre de 2024.
- e) El 1° de enero de 2025 después de aplicado el reajuste de la letra d) precedente, se aplicará un reajuste real de un 1% a los sueldos base de las personas trabajadoras de la nómina contenida en el Anexo I, vigentes al 31 de diciembre de 2024.



f) El 1° de julio de 2025 se reajustarán los sueldos base en el 100% del IPC registrado entre el 1° de enero de 2025 y el 30 de junio de 2025.

BENEFICIOS: Los demás beneficios expresados en dinero serán reajustados según la variación del IPC en las siguientes fechas y forma:

- a) El 1° de febrero de 2024 en un porcentaje igual al 100% de la variación del IPC registrado en el mes de enero de 2024.
- b) El 1° de julio de 2024, se reajustarán los beneficios en el 100% de la variación del IPC registrado entre el 1° de febrero de 2024 y el 30 de junio de 2024.
- c) El 1° de enero de 2025, se reajustarán los beneficios en el 100% de la variación del IPC IPC registrado entre el 1° de julio 2024 y el 31 de diciembre de 2024.
- d) El 1° de julio de 2025 se reajustarán los beneficios en el 100% de la variación del IPC registrado entre el 1° de enero de 2025 y el 30 de junio de 2025.

Los reajustes expuestos precedentemente no serán aplicables a aquellos beneficios cuyo valor se haya expresado en Unidades de Fomento (UF), a los que se aplicará la Reajustabilidad propia de dicha unidad.

SEGUNDO: Asignación por Turnos.

A partir del 1° de febrero de 2024, los valores de la asignación de turnos para las personas trabajadoras que cumplan jornadas de 12 horas diarias de trabajo, serán los siguientes:

Asignación 4° turno	\$ 368.000.-
Asignación 4° turno diurno	\$ 229.798.-
Asignación turno diurno	\$ 208.547.-

TERCERO: Gratificación anual garantizada

La Empresa pagará a cada persona trabajadora, por concepto de gratificación anual garantizada, una suma igual a los 4,75 Ingresos Mínimos Legales Mensuales al valor vigente al 31 de Diciembre de cada año, de conformidad a lo dispuesto al artículo 50 del Código del Trabajo. Esta suma se pagará en doce cuotas anuales, una por cada mes; correspondiendo cada una a un doceavo del valor total anual.

La gratificación mensual se pagará proporcionalmente a los días efectivamente trabajados.

Respecto de aquellas personas trabajadoras cuya subdivisión del treceavo sueldo base sea superior a 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, se les pagará la diferencia resultante entre dicho sueldo y el límite señalado en el artículo 50 del Código del Trabajo. En ningún caso la gratificación que corresponda pagar de conformidad a lo establecido en este párrafo podrá ser inferior al monto que resulte de aplicar lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo.

Las Partes acuerdan dejar constancia, que entienden y aceptan desde ya, que las sumas mencionadas se imputarán a la gratificación legal que eventualmente corresponda pagar de conformidad a lo dispuesto en los artículos 50 del Código del Trabajo, o a cualquier otro pago a que eventualmente pueda ser obligado a pagar el empleador con cargo a sus utilidades.

CUARTO: Indemnización por años de servicio

La Empresa pagará las indemnizaciones por año de servicio que correspondieren, de acuerdo a las disposiciones legales pertinentes.

En aquellos casos en que la relación contractual termine por muerte de la persona trabajadora, la Empresa pagará una indemnización equivalente al 50% de una remuneración mensual bruta por cada año de servicio o fracción superior a seis meses y estará afecta a todos los topes legales vigentes. Este beneficio se pagará a la persona que éste haya indicado en un documento escrito depositado en la Empresa o en su defecto, al cónyuge, hijos, padres o a quién certifique haber pagado el funeral, en ese orden y unos en ausencia de quienes le anteceden.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa concede 1 (un) cupo por cada año de vigencia del presente Contrato para que aquellas personas trabajadoras afectas a este Contrato Colectivo que presenten su renuncia voluntaria, perciban una indemnización voluntaria equivalente a un 50% (cincuenta por ciento) de una remuneración bruta por cada año de antigüedad en la Empresa (sueldo base, asignación de turno y movilización), con un tope de 11 (once) años y tope legal de UF 90.

Para acogerse a este beneficio, la persona trabajadora deberá tener 12 años o más de servicios continuos en la Empresa.

Adicionalmente, la Empresa concede 1 (un) cupo por cada año de vigencia del presente Contrato para aquellas personas trabajadoras que encontrándose, de acuerdo a la legislación vigente, en edad de pensionarse o jubilar, y que cuenten con 20 años o más de servicio continuos en la Empresa y 5 años de permanencia en el Sindicato, presenten su renuncia voluntaria, para percibir una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados ininterrumpidamente al Empleador, con el tope legal de UF 90 mensual.

Los cupos anuales antes indicados, solo rigen en el año respectivo y no se acumularán, en caso alguno, de un año para otro.

Por último, las personas trabajadoras que tengan 17 o más años de servicio prestados continuamente, 5 años mínimos de afiliación al Sindicato y que sean desvinculadas por la empresa por aplicación de la causal contenida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, tendrán de derecho a percibir una indemnización por años de servicio equivalente a treinta días de la última remuneración devengada por cada año de servicio con un tope de UF 90, y hasta con límite máximo de 17 (diecisiete) años de servicio.

QUINTO: Bonos, aguinaldos y otras regalías

5.1.- Asignaciones especiales:

De acuerdo a la ocupación de días cama promedio mensual de las Unidades que se indican, registradas en el mes anterior al que se paga y mientras las personas trabajadoras se desempeñan en el servicio correspondiente, se les pagará una asignación que tendrá los siguientes valores a partir del 1° de febrero de 2024.

Las personas que regresen de una licencia prenatal, posnatal y posnatal parental, percibirán una productividad en base al promedio de los tres últimos meses previos al reintegro al servicio respectivo.



A. Unidad de cuidados intermedios:

Porcentaje de ocupación día cama	Monto bruto asignación
50% o inferior	\$ 259.353.-
Desde 50,1% hasta 56 %	\$ 277.869.-
Desde 56,1% hasta 62 %	\$ 321.214.-
Desde 62,1% hasta 68 %	\$ 342.025.-
Desde 68,1% hasta 74 %	\$ 411.922.-
Superior a 74%	\$ 436.756.-

Estos beneficios mensuales se pagarán con relación a los días efectivamente trabajados en este servicio.

B. Unidad de Pediatría

Porcentaje de Ocupación día cama	Monto bruto asignación
Inferior a 50%	\$ 210.333.-
Desde 50.1% hasta 56%	\$ 221.962.-
Desde 56.1% hasta 62%	\$ 255.404.-
Desde 62.1% hasta 68%	\$ 295.301.-
Desde 68.1% hasta 74%	\$ 344.389.-
Superior a 74,1%	\$ 379.553.-

Este bono único se mantendrá mientras el Servicio de Pediatría tenga pacientes (de Oncología y Trasplantes) y se calculará con relación a la ocupación del piso correspondiente, tal como se efectúa actualmente y en función de los días efectivamente trabajados en ese servicio.

C. Unidad de Oncología

La asignación de oncología se pagará a las personas trabajadoras que se desempeñen en los pisos donde se concentran los pacientes oncológicos. Para éstos se aplicará una tabla única que corresponde a la ocupación de días cama promedio mensual de pacientes oncológicos:

Porcentaje de Ocupación día cama	Monto bruto asignación
---	-------------------------------



Inferior a 50%	\$ 210.333.-
Desde 50.1% hasta 56%	\$ 221.962.-
Desde 56.1% hasta 62%	\$ 255.404.-
Desde 62.1% hasta 68%	\$ 295.301.-
Desde 68.1% hasta 74%	\$ 344.389.-
Superior a 74,1%	\$ 379.553.-

Estos beneficios mensuales se pagarán en relación con los días efectivamente trabajados en este servicio.

D. Asignación enfermera/o responsable (R).

Se pagará al/a la enfermero/a que desempeñe dicho cargo en horario nocturno y en turno diurno de días sábado, domingo y festivos, y mientras tenga tal condición y en relación a los turnos efectivamente realizados, un bono de **\$63.758.-**

E. Bonos de productividad Nutricionista

La Empresa pagará mensualmente a cada Nutricionista un bono de productividad en los mismos términos y condiciones que se calcula y paga el bono de ocupación del Servicio de Oncología de la Empresa

5.2.- Bonos de productividad:

La Empresa pagará mensualmente a cada trabajador/a afecto/a que se encuentre trabajando efectivamente en el Servicio Médico Quirúrgico, un bono de productividad de acuerdo al índice de ocupación del mes anterior al que se cancela. Este índice se determinará considerando exclusivamente la ocupación del piso en que se desempeñe la respectiva beneficiaria y en el período que se señala. Respecto de las/los enfermeras/os diurnas del servicio señalado precedentemente, el bono se determinará dando un 100% de ponderación al índice general de ocupación de la Empresa.

Porcentaje de ocupación día cama	Monto bruto asignación
Inferior a 50%	\$ 74.345.-
Desde 50.1% hasta 56%	\$ 85.970.-
Desde 56.1% hasta 62%	\$ 119.416.-
Desde 62.1% hasta 68%	\$ 159.317.-
Desde 68.1% hasta 74%	\$ 208.402.-
Superior a 74,1%	\$ 243.565.-

El cálculo de los índices de ocupación se seguirá efectuando de la misma forma como se ha hecho hasta el presente, según el informe mensual de "Nivel de Ocupación Diario por Servicio" que las partes declaran conocer y que consideran parte de este Contrato.



Handwritten signature

Las/los enfermeras/os de Pediatría, Oncología e Intermedio no tendrán derecho a este beneficio atendido el beneficio del párrafo 5.1 precedente.

5.3.- Bono de Locomoción:

A partir del 1º de febrero de 2024, la Empresa pagará a cada persona trabajadora, por este concepto, la suma de \$70.000.- mensuales, por día efectivamente trabajado.

Respecto de aquellas personas trabajadoras domiciliadas fuera de la ciudad de Santiago tendrán derecho a un bono único de locomoción de \$120.000.-líquidos mensuales, exigible sólo mientras mantengan residencia fuera de Santiago (para estos efectos, se entenderá por "ciudad de Santiago" aquellas comunas de la Región Metropolitana en las que tiene cobertura la Red Metropolitana de Movilidad, o el sistema de Transporte Público de Santiago que lo reemplace), situación que en caso de cambio de domicilio deberá ser comunicada por el trabajador a la institución de forma inmediata. En caso que el trabajador no lo comunique de forma inmediata y la Empresa, por desconocimiento de este cambio de domicilio, hubiere pagado este bono, deberá devolver la diferencia al más breve plazo. Quienes quieran optar a este beneficio, cumpliendo con el requisito, deberán presentar un certificado de residencia u otro similar en que así lo acredite.

Estas asignaciones de locomoción serán imputables a toda asignación que por concepto de movilización debiere pagar en forma obligatoria la Empresa, durante la vigencia del presente Contrato Colectivo.

5.4.- Bonificación Festivos y festivos especiales:

a) A partir del 1º de febrero de 2024, para las personas trabajadoras que presten efectivamente servicios en Sistema Excepcional de Distribución de la Jornada de Trabajo y Descanso, turnos de 12 horas en un día festivo, diurno o nocturno y en la eventualidad de no poder otorgar un día de descanso adicional compensatorio, la Empresa cancelará en retribución al descanso compensatorio no otorgado, una bonificación de \$ 158.070.- (ciento cincuenta y ocho mil setenta pesos), monto que deberá ser equivalente al número de horas trabajadas en el respectivo turno, el cual no podrá ser inferior al previsto en el artículo 32 del Código del Trabajo.

Las personas trabajadoras que trabajen en turnos diurnos de 12 horas efectuados el 25 de diciembre y 1º de enero, tendrán derecho a un bono de \$172.679.- (ciento setenta y dos mil seiscientos setenta y nueve pesos), en compensación al descanso compensatorio no otorgado, monto que no podrá ser inferior al previsto en el artículo 32 del Código del Trabajo.

Para las personas trabajadoras que trabajen la noche del 24, o, 31 de diciembre, percibirán un bono único de \$172.679.- (ciento setenta y dos mil seiscientos setenta y nueve pesos) por turnos de 12 horas, en compensación al descanso compensatorio no otorgado, monto que no podrá ser inferior al previsto en el artículo 32 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa pagará a las personas trabajadoras que trabajen la noche del 24, o, 31 de diciembre una asignación de movilización de \$21.532.- (veintiún mil quinientos treinta y dos pesos).

b) Las trabajadoras con jornada laboral distinta al Sistema Excepcional de Distribución de la Jornada de Trabajo y Descanso autorizada para las personas trabajadoras, que presten servicios en un día festivo y en la eventualidad de no poder otorgar un día de descanso compensatorio, la Empresa cancelará en retribución al descanso compensatorio, un monto equivalente al número de horas



trabajadas en el respectivo turno, monto que no podrá ser inferior al previsto en el artículo 32 del Código del Trabajo.

5.5.- Turnos extras:

a) La Empresa pagará a las personas trabajadoras que prestan servicios bajo el Sistema Excepcional de Distribución de la Jornada de Trabajo y Descanso, a contar del 1° de febrero de 2024, un bono de \$158.070.- (ciento cincuenta y ocho mil setenta pesos) por cada turno extra que efectúen las personas trabajadoras en el Servicio Intermedio y en cualquiera otro servicio, cifra que no podrá ser inferior al previsto en el artículo 32 del Código del Trabajo.

Se entenderá por turno extra, aquel turno de 12 horas de duración y fuera de la programación regular de turnos. El valor indicado es por turno extra diurno o nocturno y para todos los niveles.

Aquellos turnos extras que se efectúen la noche del 24, o 31 de diciembre, tendrán un valor de \$172.679.- (ciento setenta y dos mil seiscientos setenta y nueve pesos), cifra que no podrá ser inferior al previsto en el artículo 32 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa pagará a las personas trabajadoras que trabajen la noche del 24, o, 31 de diciembre una asignación de movilización de \$21.532.- (veintiún mil quinientos treinta y dos pesos).

b) Las personas trabajadoras con jornada laboral distinta al Sistema Excepcional de Distribución de la Jornada de Trabajo y Descanso autorizada para enfermeras/os, que efectuasen algún turno extra fuera de su jornada habitual y en la eventualidad de no poder otorgar un día de descanso compensatorio, la Empresa pagará en retribución al descanso compensatorio, un monto equivalente al número de horas trabajadas en el respectivo turno, monto que no podrá ser inferior al previsto en el artículo 32 del Código del Trabajo.

5.6.- Servicio de Casino:

La Empresa otorgará a cada trabajador/a el servicio de casino, que incluye desayuno, almuerzo, colación y cena, en el citado recinto especialmente diseñado y habilitado para ello. Las personas trabajadoras embarazadas o en períodos de lactancia hasta 2 años de edad del infante, tendrán derecho a que su alimentación sea complementada con una colación láctea en cada turno.

Los valores vigentes de estos servicios y que son de cargo del trabajador/a (\$441 almuerzo o cena y \$134 el desayuno) se reajustarán el 1° de julio de cada año en el 100% del IPC acumulado en los 12 meses anteriores.

5.7.- Aguinaldo Fiestas Patrias y Navidad:

La Empresa pagará aguinaldos para las festividades de 18 de septiembre por la suma de 4,0 UF y de Navidad por la suma de 4,72 UF cada año.

Para efectos del pago de estos beneficios, se estará al valor de la Unidad de Fomento vigente en el último día del mes inmediatamente anterior al que corresponda efectuar dicho pago.

5.8.- Uniformes:

Anualmente durante el mes de mayo o junio, la Empresa otorgará dos uniformes, un polar y un par de zapatos o zapatillas. La adquisición de estas prendas se regirá por el Reglamento vigente para estos efectos y que se anexa a este Contrato. Adicionalmente, y cada dos años, la Empresa otorgará un chaleco de verano.



5.9.- Sala Cuna y permiso de alimentación:

La Empresa otorgará el servicio de sala cuna durante las 24 horas del día, mediante la modalidad de Convenio con una sala cuna que otorgue el servicio. Si la trabajadora optare por enviar a su hijo menor de dos años a una sala cuna distinta de la del Convenio, la Empresa pagará dicho servicio en la medida que ésta cuente con autorización de la JUNJI y hasta por el monto definido por la Empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, en casos excepcionales, a aquellas personas trabajadoras que se vean obligadas por razones médicas a retirar a su hijo menor de dos años de la sala cuna con la cual la empresa tiene convenio, percibirán un bono compensatorio de \$360.000.- mensuales, (no imponible ni tributable), por un periodo máximo de cuatro meses a evaluar. Este bono se pagará en base a los días efectivamente trabajados y previo informe avalado por un médico que certifique la imposibilidad del menor de asistir a una sala cuna.

De manera excepcional y en aquellos casos en que no se pueda otorgar el beneficio de Sala Cuna debido a la ausencia de un establecimiento que cuente con autorización JUNJI, la empresa evaluará otorgar un bono en compensación hasta que se encuentre en condiciones de otorgar el beneficio.

El ejercicio del permiso de alimentación para hijo menor de dos años deberá ajustarse a lo establecido en el artículo 206 del Código del Trabajo. El pago de la movilización por traslado de la trabajadora para dar alimento a su hijo dentro de la jornada deberá ajustarse a los criterios de la Dirección del Trabajo y al reglamento establecido por la Empresa.

5.10.- Préstamos

La Empresa otorgará las personas trabajadoras afectas a este Contrato Colectivo, con contrato indefinido y con un año de antigüedad en la empresa, un préstamo de hasta el 1,5 veces su sueldo base mensual, descontado hasta en 24 cuotas iguales mensuales y sucesivas, sin intereses ni reajustes. Este beneficio tendrá las restricciones que imponen los topes máximos legales de descuentos mensuales (15%). En caso que su contrato de trabajo termine dentro del periodo del préstamo el/la trabajador/a autorizará expresamente a la empresa a descontar de su finiquito el saldo insoluto del señalado préstamo. El préstamo indicado tendrá como requisito de otorgamiento el que corresponda a una situación de necesidad que lo amerite, la que será calificada y autorizada por el Jefe de Recursos Humanos de la Empresa.

5.11.- Bono de vacaciones:

A contar del 01 de febrero de 2024, el Empleador pagará un bono de vacaciones, cuyo valor se determinará en función del mes en que se haga efectivo el ejercicio del feriado legal de conformidad a lo establecido a continuación:

- Temporada Alta (Enero – Febrero – Marzo – Julio – Septiembre – Diciembre): \$245.000.- brutos.
- Baja demanda (Abril – Mayo – Junio – Agosto – Octubre – Noviembre): \$300.000.- brutos.

Para poder optar al bono, se deberá dar cumplimiento a la política de vacaciones, y haber hecho uso de al menos 10 días hábiles en el año calendario. Este bono será pagado una vez por año.

Cuando excepcionalmente se autorice por la Jefatura y la Gerencia de Recursos Humanos la acumulación, o adelanto del feriado legal, y no se cumpla la condición del uso mínimo de 10 días hábiles, se podrá autorizar el pago del bono de vacaciones de Temporada Alta.



Asimismo, en el evento que el trabajador haga uso de su feriado legal abarcando días de meses de temporada de alta demanda y en parte de días de meses de baja demanda, o viceversa, este beneficio será pagado considerando el valor de baja demanda. El fraccionamiento del feriado legal será admisible de conformidad a lo dispuesto en el artículo 70 del Código del Trabajo, permitiéndose que el exceso sobre 10 días pueda efectuarse, por separado, en mínimos de un día.

Los/las trabajadores/as beneficiarios/as que tengan jornadas parciales de trabajo, percibirán este aguinaldo calculado proporcionalmente en relación con su jornada de trabajo, siempre que esta sea igual o superior a 22 horas semanales.

5.12.- Beneficios Especiales:

A partir del 1° de febrero de 2024, la Empresa pagará a cada trabajador/a los siguientes bonos por la ocurrencia de los eventos que se indican.

- Bono por matrimonio o celebración de Acuerdo de Unión Civil:	\$ 215.187.-
- Bono por natalidad o adopción:	\$ 215.187.-
- Bono por defunción de cónyuge, conviviente civil y cargas legales:	\$ 440.000.-
- Bono por defunción padres de/de la trabajador/a:	\$220.499.-
- Bono por defunción hermano/a:	\$100.000.-

Estos bonos se pagarán contra exhibición del certificado correspondiente y podrán ser exigibles hasta un mes después de producido el evento.

-Bono Escolaridad: \$78.720.-

Por cada hijo en pre-kínder o kínder, estudiante de enseñanza básica, media, técnica, profesional y universitaria. Para tener derecho a este beneficio, el/ trabajador/a deberá presentar en el Depto. De RRHH, copia del certificado de matrícula correspondiente, dicho bono se cancelará junto a la remuneración del mes de marzo de cada año.

Servicios Funerarios.

La empresa suscribirá un convenio con una funeraria que cubrirá el servicio funerario en caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos del/de la trabajador/a, con un tope máximo de \$780.000.-

Regalo de navidad.

A partir del 1° de enero del 2024 la Empresa otorgará en el mes de diciembre de cada año un regalo y/o gift card a las personas trabajadoras afectos al presente contrato -colectivo, a sus hijos o cargas legales que tengan menos de 12 años. El obsequio y determinación del valor será libremente decisión del empleador y deberá ser entregado antes del 20 de diciembre de cada año de vigencia del presente contrato colectivo

5.13.- Permisos Especiales:

La Empresa otorgará los siguientes permisos especiales con goce de remuneración, en las ocasiones que se indican:

- Matrimonio o celebración de AUC: 7 días corridos, a petición de la persona trabajadora.
- Permiso parental (del Padre por nacimiento del hijo): 7 días hábiles distribuidos de manera continua a contar del nacimiento o distribuidos durante del primer mes.
- Fallecimiento del cónyuge, conviviente civil: 7 días hábiles contados desde la fecha de fallecimiento.



- Fallecimiento de hijo: 10 días corridos.
- Fallecimiento de hijo en período de gestación: 10 días hábiles.
- Fallecimiento de padres: 5 días hábiles contados desde el fallecimiento.
- Fallecimiento hermanos: 4 días hábiles contados desde el fallecimiento.
- Fallecimiento nieto: 7 días corridos contados desde el fallecimiento.
- Fallecimiento de suegros y abuelos: 2 a 3 días dependiendo de la ubicación geográfica
- Permiso cambio de domicilio: 1 día informar. La persona trabajadora deberá dar aviso con 7 días corridos de anticipación del uso de este permiso para poder hacerse efectivo.
- Las personas trabajadoras cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a un día de permiso (no fraccionable), una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En todo lo que sea pertinente, este permiso se registrará por lo dispuesto en el Artículo 66 bis del Código del Trabajo.

Para otorgar los permisos precedentes el Empleador se reserva el derecho de solicitar la documentación correspondiente.

Se entienden incluidos en los permisos precedentes, los permisos legales que establece la ley.

El otorgamiento de permisos sin goce de sueldo deberá ser siempre resuelto por el/la Gerente de Personas de conformidad a la política establecida por la Empresa para tales efectos. Su otorgamiento procederá ante situaciones excepcionales, graves y/o urgentes evaluadas por el/la Gerente de Personas.

5.14. Jornada excepcional.

a).- El Sindicato por sí y por sus representados, considerando la necesidad de dar una óptima atención a los pacientes y debido a que es la manera habitual de realizar las labores en este tipo de servicios y por ser la mejor forma de garantizar su seguridad, manifiesta su conformidad con la actual jornada excepcional de trabajo y descanso autorizada mediante Resolución N° 1468 de fecha 20/12/2005 y renovada por Resolución 177 del 07 de febrero de 2018, y por Resolución N° 045 de fecha 29/01/2021, emitidas por el Director del Trabajo, al mismo tiempo manifiestan su total conformidad y autorización a la renovación por un periodo de 3 años de la Jornada Excepcional de Distribución de la Jornada de Trabajo y Descanso. La jornada excepcional antes indicada consiste en ciclos rotativos y continuos compuestos de 3 (tres) días de trabajo continuos, seguidos de 1 día de descanso continuo, distribuidos en jornada de 12 (doce) horas diarias, entre las 8:00 y las 20:00 horas del día primero y entre las 20:00 del día segundo y las 08:00 horas del tercer día, contemplándose un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a la jornada, y un promedio de 42 (cuarenta dos) horas de trabajo semanales en el ciclo. Esta jornada se refiere al personal que presta servicios en calidad de Enfermeras/os y Auxiliares de Enfermería en dependencias de la Empresa, ubicada en la comuna de Santiago, Región Metropolitana.

Expuesto lo anterior, la Empresa otorgará 6 días (seis) de permiso por año calendario, a las/los Enfermeras/os que cumplan jornada bajo un Sistema Excepcional de distribución de la Jornada de Trabajo y Descanso.

Los permisos antes indicados son aquellos que se establecen en el régimen de jornada excepcional y son y serán imputables a los que se deban otorgar con motivo a dicha jornada y que se contemplan en la misma. A su vez, no podrán exceder de los 6 (seis) días de descanso anual adicional que señala la Orden de Servicio N° 5 de la Dirección del Trabajo.

Estos turnos de permiso podrán tomarse junto o separados, podrán agregarse a los periodos de feriado legal anual y podrán ser compensados en dinero en cuyo evento la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo y en conformidad a lo dispuesto en la Resolución de Jornada excepcional respectiva y de su renovación.

Con todo el derecho a impetrar estos permisos sólo se perderá si no son utilizados al tercer año de haber sido devengados.

b).- Las personas trabajadoras con jornada laboral distinta al Sistema de Jornada Excepcional de Distribución de la Jornada de Trabajo y Descanso, tendrán dos días (2) de permiso por año calendario. Este día no se podrá adicionar al periodo de vacaciones ni a otros permisos, no es acumulable de un año a otro y no es compensable en dinero.

c).- Para hacer uso de los permisos indicados en las letras a) y b) antes señaladas, la persona trabajadora deberá acordar con su jefatura la oportunidad en que podrá hacer uso, este permiso será de preferencia en periodos de baja ocupación para la Empresa.

Este beneficio se otorgará a aquellas personas que tengan 10 (diez) o más meses trabajados en la Empresa en el año que corresponda. Para hacer uso de este permiso el trabajador deberá presentar una solicitud escrita en el formulario respectivo a su jefatura con a lo menos 48 (cuarenta y ocho) horas de anticipación.

5.15.- Premio a la permanencia:

Como una forma de reconocer la permanencia de las personas trabajadoras en la Empresa, se pagará una vez en el año, junto con la remuneración del mes de octubre, un bono de acuerdo a la siguiente tabla que considera meses enteramente cumplidos:

60 a 95 meses	4% del sueldo base.
96 a 131 meses	8% del sueldo base.
132 a 180 meses	12% del sueldo base.
181 a 240 meses	15% del sueldo base.
241 a 299 meses	17% del sueldo base.
300 o más	19% del sueldo base.

Este bono se pagará considerando los meses de permanencia continua en la Empresa desde la fecha de ingreso en su contrato de trabajo y hasta el 31 de octubre de cada año inclusive. El sueldo base que se considerará, será el vigente al 31 de octubre del año que corresponda el pago.

No se efectuarán pagos anteriores a esta fecha ni por periodos menores a 12 meses. Ejemplo, este beneficio no se pagará en el caso que alguna persona trabajadora termine su contrato, por cualquier causa, en una fecha anterior al 31 de octubre de cada año, aun cuando ya haya cumplido los años expresados en la tabla señalada.

5.16.- Cursos de Capacitación:

Siendo para la Empresa fundamental la capacitación y el desarrollo de los trabajadores en su cargo y funciones, continuará diseñando y llevando a cabo, un programa anual de capacitación que permita al máximo de personal asistir a cursos de entrenamiento y formación, de acuerdo a las disponibilidades presupuestarias y a los requerimientos de la Empresa. Para estos efectos, la Empresa dispondrá de dos (2) cupos anuales para Capacitación Especial de Curso ACLS y el mismo número para Curso PALS.



La persona trabajadora deberá asistir regularmente al curso correspondiente y retribuir este beneficio capacitando, a su vez, a otros profesionales de la Empresa. La Empresa mantendrá la remuneración base de la persona trabajadora que asista a un curso enviado por ésta, liberándolo del turno que sea necesario para su asistencia.

La prioridad para la asistencia a cursos de capacitación y perfeccionamiento, así como la posible participación en diplomados o cursos de posgrados, tendrá directa relación con la evaluación de desempeño correspondiente, y en la decisión final la gerencia general tomará en consideración las propuestas y sugerencias hechas por el sindicato y las jefaturas de unidad correspondientes, debiendo la empresa velar porque el proceso de selección sea efectuado a través de mecanismos claros y transparentes de asignación.

El Empleador entregará un fondo anual de \$4.500.000.- destinado capacitación y perfeccionamiento de los/las directores/as del Sindicato en el mes de agosto de los años 2024 y 2025. El Sindicato decidirá el destino de este fondo el que, a mayor abundamiento, dirá relación con actividades de capacitación, perfeccionamiento o formación sindical.

Los cupos y fondo establecidos en este punto, no son acumulables ni traspasable de un periodo a otro.

Asimismo, en cumplimiento de las normas de Ley 19.518, funcionará un Comité Bipartito de Capacitación, cuya misión será asesorar a la Empresa en materias de capacitación, acordar programas de capacitación, evaluar su desarrollo y cumplir con las demás funciones previstas en el Párrafo 2º del Título I de la mencionada Ley.

5.17.-Seguro de Vida e Invalidez:

La Empresa mantendrá contratado de su cargo un seguro de vida en beneficio del trabajador, por 12 sueldos base mensuales por muerte natural y 24 sueldos base mensuales por muerte accidental. El trabajador indicará por escrito el nombre del o de los beneficiarios.

En el caso que la Compañía de Seguros rechace algún trabajador del seguro de vida antes mencionado, la empresa no tendrá responsabilidad en esta materia y no se tendrá por incumplida esta cláusula.

5.18.- Licencias Médicas:

Las licencias médicas serán cobradas por los trabajadores de acuerdo a los procedimientos normales. Respecto de licencias en que por su duración la Isapre no pague los 3 primeros días al trabajador, la Empresa cubrirá estos primeros días, hasta un máximo de 3 oportunidades durante cada año calendario, pagando respecto de los días correspondientes, el sueldo base proporcional.

La Empresa pagará durante el periodo de licencias médicas por licencias de maternidad de pre y post natal, y permiso postnatal parental, la diferencia de remuneraciones que no cubra el subsidio maternal otorgado por el Estado. Para el ejercicio de este derecho la trabajadora deberá cumplir con las condiciones para ser beneficiaria de las respectivas licencias y permiso de conformidad a la normativa vigente.

5.19.- Beneficios de Salud:

La Empresa otorgará a los trabajadores afectos, los siguientes beneficios de salud:

1.- Reembolso del 100% del valor día cama no cubierto por la Isapre y/o seguro complementario, por hospitalización en la Clínica Universidad Católica, del trabajador y sus hijos que sean cargas



familiares debidamente acreditadas. De igual forma aplicará, para aquellos hijos que sean actualmente carga familiar de su cónyuge.

2.- Los exámenes de radiología ambulatoria que deba efectuarse el personal o sus cargas debidamente acreditadas en la Isapre, continuarán efectuándose de acuerdo a los procedimientos definidos. No tendrán costo para el trabajador cuando se efectúen en dependencias de la Red de Salud UC CHRISTUS y el reembolso del copago se efectuará junto con la remuneración después de presentar copia del bono emitido por la Isapre y posterior al reembolso del seguro complementario de salud si procede. Este beneficio se mantendrá mientras exista el Convenio con el Hospital Clínico UC CHRISTUS y sujeto a las condiciones establecidas en éste.

3.- Los exámenes de laboratorio ambulatorio que deba efectuarse el personal o sus cargas debidamente acreditadas en la Isapre, continuarán efectuándose de acuerdo a los procedimientos definidos. No tendrán costo para el trabajador cuando se efectúen en dependencias de la Red de Salud UC CHRISTUS y el reembolso del copago se efectuará junto con la remuneración después de presentar copia del bono emitido por la Isapre y posterior al reembolso del seguro complementario de salud. Este beneficio se mantendrá mientras exista el Convenio con el Hospital Clínico UC CHRISTUS y sujeto a las condiciones establecidas en éste. La Empresa a solicitud del Sindicato informará las Unidades de Toma de Muestra en las que se podrá hacer efectivo este beneficio.

Para tener derecho a estos beneficios, la trabajadora deberá estar incorporada y hacer uso del seguro complementario de salud, sea el contratado por la Empresa para sus trabajadores u otro que posea la trabajadora, en dicha situación, le será reembolsado la parte que ese seguro no cubre.

4.- La Empresa mantendrá la contratación de un seguro complementario de salud, de las primas individuales señaladas, la Empresa pagará, durante la vigencia de este beneficio para los trabajadores y sus cargas familiares debidamente reconocidas por la C.C.A.F., cualquiera sea la Compañía aseguradora, los siguientes valores mensuales expresados en UF:

Empleado sin carga:	UF: 0,33 +IVA
Empleado con una carga:	UF: 0,60 +IVA
Empleado con dos cargas:	UF: 0,76 +IVA
Con tres cargas o más:	UF: 1,000 +IVA

Las trabajadoras podrán acceder de manera voluntaria a un Plan de Salud ofrecido por la institución que ofrece beneficios integrales en materia de salud. El costo de este plan será cubierto por la Empresa en un 100% para los titulares socios del sindicato. Asimismo, la cuota de la primera carga será cubierta por el Empleador. Los costos de cargas 2, 3 y 4, será financiado por la empresa y el/la Trabajador/a de acuerdo a ingresos de cada trabajador. Para estos efectos se deja constancia que los beneficios de salud (incluyendo, pero no limitado al seguro de salud, beneficios históricos) establecidos en el presente Contrato serán incompatibles con los beneficios que se pudieren otorgar en virtud del Plan de Salud Integral.

5.20.- Asignación por estudios:

a) Bono por Diploma:

A contar del 01 de febrero de 2024, a las personas trabajadoras que cuenten con un Diplomado u otro grado académico posterior al pregrado otorgado por una Universidad acreditada y reconocida por el



Estado y laboren en una Unidad o Servicio cuya especialización corresponda con la calificación de la persona trabajadora, se les pagará una asignación mensual de \$23.000.- brutos.

Es condición determinante en el pago de esta asignación que el/la trabajador/a se desempeñe en una Unidad o Servicio cuya especialización diga relación con el Título por el que se paga esta Asignación. La asignación señalada en esta cláusula no aplica cuando el trabajador al momento de su contratación ya cuente con un Diplomado.

b) Asignación por estudio universitario a hijos:

La Empresa pagará semestralmente un monto de \$125.000.- bruto por cada hijo que tenga la calidad de carga legal del trabajador estudiante universitario de pregrado en cualquier Universidad, sea ésta pública o privada, con régimen diurno o vespertino. El pago de este bono quedará sujeto a la presentación de la documentación que acredite el cumplimiento de las condiciones para ser beneficiario del mismo, y se efectuará en los meses de marzo y julio de cada año.

5.21.- Permisos y Oficina Sindical:

El tiempo que ocupen las directoras sindicales será de cargo de la Empresa, con un tope mensual de hasta 36 horas para cada director/a, no acumulable de un mes a otro. En todo caso, estas horas de cargo de la Empresa, deberán ser informadas a la/el Gerente de Personas, al menos con 12 horas de anticipación, a objeto de poder reemplazar al Trabajador/a en su turno y no descuidar la atención adecuada a los pacientes. Aquellas horas de permiso sindical que no cumplan con este requisito, no podrán ser imputadas a este beneficio y serán de cargo del Sindicato.

La empresa ampliará estas horas que son de su cargo, para realizaciones de capacitación del Directorio, otorgando 48 horas anuales en total para cada Director. Cuando el programa de formación al que postulan las directoras tenga una duración superior a 48 horas lectivas, la Empresa podrá ampliar el permiso previa acreditación de dichas circunstancias a la Gerencia de Personas.

Por otra parte, la Empresa proporcionará un espacio físico ubicado dentro de las dependencias de la Empresa, para que pueda ser utilizado como oficina sindical. Será responsabilidad del Sindicato la limpieza, uso adecuado y conservación de este espacio. Dicho espacio deberá ubicarse en un lugar dentro de la Empresa y que cuente con las funcionalidades para ser utilizado como oficina, es decir, deberá contar con conexión eléctrica, puerta, cerrojo, etc.; además deberá ser de uso exclusivo del Sindicato. En caso de que la Empresa, requiera hacer uso de dicho espacio, deberá entregar otro espacio con mismas características al entregado.

Los dirigentes del sindicato tendrán permiso especial para quedar liberados de prestar servicios los últimos 45 días corridos previos al vencimiento al instrumento colectivo. Con todo, dicho permiso se entenderá remunerado y será de cargo del empleador.

5.22.- Bono entrega de turno: La Empresa pagará a las/los enfermeras/os que realicen sus labores en un sistema de jornada excepcional, la cantidad de hasta 30 minutos por concepto de entrega de turno. Dichos minutos se pagarán de la misma forma que las horas extraordinarias, es decir, con el recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

SEXTO: Reemplazos o Subrogancias de cargos de coordinación

A contar del 01 de febrero de 2024, la Empresa pagará a los/las trabajadores/as un bono de reemplazo, cuando su jefatura le solicite asumir las responsabilidades de un cargo de nivel superior, por un periodo mínimo de 15 días corridos, equivalente a un 15% del sueldo base del trabajador/a reemplazado/a.



Adicionalmente, cuando el/la trabajador/a deba reemplazar un cargo de jefatura por motivos de licencias maternales y permiso post natal parental de la misma, se les sumará temporalmente a sus haberes normales el bono de asignación de cargo correspondiente a la jefatura que va a reemplazar. Las asignaciones antes mencionadas serán pagadas mientras el/la Trabajador/a se encuentre reemplazando un cargo del nivel superior. Por lo tanto, estas asignaciones serán exigibles mientras el/la Trabajador/a se desempeñe en esta función. En consecuencia, las Partes convienen que la pérdida por parte del trabajador/s de estas asignaciones, no será ni podrá entenderse constitutiva de menoscabo económico para él o ella, ni violatoria de derecho adquirido alguno.

SÉPTIMO:

Salvo las excepciones expresamente indicadas, todos los valores expresados en dinero en este Contrato, son brutos, debiendo efectuarse de ellos las deducciones previsionales y tributarias pertinentes.

OCTAVO: Comisión de Trabajo

Las Partes acuerdan conformar una Comisión de Trabajo, compuesta por la Directiva Sindical y representantes de la Empresa, la cual tendrá como objetivo el seguimiento y revisión del cumplimiento de las cláusulas del presente Contrato Colectivo, para cuyos efectos sesionará cada tres meses, pudiendo realizarse dichas reuniones de forma presenciales o telemáticas. Asimismo para facilitar la ejecución de dichas reuniones la empresa deberá proporcionar liquidaciones de remuneraciones de los trabajadores sindicalizados; para estos efectos el Sindicato deberá entregar la autorización individual del trabajador titular de la liquidación de sueldo.

NOVENO: Vigencia

El presente Contrato Colectivo de Trabajo regirá desde el 1° de febrero de 2024 hasta el 31 de Enero de 2026, ambas fechas inclusive. En consecuencia, las partes dejan expresa constancia que este Contrato deroga y sustituye todo Contrato o Convenio Colectivo de Trabajo suscrito entre la Empresa y los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo, los cuales quedan sin aplicación ni exigibilidad de ninguna especie a partir de esta misma fecha.

DÉCIMO: Aporte al sindicato.

La Empresa efectuará un aporte único y total al sindicato por la suma de \$ 98.750.000.- Este aporte será pagado en una sola cuota a más tardar el día 31 de enero de 2024, mediante transferencia realizada a la cuanta que informe el Sindicato para estos efectos.

DÉCIMO PRIMERO: Extensión de Beneficios

Las partes han acordado que, en virtud de lo prescrito en el artículo 322 del Código del Trabajo, se extenderán a los trabajadores que se indican a continuación, los siguientes beneficios del presente Contrato Colectivo de Trabajo:

a) En relación a los futuros/as socios/as del Sindicato:

A los/las futuros/as socios/as del Sindicato, se le extenderán todos los beneficios de este Contrato Colectivo, a contar del mes siguiente a aquel en que el Sindicato comunique por escrito la afiliación sindical respectiva a la Empresa.

b) Respecto de las personas trabajadoras no sindicalizadas:

En el mismo sentido, las partes han acordado que la Empresa, podrá extender todo o parte de los beneficios de este contrato Colectivo, a las personas trabajadoras de la Empresa no sindicalizados, con las siguientes excepciones:



1. Incremento real de Sueldo Base.
2. Bono de vacaciones.
3. Aguinaldo fiestas patrias y navidad.
4. Bonos de ocupación regulados en este Contrato colectivo.

En caso de verificarse la extensión de beneficios estipulada precedentemente en esta letra b), las personas trabajadoras a quienes se les hubiere extendido el presente Contrato Colectivo, deberán pagar al Sindicato, durante el período en que se le extiendan estos beneficios, el 100% de la cuota sindical vigente a esta fecha. El/la Trabajador/a deberá aceptar la aplicación de este contrato Colectivo mediante la suscripción de un anexo individual de trabajo.

NORMA TRANSITORIA: Las Partes vienen en declarar que el beneficio contemplado en el párrafo primero de la cláusula 5.16 del contrato colectivo suscrito y, en particular, los cupos anuales para Capacitación Especial de Curso ACLS y PALS, no han podido ser utilizados en su totalidad en las dos últimas negociaciones, existiendo, por tanto, un saldo de cupos sin utilizar. Considerando lo anterior, y de manera excepcional, las Partes acuerdan que el saldo de cupos del beneficio ya individualizado pueda ser ejercido durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, que se extenderá a partir del 01 febrero de 2024 hasta 31 de enero de 2026. Para mayor claridad, las Partes declaran que los cupos no utilizados por la contingencia sanitaria son los siguientes:

- Cupos para curso ACLS: 8.-
- Cupos para curso PALS: 10.-

EJEMPLARES: El presente Convenio Colectivo se suscribe en tres ejemplares, quedando uno en poder del Sindicato, otro en poder de la Empresa, y el restante para su depósito en la Inspección del Trabajo.



Daniel Jara Iturrieta

pp. UC CHRISTUS SERVICIOS CLÍNICOS SpA



Silvia Gascon Utreras



Gloria Ramirez Moya

pp. SINDICATO DE PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA RED UC CHRISTUS



Elizabeth Garcia Garcia

ANEXO N° 1

	RUT	NOMBRE
1	19407578-2	Acuña Marín Maira Estela
2	17601297-8	Aguirre Madariaga Daniela Catalina
3	18606986-2	Alarcón Crespo Rosa Elena
4	16440117-0	Alvarado Veliz Susana Alejandra
5	17180315-2	Anacona Toloza Daniela Bernardita
6	16122890-7	Aqueveque Contreras Barbara Catalina
7	19407143-4	Arancibia Gonzalez Monserrat Javiera
8	16350823-0	Aranda Duvingelo Daniela Lisabeth
9	16126641-8	Arias Gutierrez Carolina Andrea
10	19039119-1	Astengo Serrano Dominique Belen
11	16305381-0	Beroiza Alvear Daniela Estefania
12	9668838-5	Betancur Betancur Maritsa Milena
13	18415695-4	Bermedo Viné Sara Elena
14	14338441-1	Bustos Schonffeldt Karen Natalhie
15	11657378-4	Caceres Ponce Mariela Margarita
16	19112968-7	Cardenas Hidalgo Carol Josefa
17	18357628-3	Cofre Lopez Camila
18	18167684-1	Contreras Cereceda Josefa De Los Ángeles
19	9584666-1	Diaz Pozo Viviana Andrea
20	19309129-6	Diaz Vega Monserrat Estefania Izascun
21	19307655-6	Durán Abarca Simone Fernanda
22	17402674-2	Escudero Lopez Claudia Andrea
23	16416153-6	Farah Ojeda Malaque Rosa
24	18080102-2	Fernández Muñoz Catalina Nicole
25	17519598-k	Flores Orellana Karina Isabel
26	16115849-6	Fuentes Monsalve Flavia
27	19635440-9	Fuenzalida Arévalo María Jesús
28	17701543-1	Gacitua De La Hoz Mariana De Jesus
29	10225942-4	Garay Quijada Paola Viviane
30	16111054-K	Garcia Cortes Marcela Patricia
31	17303050-9	Garcia Garcia Elizabeth Soledad
32	18709967-6	Gonzalez Estay Enrique Edgardo
33	17240347-6	Gonzalez Galaz Ana Karina
34	16366965-k	Gutierrez Perez Paulina Andrea
35	16657413-7	Henriquez Cheuquepil Sonia Andrea
36	14332955-0	Ibarra Marchant Fabiola Alejandra
37	9182481-7	Iribarren Alegria Veronica
38	18667245-3	Jara Castillo Camila Alejandra
39	15664640-7	Jeldres Cerda Felipe Samuel



40	17089160-0	Jimenez Nuñez Consuelo Alejandra
41	16760192-8	Labbé Higuera Macarena Andrea
42	19389880-7	Landero Galvez Gabriela Fernanda
43	20009349-6	Landero Gálvez Maite
44	16421199-1	Leal Cartagena Paulina Angelica
45	13267225-3	Leyton Berrios Paola Andrea
46	18487943-3	Martinez Miranda Jonathan Andres
47	18613620-9	Miranda Cabaña Catherine Scarlett
48	18530781-6	Moreno Salas Constanza Cristina
49	19136826-6	Muñoz Becerra Paula Andrea
50	17678766-k	Muñoz Briones Betsy Alicia De Jesus
51	17313635-8	Navarro Venegas Karen Marisela
52	17839225-5	Ojeda Araya David Orlando
53	19080629-4	Otaiza Seguel Valentina Paz
54	19845299-8	Pacheco Farah Azizze Javiera
55	19475951-7	Palma Avalos Maria Magdalena
56	15160645-8	Palma Poblete Jacqueline Yolanda
57	16092528-0	Perez Flores Fernanda Del Pilar
58	17748671-k	Poblete Román Cristina Andrea
59	10354898-5	Ramirez Moya Gloria Karina
60	21967542-9	Reyes Fuentes Constanza Paulina
61	13466808-3	Reyes Reyes Ivannya Alejandra
62	8857536-9	Rivillo Zavala Violeta Del Pilar
63	15960818-2	Rojas Morales Yazmin
64	18910974-1	Sanchez Larrondo Patricia
65	18536087-3	Sanhueza Sepulveda Yanethe Diana
66	17701360-9	Santibañez Galdames Natalie Nicole
67	19686659-0	Sepúlveda Barcaza Romina Constanza
68	14063542-1	Soto Beltran Marjorie Marioli
69	19514494-k	Soza Pérez Katherine Andrea
70	19317167-2	Urrutia Urrutia Constanza Victoria
71	18559801-2	Valdés Alfaro Marcia Alejandra
72	19783916-3	Valenzuela Caceres Alexandra Valentina
73	20026305-7	Venegas Ayala Rodrigo Ignacio
74	16516461-k	Venegas Fuentes Daisy Eailleen
75	10738279-8	Venegas Villablanca Kerinne Loreto
76	19540662-6	Vera Cárdenas Benjamín Sebastián
77	19358950-2	Vergara Monsalve Paola Estefanía
78	16751421-9	Zapata Cereceda Lisandra Patricia
79	19086909-1	Pérez Biava Javiera Isidora

