



PROTOCOLO DE ACUERDO

En Santiago, a 10 de septiembre de 2010 entre Pontificia Universidad Católica de Chile, representada para este efecto por Andrés León Schleyer, Gerente de Recursos Humanos y por doña Mabel Guerrero Vergara, Sub Gerente de Personal, ambos de la Facultad de Medicina y su Red de Salud UC, en adelante "El Hospital" o "El Empleador" indistintamente, por una parte; y por la otra, la Directiva del Sindicato de Empresa Pontificia Universidad Católica de Chile, Salud UC, don Miguel Antileo Huilcan, don Francisco Catalán Espinoza., doña Luisa Pinochet Díaz., don Luis Orellana Fuentes, doña Sandra Sanhueza Valdivia, doña Andrea Cabezas Contreras, y don César Cofré Campillay, todos domiciliados para estos efectos en Santiago, Av. Libertador Bernardo O'Higgins N° 340, se conviene lo siguiente:

ANTECEDENTES

El Sindicato de Trabajadores Salud UC, solicitó a las autoridades de la Facultad de Medicina, preocuparse especialmente por la jornada de trabajo, en virtud que es importante que cada persona cumpla estrictamente con las horas estipuladas en su contrato de trabajo. Por su parte, la Facultad de Medicina está interesada en que el tiempo que excede la jornada ordinaria de trabajo, corresponda efectivamente a trabajo extraordinario desarrollado.

Es natural y legítimo que el sindicato vele por este derecho de las personas, como también es natural que se produzcan desfases en los tiempos de marcación, toda vez que es imposible conseguir que el registro de ingreso o salida se produzca en el tiempo exacto.

Aplicar la solicitud que demanda el sindicato implica que las personas deberán ser estrictas en el registro de su ingreso y salida, como lo propio deberá hacer la Facultad de Medicina para velar por el cumplimiento de la jornada estipulada en el contrato de trabajo.

En este contexto se propone fijar los siguientes criterios para cumplir con lo anterior, una vez conocido y aceptado por las partes afectadas.

CRITERIOS DE RESOLUCIÓN DE CUESTIONES VINCULADAS A LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Cuestiones relativas al tiempo de evaluación y regulación.

La Facultad de Medicina parte de la base que el plazo de revisión de horas extraordinarias sólo puede abarcar un período máximo de 6 meses, contados desde la fecha en que debieron ser pagadas tal como lo dispone el artículo 510 del Código del Trabajo.



Sin embargo, atendido la fecha de la solicitud presentada por el sindicato, en esta situación en particular, el período examinado abarcará el que se extiende entre el mes de julio de 2009 y junio de 2010.

2. Acuerdo en materias vinculadas a horas extraordinarias

A propósito de una revisión de antecedentes y cálculos relacionados, llevado a cabo por el empleador en conjunto con el trabajador y la organización sindical, se ha constatado la necesidad de efectuar un ajuste en lo que dice relación con las prestaciones y beneficios correspondiente a las horas extraordinarias del período que corre entre el 1° de julio de 2009 y el 31 de agosto de 2010. Este ajuste se realiza a fin de precaver un litigio eventual y a objeto de resolver las discrepancias que ambas partes tienen con respecto al alcance de este derecho

En razón de lo anterior, la Facultad de Medicina implementará el siguiente procedimiento:

- El empleador pagará a todo trabajador de la Facultad de Medicina y su Red de Salud UC, sujeto a control de asistencia y que efectivamente haya registrado su asistencia en el período antes señalado, que haya ingresado a prestar servicios con anterioridad al 01 de septiembre de 2009 y que tenga contrato vigente igual o superior a un año en forma continua, la suma única y total de \$ 250.000.- (doscientos cincuenta mil pesos) brutos para los trabajadores que hoy se desempeñan en sistema de cuarto turno; y de \$ 125.000.- (ciento veinticinco mil pesos) brutos para el resto de los trabajadores. Este pago se efectuará por concepto de "Reliquidación de Prestaciones y Beneficios de Horas extraordinarias", y sobre dichas cantidades procederá a efectuar los descuentos para efectos previsionales y tributarios.
- Los trabajadores que tengan más de seis meses y menos de un año de antigüedad en forma continua en la institución, recibirán un pago único y total de \$125.000.- brutos siempre que hoy se desempeñan en sistema de cuarto turno; y de \$62.500.- brutos para el resto de los trabajadores. Este pago se efectuará por concepto de "Reliquidación de Prestaciones y Beneficios de Horas extraordinarias", y sobre dichas cantidades procederá a efectuar los descuentos para efectos previsionales y tributarios.
- Tendrán también derecho a este beneficio aquellos trabajadores que, cumpliendo los requisitos de antigüedad a que se refiere los apartados anteriores, se hayan encontrado afectos a licencia médica durante el lapso que corre entre el 01 de julio de 2009 y el 31 de agosto de 2010.
- El Hospital efectuará estos pagos sin reconocer fundamento alguno a cualquier pretensión del trabajador, o de la organización sindical, con respecto al contenido y alcance de la prestación correspondiente a horas extraordinarias.
- El Hospital efectuará el pago antes referido por una sola vez, y directamente al trabajador beneficiado.



3. Situación del tiempo de trabajo a futuro.

Teniendo presente que la reglamentación establecida en el punto 2) precedente regula cualquier discrepancia que, en materia de horas extraordinarias, haya existido entre el 01 de julio de 2009 y el 31 de agosto de 2010, la organización sindical y la Facultad de Medicina han acordado el siguiente procedimiento en materia de uso del tiempo durante la jornada de trabajo:

- En la entrada al servicio, existirán 15 minutos de gracia -contados con anterioridad a la hora oficial de ingreso a las labores de cada trabajador- para que éste pueda ejecutar cualquier labor relacionada con actividades vinculadas a la llegada al empleo, cambio de vestuario, o imprevistos generales, los cuales se considerarán como parte de la jornada ordinaria de trabajo.

Cualquier espacio de tiempo mayor a los 15 minutos antes referidos, será considerado como hora extraordinaria, en el evento que se encuentre autorizado por el jefe superior directo del trabajador, otorgando dicha autorización en un formulario especialmente definido para el efecto, en duplicado, quedando una copia en poder del trabajador y una copia en poder la jefatura respectiva.

Para evitar un mal uso del espacio de tiempo correspondiente al exceso de los 15 minutos, ambas partes están de acuerdo en sancionar los abusos debidamente acreditados que pudieran cometerse por parte de los trabajadores en las marcaciones. De la aplicación de eventuales sanciones y/o amonestaciones que, sobre esta materia, aplique el empleador, se informará a la organización sindical siempre que ello afecte a alguno de sus asociados.

- En la salida del servicio, existirán 15 minutos de gracia -contados con posterioridad a la hora oficial de egreso de las labores de cada trabajador- para que éste pueda ejecutar cualquier labor relacionada con actividades vinculadas a la salida del empleo, cambio de vestuario, o imprevistos generales.
- Cualquier espacio de tiempo mayor a los 15 minutos antes referidos, será considerado como hora extraordinaria, en el evento que se encuentre debidamente autorizado por el jefe superior directo del trabajador, otorgando dicha autorización en un formulario especialmente definido para el efecto, en duplicado, quedando una copia en poder del trabajador y una copia en poder la jefatura respectiva.
- Para evitar un mal uso del espacio de tiempo correspondiente al exceso de los 15 minutos, ambas partes están de acuerdo en sancionar los abusos debidamente acreditados que pudieran cometerse por parte de los trabajadores en las marcaciones. Con todo, no se amonestará a aquellos trabajadores que se retiren en el horario que les corresponde. De la aplicación de eventuales sanciones y/o amonestaciones que,



sobre esta materia, aplique el empleador, se informará a la organización sindical siempre que ello afecte a alguno de sus asociados.

La Facultad de Medicina realizará todas las adecuaciones necesarias al sistema de control de asistencia, de modo que permita detectar el mal uso del registro de las horas por parte del trabajador y establecerá todas las instancias de control que se encuentren a su alcance para asegurar el correcto y transparente uso de este sistema de control de asistencia.

En caso de que un trabajador reiteradamente haga uso abusivo o irregular de las horas extraordinarias, el empleador se reserva el derecho de ejercer las acciones que le franquea el ordenamiento jurídico, entendiéndose que ello constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. De igual modo, se representará y sancionará en consecuencia a la jefatura que no de adecuado cumplimiento a las políticas establecidas en relación a las horas extraordinarias y a lo que la ley establece al respecto.

Este acuerdo no constituye modificación de la jornada ordinaria de trabajo, contenida en los contratos individuales de cada uno de los trabajadores.

4. *Permisos durante la jornada.*

Dentro del tiempo de la jornada ordinaria de trabajo, el empleador otorgará dos porciones de tiempo, de 15 minutos cada una de preferencia, una en la mañana y la otra en la tarde, a objeto de que pueda descansar de las labores o bien consumir algún tipo de alimento en los lugares especialmente habilitados por el empleador, en compensación por el cambio de vestuario para el personal asistencial y personal de vigilancia.

En el caso del personal administrativo este tiempo de descanso será de 10 minutos, en la mañana y en la tarde, a objeto de que pueda descansar de las labores o bien consumir algún tipo de alimento en los lugares especialmente habilitados por el empleador.

Este tiempo de descanso deberá utilizarse previa coordinación con el jefe directo, en los tiempos que las necesidades del servicio lo permitan.

Se exceptúan del beneficio señalado en el párrafo primero, los trabajadores de cuarto turno que hoy gozan de dos espacios de tiempo de 25 minutos de acuerdo con el sistema de renovación de jornada excepcional 2010.

5. *Deberes de confidencialidad del empleador.*

La Facultad de Medicina no puede entregar el estado de cumplimiento de horas extraordinarias por parte de cada trabajador personalmente individualizado, ya que ello vulneraría su derecho a la intimidad y la privacidad. Como se sabe, el empleador en esta materia debe velar por la inviolabilidad de los datos obtenidos y resguardar los montos remuneracionales que se derivan del denominado sobre tiempo. Por tal motivo, sólo entregará información a la Organización Sindical respecto de los trabajadores que se encuentren afiliados al sindicato SALUD UC, quienes han manifestado contar con la autorización correspondiente.



6. Formalización de las horas extraordinarias.

Con la finalidad de dar cabal cumplimiento a lo señalado en este protocolo de acuerdo, la Facultad de Medicina implementará los ajustes necesarios a la política de horas extraordinarias y se preocupará de su divulgación, a objeto de evitar que el expediente de las horas extraordinarias se configure como una práctica normal y regular. Por el contrario, su uso será visto como una herramienta excepcional y se instruirá a las jefaturas a objeto de evitar un uso indiscriminado del sobre tiempo.

Lo anterior es consecuente con lo planteado en innumerables oportunidades por la Facultad, en el sentido de privilegiar que los trabajadores cumplan con su jornada de trabajo y con los turnos que les correspondan, generando las menos horas extraordinarias posible, como una forma de propender a una mejor calidad de vida de todos ellos.

7. La invocación de este documento sólo podrá efectuarse después que la organización sindical le acredite al empleador el hecho de haberse desistido de cualquier acción, denuncia o demanda en contra de la Pontificia Universidad Católica de Chile, o de su Hospital Clínico, por los hechos a que se refiere el presente protocolo.

El presente documento se otorga en dos ejemplares del mismo tenor, quedando una copia para Sindicato Salud UC y otra para la Pontificia Universidad Católica de Chile.

P. Pontificia Universidad Católica de Chile

Andres León Schleyer

Mabel Guerrero Vergara

P. Sindicato de Empresa Pontificia Universidad Católica de Chile, Salud UC

Miguel Antileo H.

Luisa Pinochet D.

Francisco Catalán E.

Luis Orellana Fuentes

Sandra Sanhueza Valdivia

Andrea Cabezas Contreras

César Cofré Campillay