

Propuesta de Contrato Colectivo 2014

CAPITULO I. Idioma, Partes, Definiciones, Vigencia.....	6
I 1.01 Idiomas.....	6
I 1.02 Vigencia.....	6
CAPÍTULO II: Remuneración y Beneficios Económicos.....	7
Sección 1: Sueldos Base.....	7
II 1.01 Tabla Salarial.....	7
II 1.03 Pagos de Remuneraciones Mensuales.....	8
Sección 2: Horario de Trabajo, Horas Extraordinarias, Trabajo Dominical y en Feriado Oficiales.....	8
II 2.01 Jornada Laboral y Horario de Trabajo	8
II 2.0x Arribo a los observatorios de los trabajadores en horario nocturno [nuevo].....	10
II 2.0x Partida de los observatorios de los trabajadores en turno 8x6 diurno [nuevo]....	10
II 2.0x Alternativa de Transporte para el personal del Observatorio Paranal con turno 8x6 diurno que viva en La Serena y alrededores [nuevo].....	10
II 2.02 Horario Flexible y Horas Extraordinarias.....	11
II 2.03 Compensación de Horas Extraordinarias.....	11
II 2.xx Compensación de Trabajo Nocturno Temporal [Nuevo].....	12
II 2.04 Trabajo Realizado en caso de Emergencia	12
II 2.05 Trabajo Dominical.....	13
II 2.06 Trabajo en Día Festivo Oficial.....	14
II 2.07 Trabajo Nocturno	14
II 2.08 Sueldo Base por Hora.....	14
II 2.09 Compensación por Día Festivo Oficial durante el Período de Descanso.....	15
II 2.10 Servicio de Llamada.....	15
II 2.11 Compensación por Servicio de Llamada fuera de un Centro de Observación.....	16
II 2.12 Compensación por Servicio de Llamada realizado en un Centro de Observación	16
II 2.13 Compensación para VLT Manager, Telescope Coordinator, Telescope and Instrument Start-up or Software Start-up*.....	17
II 2.xx Compensación para Weather Officer [Nuevo].....	17
II 2.xx Compensación para COE [Nuevo].....	18
II 2.xx Compensación para Contact Point [Nuevo].....	18
II 2.xx Compensación para Deputy [Nuevo].....	18
II 2.14 Bonificaciones Bomberos y Rescate.....	18
II 2.15 Bonificaciones Coordinador de Emergencia.....	19
II 2.16 Días Feriados Oficiales.....	19
Sección 3: Compensación en caso de Término Anticipado de Contrato	20
II 3.01 Término de Contrato.....	20
II 3.02 Período de Prueba.....	21

II 3.03 Anticipos de Indemnizaciones por Término del Contrato.....	21
II 3.04 Indemnización Especial	22
II 3.05 Derecho a pago de Indemnización Especial en caso de Renuncia o Despido....	23
II 3.06 Anticipos de Remuneraciones.....	24

CAPÍTULO III: Vacaciones.....25

Sección 1: Vacaciones Anuales.....25

III 1.01 Periodo de Vacaciones Anuales.....	25
III 1.02 Vacaciones Anuales durante el primer y el último mes de servicio.....	25
III 1.03 Bono de Vacaciones.....	25
III 1.04 Traspaso de Vacaciones Anuales.....	26

Sección 2: Permisos Especiales.....26

III 2.01 Permisos Especiales por Enfermedades Graves.....	26
III 2.02 Permiso Especial para Asuntos Familiares.....	27
III 2.03 Permiso Especial para Miembros del Personal Local Femenino	27
III 2.04 Embarazo.....	28
III 2.05 Permiso Maternal/ Permiso Parental.....	28
III.2.06 Posibilidad de reasignación a Oficina de Vitacura.....	30
III 2.07 Permiso Especial Post Natal/Adopción.....	31
III 2.08 Trabajo Parcial	31
III 2.09 Deberes Judiciales.....	31
III 2.10 Elecciones Nacionales.....	31
III 2.11 Propósitos Administrativos.....	32
III 2.1x Término de Jornada en Vitacura previo a ciertos días Feriados [nuevo].....	32
Si el día, 17 de Septiembre, previo al feriado del 18 de Septiembre; o el 24 de Diciembre, previo a Navidad; o el 30 de Diciembre, previo al Año Nuevo es día laboral, el personal en Vitacura estará autorizado para retirarse a las 13:00.....	32
III 2.12 Participación en Comités de ESO.....	32

CAPÍTULO IV: Condiciones Especiales relativas a Funciones y Puestos Específicos.....33

Sección 1: Compensación por Trabajo en Montaña.....33

IV 1.01 Bono de Montaña.....	33
IV 1.02 Asignación Parcial en Centros de Observación.....	33
IV 1.03 Asignación Completa en Centros de Observación.....	33
IV 1.04 Funciones a Gran Altura (Chajnantor).....	34
IV 1.05 Asignación Parcial por funciones a Gran Altura (Chajnantor)	34
IV 1.06 Suspensión del Bono de Montaña y Asignación por funciones a Gran Altura....	34
IV 1.07 Invitaciones a los Miembros de la Familia.....	35
IV 1.08 Ropa de Trabajo.....	36

Sección 2: Transporte y Alimentación para Miembros del Personal Local que trabajen en un Centro de Observación.....36

IV 2.01 Alojamiento y Alimentación en los Centros de Observación.....	36
IV 2.02 Transporte a los Centros de Observación (Commuting).....	36

IV 2.03 Transporte Terrestre (Commuting).....	37
IV 2.04 Atraso en el Transporte	38
IV 2.xx Modificación de Traslados.....	39
IV 2.05 Bono de Locomoción y Colación en los centros de trabajo de Santiago, La Serena o Antofagasta.....	39
Sección 3: Gastos de Mudanza y Bono de Instalación.....	40
IV 3.01 Gastos de Mudanza	40
IV 3.02 Bono de Instalación.....	41
IV 3.03 Monto del Bono de Instalación.....	41
IV 3.04 Bono de Instalación – Asumir funciones.....	42
IV 3.05 Miembros de la Familia.....	42
IV 3.06 Bono de Reinstalación.....	42
IV 3.07 Reembolso de Gastos en Comisión de Servicio.....	43
IV 3.08 Comisión de Servicio en el Exterior.....	43
Sección 4: Bono de Zona para la II Región.....	44
IV 4.01 Bono de Zona para la II Región.....	44
Sección 5: Operadores de Telescopios e Instrumentos (TIO).....	44
IV 5.01 Horario de Trabajo.....	44
IV 5.03 Bono de Operadores de Telescopios e Instrumentos (TIO) en La Silla [Nuevo].	46
IV 5.04 Bono de Operadores de Telescopios e Instrumentos (TIO) en APEX [Nuevo]...	46
IV 5.05 Bono de Operadores de Telescopios e Instrumentos (TIO) en Paranal [Nuevo]	46
.....	46
Sección 6: Actividades Recreacionales, Culturales y Sociales.....	47
IV 6.01 Actividades Recreacionales, Culturales y Sociales.....	47
IV 6.02 Bono para Regalos de Navidad.....	47
CAPÍTULO V: Beneficios Sociales.....	48
Sección 1: Exámenes Médicos.....	48
V 1.01 Exámenes Médicos.....	48
V 1.02 Seguros.....	49
Sección 2: Subsidios de Licencia por Enfermedad.....	49
V 2.01 Permiso por Enfermedad.....	49
Sección 3: Ayuda en casos de Fallecimiento.....	51
V 3.01 Bono en caso de Fallecimiento.....	51
Sección 4: Fondo de Bienestar.....	51
V 4.01 Fondo de Bienestar	51
V 4.02 Financiamiento del Fondo de Bienestar.....	52
V 4.03 Reglamento del Fondo de Bienestar.....	52
Sección 5: Beca de Educación.....	52
V 5.01 Beca de Educación.....	52
V 5.02 Montos y Reembolsos.....	53
V 5.03 Solicitudes de Reembolso.....	54

V 5.04 Reducción de Límites Máximos y Coberturas.....	54
V 5.05 Hijos Minusválidos.....	55
Sección 6: Contribución voluntaria al esquema de pensión Chilena (AFP).....	56
V 6.01 Derecho.....	56
V 6.02 Contribución Voluntaria.....	56
CAPÍTULO VI: Condiciones Transitorias.....	57
VI 1.01 Apoyo a la Comisión Negociadora (RPL-II 2.14).....	57
VI 1.02 Evaluación del lugar de trabajo por la Comisión Nacional Ergonómica de Trabajo Pesado.....	57
VI 1.03 Pago adicional relativo a la indemnización especial.....	57
CAPÍTULO VII: Condiciones de Seguridad, Ergonometría y Emergencias	59
VII 1.01 Traslados en casos de emergencia.....	59
CAPÍTULO VIII: Sobre el Sindicato, la Directiva y Delegados.....	60
VIII 1.01: Carga laboral de los Dirigentes.....	60
Los Dirigentes Sindicales (Presidente, Secretario y Tesorero) reducirán su carga laboral a un 50%.	60
VIII 1.02: Visitas de los dirigentes a los otros sitios.....	60
Las visitas de los Dirigentes a los otros sitios por motivos sindicales serán considerados como días trabajados.	60
VIII 1.03: Delegados.....	60
Cada sitio donde no haya dirigente elegirá un delegado. El delegado tendrá fuero y dispondrá de un día al mes para actividades sindicales.....	60

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Director General de ESO,

representado por

María Angélica Moya, Mauricio Quintana y **Roland Block**, y

1.- El Sindicato de Técnicos y Profesionales del Personal Local del Observatorio Paranal ESO, representado por la directiva sindical, Nicolas Slusarenko, Presidente; **Paulina Jirón, Secretaria;** and **César Cárdenas**, Tesorero, y

2. El Sindicato de Trabajadores del Personal Local del Observatorio La Silla representado por **Agustin Macchino, Presidente;** Leonardo González, Secretario.

representando a los socios de los Sindicatos de los Establecimientos: APEX, La Silla, Paranal y Vitacura/Santiago.

han negociado el siguiente Contrato Colectivo que será aplicado de acuerdo al Reglamento del Personal Local en Chile (RPL) en su versión del 13 de Abril de 2002, y en particular, al capítulo VII, Sección 1 de dicho Reglamento.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Director General de ESO,

representado por

María Angélica Moya, Mauricio Quintana y **Patrick Geeraert**, y

1.- El Sindicato de Técnicos y Profesionales del Personal Local del Observatorio Paranal ESO, representado por la directiva sindical, Nicolas Slusarenko, Presidente; **Fernando Salgado, Secretario;** y **Alex Correa**, Tesorero, y

2. El Sindicato de Trabajadores del Personal Local del Observatorio La Silla representado por **Karla Aubel, Presidenta;** Leonardo González, Secretario.

representando a los socios de los Sindicatos de los Establecimientos: APEX, La Silla, Paranal y Vitacura/Santiago.

han negociado el siguiente Contrato Colectivo que será aplicado de acuerdo al Reglamento del Personal Local en Chile (RPL) en su versión del 13 de Abril de 2002, y en particular, al capítulo VII, Sección 1 de dicho Reglamento.

CAPITULO I. Idioma, Partes, Definiciones, Vigencia.

I 1.01 Idiomas

El presente Contrato Colectivo es creado en una versión original en Español e Inglés, ambos textos igualmente auténticos. Sin embargo, en caso de divergencia o de interpretación de los textos, prevalecerá el texto en Español, de acuerdo a lo indicado en el Reglamento del Personal Local (RPL).

I 1.02 Vigencia

El presente Contrato Colectivo tendrá validez a contar del 1 de diciembre del **2012** y hasta el 30 de noviembre de **2014** y reemplazará todas las normas, estipulaciones y circulares administrativas pertinentes previamente vigentes.

CAPITULO I. Idioma, Partes, Definiciones, Vigencia.

I 1.01 Idiomas

El presente Contrato Colectivo es creado en una versión original en Español e Inglés, ambos textos igualmente auténticos. Sin embargo, en caso de divergencia o de interpretación de los textos, prevalecerá el texto en Español, de acuerdo a lo indicado en el Reglamento del Personal Local (RPL).

I 1.02 Vigencia

El presente Contrato Colectivo tendrá validez a contar del 1 de diciembre del **2014** y hasta el 30 de noviembre de **2016** y reemplazará todas las normas, estipulaciones y circulares administrativas pertinentes previamente vigentes.

CAPÍTULO II: Remuneración y Beneficios Económicos

Sección 1: Sueldos Base

II 1.01 Tabla Salarial

Los Miembros del Personal Local, afectos al presente contrato colectivo, percibirán un sueldo base mensual en pesos chilenos, de acuerdo a su grado y nivel, que se indican en la Tabla Salarial que se inserta.

Tabla de Salarios a Noviembre 2014.

II 1.02 Reajustabilidad conforme a la variación del IPC

Para compensar las variaciones del costo de vida, la Organización reajustará la Tabla de salarios básicos (Artículo II 1.01) con efecto desde el mes siguiente a aquel en que la variación porcentual acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC) publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), sea igual o exceda en 1,5% respecto de la última modificación.

El 1° de Enero de cada año la Tabla Salarial será reajustada de acuerdo a la variación porcentual acumulada del IPC habida entre el último reajuste realizado y el 31 de Diciembre del año anterior. En caso que esta variación fuese negativa, no se aplicará ningún tipo de reajuste, ni será traspasada al siguiente período.

CAPÍTULO II: Remuneración y Beneficios Económicos

Sección 1: Sueldos Base

II 1.01 Tabla Salarial

Los Miembros del Personal Local, afectos al presente contrato colectivo, percibirán un sueldo base mensual en pesos chilenos, de acuerdo a su grado y nivel, que se indican en la Tabla Salarial que se inserta.

Tabla de Salarios a Noviembre 2014 con un incremento de un 8%.

II 1.02 Reajustabilidad conforme a la variación del IPC

Para compensar las variaciones del costo de vida, la Organización reajustará la Tabla de salarios básicos (Artículo II 1.01) con efecto desde el mes siguiente a aquel en que la variación porcentual acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC) publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), sea igual o exceda en 1,5% respecto de la última modificación.

El 1° de Enero de cada año la Tabla Salarial será reajustada de acuerdo a la variación porcentual acumulada del IPC habida entre el último reajuste realizado y el 31 de Diciembre del año anterior. En caso que esta variación fuese negativa, no se aplicará ningún tipo de reajuste, ni será traspasada al siguiente período.

II 1.0x Depósito Convenido en fondo de pensiones [Nuevo]

La Organización pagará a los trabajadores afectos al presente contrato colectivo el equivalente al 5% de sus respectivos

sueldos bases mensuales, el que será depositado en la cuenta de capitalización individual de la AFP de cada trabajador.

II 1.03 Pagos de Remuneraciones Mensuales

El pago de las remuneraciones se efectuará mensualmente el día 25 de cada mes o el día laboral inmediatamente anterior si éste coincidiera en día sábado, domingo o festivo. Las remuneraciones de los meses de Septiembre y Diciembre se pagarán el día 15 o el día laboral inmediatamente posterior si éste coincidiera en día sábado y domingo.

Sección 2: Horario de Trabajo, Horas Extraordinarias, Trabajo Dominical y en Feriado Oficiales

II 2.01 Jornada Laboral y Horario de Trabajo

De acuerdo al RPL III 1.01, la jornada de trabajo será de 40 horas semanales. En caso que la naturaleza de las tareas así lo requiera, los Miembros del Personal Local podrán tener que trabajar en alguno de los siguientes sistemas de trabajo o una combinación de ellos:

Turno Semanal 5/2:

En este turno se trabajará de lunes a viernes, ambos días inclusive.

Turno Bisemanal 8/6:

En este turno el período de trabajo comprenderá 8 días consecutivos, incluyendo los días domingo, y 6 días de descanso.

Turno Bisemanal Nocturno:

Este turno comprende 7 noches

II 1.03 Pagos de Remuneraciones Mensuales

El pago de las remuneraciones se efectuará mensualmente el día 25 de cada mes o el día laboral inmediatamente anterior si éste coincidiera en día sábado, domingo o festivo. Las remuneraciones de los meses de Septiembre y Diciembre se pagarán el día 15 o el día laboral inmediatamente posterior si éste coincidiera en día sábado y domingo.

Sección 2: Horario de Trabajo, Horas Extraordinarias, Trabajo Dominical y en Feriado Oficiales

II 2.01 Jornada Laboral y Horario de Trabajo

De acuerdo al RPL III 1.01, la jornada de trabajo será de 40 horas semanales. En caso que la naturaleza de las tareas así lo requiera, los Miembros del Personal Local podrán tener que trabajar en alguno de los siguientes sistemas de trabajo o una combinación de ellos:

Turno Semanal 5/2:

En este turno se trabajará de lunes a viernes, ambos días inclusive.

Turno Bisemanal 8/6:

En este turno el período de trabajo comprenderá 8 días consecutivos, incluyendo los días domingo, y 6 días de descanso.

Turno Bisemanal Nocturno:

Este turno comprende 7 noches consecutivas de trabajo, incluyendo los

consecutivas de trabajo, incluyendo los días domingo, por 7 noches de descanso.

Turno Flexible Semanal 5/2:

El horario básico de trabajo de 160 horas cada 4 semanas del período en ejercicio deberá incluir cualquier hora trabajada a petición del Jefe de División o de una persona con autoridad equivalente. Para los efectos de contabilizar los días libres, la jornada laboral se considerará de Lunes a Viernes, incluyendo y comprendiendo un promedio de 40 horas semanales y ocho (8) horas diarias. En el caso que el Miembro del Personal Local, en este turno, excediera las 40 horas de la jornada laboral, éstos tendrán la posibilidad de compensarlos hasta en un máximo de 4 días de trabajo (de Lunes a Viernes, ocho (8) horas diarias) en un período de 4 semanas. Si por necesidad de la Organización no pueden ser compensadas las horas trabajadas en exceso de las 160 horas en el respectivo período de 4 semanas, el tiempo acumulado podrá ser transferido para el próximo período de 4 semanas y tendrá que ser compensado en dicho período con la mayor prioridad. Una transferencia mayor que ésta no será posible.

Los turnos precedentemente señalados o una combinación de ellos (por ej. para los TIO), quedarán establecidos en los respectivos contratos individuales de cada uno de los Miembros del Personal Local.

De acuerdo al RPL III-1.02, se podrá establecer una modificación en el horario para los Miembros del Personal Local, de acuerdo con las necesidades operacionales y previa consulta a éstos, siempre que:

- El número de horas de trabajo diarias no exceda de 11 horas
- Existan 10 horas de descanso continuo después del término del horario normal de

días domingo, por 7 noches de descanso.

Turno Flexible Semanal 5/2:

El horario básico de trabajo de 160 horas cada 4 semanas del período en ejercicio deberá incluir cualquier hora trabajada a petición del Jefe de División o de una persona con autoridad equivalente. Para los efectos de contabilizar los días libres, la jornada laboral se considerará de Lunes a Viernes, incluyendo y comprendiendo un promedio de 40 horas semanales y ocho (8) horas diarias. En el caso que el Miembro del Personal Local, en este turno, excediera las 40 horas de la jornada laboral, éstos tendrán la posibilidad de compensarlos hasta en un máximo de 4 días de trabajo (de Lunes a Viernes, ocho (8) horas diarias) en un período de 4 semanas. Si por necesidad de la Organización no pueden ser compensadas las horas trabajadas en exceso de las 160 horas en el respectivo período de 4 semanas, el tiempo acumulado podrá ser transferido para el próximo período de 4 semanas y tendrá que ser compensado en dicho período con la mayor prioridad. Una transferencia mayor que ésta no será posible.

Los turnos precedentemente señalados o una combinación de ellos (por ej. para los TIO), quedarán establecidos en los respectivos contratos individuales de cada uno de los Miembros del Personal Local.

De acuerdo al RPL III-1.02, se podrá establecer una modificación en el horario para los Miembros del Personal Local, de acuerdo con las necesidades operacionales y previa consulta a éstos, siempre que:

- El número de horas de trabajo diarias no exceda de 11 horas
- Existan 10 horas de descanso continuo después del término del horario normal de trabajo y del comienzo de la jornada

trabajo y del comienzo de la jornada siguiente.

II 2.0x Arribo a los observatorios de los trabajadores en horario nocturno [nuevo]

Los trabajadores que tenga una jornada de trabajo de noche arribaran en el transporte de la Organización a su lugar de trabajo a las 17:00 el día de inicio de su turno.

II 2.0x Partida de los observatorios de los trabajadores en turno 8x6 diurno [nuevo]

La Organización, proporcionará transporte a los trabajadores del turno de trabajo diurno 8x6 a mas tardar a las 15:00 hrs el día de término de su turno.

II 2.0x Alternativa de Transporte para el personal del Observatorio Paranal con turno 8x6 diurno que viva en La Serena y alrededores [nuevo]

El Miembro del Personal Local que tenga su residencia en La Serena o alrededores podrá optar a un traslado en avión, exclusivamente los días lunes, desde La Serena a Antofagasta, continuando con el transporte desde el Aeropuerto de Antofagasta al Observatorio Paranal arribando a las 18:00.

La partida desde el Observatorio, al término del turno, se hará exclusivamente los días martes en la mañana desde el Observatorio al Aeropuerto de Antofagasta, continuando con el transporte aéreo al Aeropuerto de La

Serena.

El Miembro del Personal Local que tenga residencia en La Serena o alrededores que quiera usar esta opción debe dar aviso por escrito con 60 días de anticipación.

II 2.02 Horario Flexible y Horas Extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas horas trabajadas por solicitud y aprobadas por el Jefe de División o una persona de autoridad equivalente, que excedan las 160 horas cada 4 semanas. Las horas extraordinarias se limitarán a un máximo de dos horas por día de trabajo. Estas podrán llevarse a cabo ya sea dentro de las cuatro horas después del término o las dos horas antes del comienzo de la jornada regular de trabajo.

Las horas extraordinarias serán calculadas en relación a la media hora más cercana; las medias horas que no estén completas no serán contadas.

La compensación o el pago de horas extraordinarias, y los suplementos para Feriados Oficiales o Domingos se aplicarán de la siguiente forma:

	Sobretiempo	Domingo o Feriado Oficial
Grados	Horas trabajadas después del horario regular.	Sobretiempo trabajado durante un Domingo o Feriado Oficial (desde 00:00 a 24:00 hrs)
A1 a B3	150%	75%

II 2.02 Horario Flexible y Horas Extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas horas trabajadas por solicitud y aprobadas por el Jefe de División o una persona de autoridad equivalente, que excedan las 160 horas cada 4 semanas. Las horas extraordinarias se limitarán a un máximo de dos horas por día de trabajo. Estas podrán llevarse a cabo ya sea dentro de las cuatro horas después del término o las dos horas antes del comienzo de la jornada regular de trabajo.

Las horas extraordinarias serán calculadas en relación a la media hora más cercana; las medias horas que no estén completas no serán contadas.

La compensación o el pago de horas extraordinarias, y los suplementos para Feriados Oficiales o Domingos se aplicarán de la siguiente forma:

	Sobretiempo	Domingo o Feriado Oficial
Grados	Horas trabajadas después del horario regular.	Sobretiempo trabajado durante un Domingo o Feriado Oficial (desde 00:00 a 24:00 hrs)
A1 a B3	150%	75%

II 2.03 Compensación de Horas

II 2.03 Compensación de Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias podrán ser pagadas o compensadas, a elección del miembro del personal local. No podrá solicitarse el pago o la compensación pasados 6 meses de la fecha en que se efectuaron las horas extraordinarias.

Una vez hecha la solicitud correspondiente, el miembro del personal local tendrá 3 meses para optar entre hacer efectivo el tiempo compensatorio o pedir que se le paguen las horas extraordinarias. Vencido este plazo, y si el miembro del personal local no ha hecho uso del tiempo compensatorio, el saldo de las horas extraordinarias será pagado conjuntamente con la remuneración del mes siguiente.

Extraordinarias

Las horas extraordinarias podrán ser pagadas o compensadas, a elección del miembro del personal local. No podrá solicitarse el pago o la compensación pasados 6 meses de la fecha en que se efectuaron las horas extraordinarias.

Una vez hecha la solicitud correspondiente, el miembro del personal local tendrá 3 meses para optar entre hacer efectivo el tiempo compensatorio o pedir que se le paguen las horas extraordinarias. Vencido este plazo, y si el miembro del personal local no ha hecho uso del tiempo compensatorio, el saldo de las horas extraordinarias será pagado conjuntamente con la remuneración del mes siguiente.

II 2.xx Compensación de Trabajo Nocturno Temporal [Nuevo]

En caso de que un Miembro del Personal local con régimen diurno por razones operacionales cambie su régimen en forma transitoria (por ej. producto de la puesta en marcha de un sistema) a uno parcial o totalmente nocturno, las horas trabajadas de noche serán compensadas de la manera que estipula el "Artículo II 2.07 Trabajo Nocturno".

II 2.04 Trabajo Realizado en caso de Emergencia

En caso de emergencia (RPL-III 1.01) las horas de trabajo puede ser extendidas. El trabajo de emergencia incluye las horas trabajadas a solicitud del Jefe de División o una persona de autoridad equivalente. El trabajo de emergencia realizado fuera del horario normal de trabajo será compensado de la siguiente manera:

II 2.04 Trabajo Realizado en caso de Emergencia

En caso de emergencia (RPL-III 1.01) las horas de trabajo puede ser extendidas. El trabajo de emergencia incluye las horas trabajadas a solicitud del Jefe de División o una persona de autoridad equivalente. El trabajo de emergencia realizado fuera del horario normal de trabajo será compensado de la siguiente manera:

El trabajo realizado entre el final del horario regular de trabajo diario hasta las 24:00 horas y el trabajo realizado dos horas antes del inicio del horario regular de trabajo diario se compensará como horas extraordinarias (Artículo II 2.02).

El trabajo realizado entre las 0:00 y dos horas antes del comienzo del horario regular de trabajo diario se pagará al 200% sobre el sueldo base por hora (artículo II 2.08). Si el trabajo realizado es superior a dos horas, una compensación adicional a razón de 1:1 de las horas de trabajo realmente efectuadas se aplicará, ya sea en forma de un atraso en el horario de entrada o una salida anticipada del horario diario de trabajo regular del mismo día. En el caso que la compensación de tiempo no pueda ser tomada por la finalización del turno de trabajo, el descanso debido se pagará o compensará en tiempo al 100%.

El trabajo de emergencia será calculado en relación a la media hora más cercana; las medias horas que no estén completas no serán contadas.

II 2.05 Trabajo Dominical

Se considerará Trabajo Dominical, cualquier hora trabajada por solicitud del Jefe de División o una persona con autoridad equivalente, entre las 00:00 horas y las 24:00 horas del día domingo, fuera de su horario regular de trabajo.

Cada hora de trabajo dominical se pagará al 175% del sueldo base por hora (Artículo II 2.08) para los Miembros del Personal Local en los Grados A al C, inclusive. Esta compensación no será acumulable con la compensación por Trabajo Nocturno y trabajo en caso de emergencias (Artículo II 2.04).

El trabajo realizado entre el final del horario regular de trabajo diario hasta las 24:00 horas y el trabajo realizado dos horas antes del inicio del horario regular de trabajo diario se compensará como horas extraordinarias (Artículo II 2.02).

El trabajo realizado entre las 0:00 y dos horas antes del comienzo del horario regular de trabajo diario se pagará al 200% sobre el sueldo base por hora (artículo II 2.08). Si el trabajo realizado es superior a dos horas, una compensación adicional a razón de 1:1 de las horas de trabajo realmente efectuadas se aplicará, ya sea en forma de un atraso en el horario de entrada o una salida anticipada del horario diario de trabajo regular del mismo día. En el caso que la compensación de tiempo no pueda ser tomada por la finalización del turno de trabajo, el descanso debido se pagará o compensará en tiempo al 100%.

El trabajo de emergencia será calculado en relación a la media hora más cercana; las medias horas que no estén completas no serán contadas.

II 2.05 Trabajo Dominical

Se considerará Trabajo Dominical, cualquier hora trabajada por solicitud del Jefe de División o una persona con autoridad equivalente, entre las 00:00 horas y las 24:00 horas del día domingo, fuera de su horario regular de trabajo.

Cada hora de trabajo dominical se pagará al 175% del sueldo base por hora (Artículo II 2.08) para los Miembros del Personal Local en los Grados A al C, inclusive. Esta compensación no será acumulable con la compensación por Trabajo Nocturno y trabajo en caso de emergencias (Artículo II 2.04).

II 2.06 Trabajo en Día Festivo Oficial

Se considerará Trabajo en Día Festivo Oficial, cualquier hora trabajada por solicitud del Jefe de División o una persona con autoridad equivalente, entre las 00:00 horas y las 24:00 horas de un día festivo oficial.

Cada hora de trabajo en día festivo oficial se pagará al 175% del sueldo base por hora (Artículo II 2.08) para los Miembros del Personal Local en los Grados A al C, inclusive. Esta compensación no será acumulable con la compensación por Trabajo Nocturno, trabajo dominical y trabajo en caso de emergencias (Artículo II 2.04).

II 2.07 Trabajo Nocturno

El tiempo trabajado entre las 20:00 horas de un día y las 07:00 horas del día siguiente será considerado como trabajo nocturno para los Miembros del Personal Local que se desempeñen en los turnos 5/2y 8/6.

Por cada hora de trabajo nocturno se pagará un 10% del sueldo base por hora (Artículo II 2.08) para aquellos Miembros del Personal Local que estén en los Grados A y B. Esta compensación será pagada proporcionalmente al número de noches, sólo si más del 33% del horario regular de trabajo es realizado como trabajo nocturno.

II 2.08 Sueldo Base por Hora

El sueldo base por hora será igual a $1/173^*$ del sueldo base mensual (II 1.01).

$*(52 \text{ Semanas} \times 40 \text{ Horas})$

II 2.06 Trabajo en Día Festivo Oficial

Se considerará Trabajo en Día Festivo Oficial, cualquier hora trabajada por solicitud del Jefe de División o una persona con autoridad equivalente, entre las 00:00 horas y las 24:00 horas de un día festivo oficial.

Cada hora de trabajo en día festivo oficial se compensará con 1.75 horas para los Miembros del Personal Local en los Grados A al C, inclusive.

Para el cálculo de las horas efectivas de trabajo de los TIOS estas serán un mínimo de 10 horas.

Esta compensación no será acumulable con la compensación por Trabajo Nocturno, trabajo dominical y trabajo en caso de emergencias (Artículo II 2.04).

II 2.07 Trabajo Nocturno

El tiempo trabajado entre las 20:00 horas de un día y las 07:00 horas del día siguiente será considerado como trabajo nocturno para los Miembros del Personal Local que se desempeñen en los turnos 5/2y 8/6.

Por cada hora de trabajo nocturno se pagará un 10% del sueldo base por hora (Artículo II 2.08) para aquellos Miembros del Personal Local que estén en los Grados A y B. Esta compensación será pagada proporcionalmente al número de noches.

II 2.08 Sueldo Base por Hora

El sueldo base por hora será igual a $1/173^*$ del sueldo base mensual (II 1.01).

$*(52 \text{ Semanas} \times 40 \text{ Horas})$

Semanales/12 meses al año)

II 2.09 Compensación por Día Festivo Oficial durante el Período de Descanso

Si el período de descanso de un turno bisemanal incluye un Día Festivo Oficial, este será **pagado en** 40/7 hora (turno bisemanal nocturno 7/7) o 32/6 horas (turno bisemanal 8/6), conjuntamente con la remuneración del mes siguiente.

II 2.10 Servicio de Llamada

El Servicio de Llamada será cualquier servicio organizado por el Jefe de División o una persona de autoridad equivalente en el que una (o más) persona(s) estén disponibles en turnos, para trabajar excepcionalmente fuera de su(s) hora(s) normal(es) de trabajo, ya sea dentro o fuera de su(s) Centro de Trabajo. El Miembro del Personal Local correspondiente deberá ser informado por escrito a su debido tiempo y equipado como corresponda (por ejemplo con beeper

Semanales/12 meses al año)

II 2.09 Compensación por Día Festivo Oficial durante el Período de Descanso

Si el período de descanso de un turno bisemanal incluye un Día Festivo Oficial, este será **compensado con** 40/7 hora (turno bisemanal nocturno 7/7) o 32/6 horas (turno bisemanal 8/6), conjuntamente con la remuneración del mes siguiente.

II 2.XX Compensación de Horas en Festivo Oficial [nuevo]

Las horas a compensar que resulten de aplicar los Artículos II 2.06 y/o II 2.09 podrán ser pagadas al valor hora (Artículo II 2.08) o compensadas en tiempo, a elección del miembro del personal local. Desde la fecha del feriado que genera la compensación, el miembro del personal local tendrá un plazo de 6 meses para optar entre hacer efectivo el tiempo compensatorio o pedir que se le paguen las horas a compensar. Vencido este plazo, y si el miembro del personal local no ha hecho uso del saldo de horas a compensar vencidas, será pagado conjuntamente con la remuneración del mes siguiente.

II 2.10 Servicio de Llamada

El Servicio de Llamada será cualquier servicio organizado por el Jefe de División o una persona de autoridad equivalente en el que una (o más) persona(s) estén disponibles en turnos, para trabajar excepcionalmente fuera de su(s) hora(s) normal(es) de trabajo, ya sea dentro o fuera de su(s) Centro de Trabajo. El Miembro del Personal Local correspondiente deberá ser informado por escrito a su debido tiempo y equipado como corresponda (por ejemplo con beeper

o radio).

El trabajo efectivamente realizado una vez recibida la llamada de servicio, será considerado como horas extraordinarias, cuya compensación y pago se efectuará de acuerdo al Artículo II 2.02.

El mínimo de horas extraordinarias a ser consideradas una vez recibida la llamada de Servicio, será de media (1/2) hora.

Cuando el Servicio de Llamada sea realizado fuera del Centro de Trabajo, la Organización proveerá los medios de transporte y comunicación adecuados.

El tiempo de transporte será considerado como tiempo efectivamente trabajado.

II 2.11 Compensación por Servicio de Llamada fuera de un Centro de Observación

Por cada hora de Servicio de Llamada realizada entre las 00:00 horas de un lunes y las 24:00 horas de un sábado, el Miembro del Personal Local recibirá una compensación horaria equivalente al 12.5% del sueldo base por hora.

Por cada hora de Servicio de Llamada realizada en un día domingo o en un día festivo oficial, entre las 00:00 y las 24:00 horas, el Miembro del Personal Local recibirá una compensación horaria equivalente al 20% del sueldo base por hora.

II 2.12 Compensación por Servicio de Llamada realizado en un Centro de Observación

Cuando el Servicio de Llamada es realizado en un Centro de Observación fuera del horario normal de trabajo del

o radio).

El trabajo efectivamente realizado una vez recibida la llamada de servicio, será considerado como horas extraordinarias, cuya compensación y pago se efectuará de acuerdo al Artículo II 2.02.

El mínimo de horas extraordinarias a ser consideradas una vez recibida la llamada de Servicio, será de media (1/2) hora.

Cuando el Servicio de Llamada sea realizado fuera del Centro de Trabajo, la Organización proveerá los medios de transporte y comunicación adecuados.

El tiempo de transporte será considerado como tiempo efectivamente trabajado.

II 2.11 Compensación por Servicio de Llamada fuera de un Centro de Observación

Por cada hora de Servicio de Llamada realizada entre las 00:00 horas de un lunes y las 24:00 horas de un sábado, el Miembro del Personal Local recibirá una compensación horaria equivalente al 12.5% del sueldo base por hora.

Por cada hora de Servicio de Llamada realizada en un día domingo o en un día festivo oficial, entre las 00:00 y las 24:00 horas, el Miembro del Personal Local recibirá una compensación horaria equivalente al 20% del sueldo base por hora.

II 2.12 Compensación por Servicio de Llamada realizado en un Centro de Observación

Cuando el Servicio de Llamada es realizado en un Centro de Observación fuera del horario normal de trabajo del

Miembro del Personal Local, en cualquier día u horario, la compensación será del 6.25% del sueldo base por hora.

Miembro del Personal Local, en cualquier día u horario, la compensación será del 6.25% del sueldo base por hora.

II 2.13 Compensación para VLTl Manager, Telescope Coordinator, Telescope and Instrument Start-up or Software Start-up*

Los Miembros del Personal Local que desarrollen la función de VLTl Manager, Telescope Coordinator, Telescope and Instrument Start-up or Software Start-up dentro de su turno de trabajo, recibirán una compensación por la carga extra de trabajo, por cada noche en que cumplan esta función. Los artículos II 2.10 – II 2.12 precedentes no serán aplicables.

VLTl Manager, Telescope Coordinator = CH\$ 35.000
Telescope and Instrument Start-up or Software Start-up = CH\$ 17.500

Esta compensación se ajustará de acuerdo al porcentaje de variación del IPC (Artículo II 1.02)

*VLTl Manager & Telescope Coordinator, Handbook Doc. No.: LPO-PRO-ESO-22300-0004 and Telescope & Instrument Start-up Procedure, Handbook Doc. No.: LPO-PRO-ESO-22300-0005, Version 2.0, dated 27.05.2012.

II 2.13 Compensación para VLTl Manager, Telescope Coordinator, Telescope and Instrument Start-up or Software Start-up*

Los Miembros del Personal Local que desarrollen la función de VLTl Manager, Telescope Coordinator, Telescope and Instrument Start-up or Software Start-up dentro de su turno de trabajo, recibirán una compensación por la carga extra de trabajo, por cada noche en que cumplan esta función. Los artículos II 2.10 – II 2.12 precedentes no serán aplicables.

VLTl Manager, Telescope Coordinator = CH\$ 35.000
Telescope and Instrument Start-up or Software Start-up = CH\$ 17.500

Esta compensación se ajustará de acuerdo al porcentaje de variación del IPC (Artículo II 1.02)

*VLTl Manager & Telescope Coordinator, Handbook Doc. No.: LPO-PRO-ESO-22300-0004 and Telescope & Instrument Start-up Procedure, Handbook Doc. No.: LPO-PRO-ESO-22300-0005, Version 2.0, dated 27.05.2012.

II 2.xx Compensación para Weather Officer [Nuevo]

Los Miembros del Personal Local que desarrollen la función de Weather Officer dentro de su turno de trabajo, recibirán una compensación por responsabilidad y carga de trabajo adicional, por cada noche en que cumplan esta función. En Paranal la bonificación es equivalente al bono de

Telescope Coordinator y en La Silla es equivalente al bono de Telescope and Instrument Start-up.

II 2.xx Compensación para COE [Nuevo]

Los Miembros del Personal Local que desarrollen la función de COE dentro de su turno de trabajo, recibirán una compensación por responsabilidad y carga de trabajo adicional, por cada día en que cumplan esta función equivalente a un bono TCO.

II 2.xx Compensación para Contact Point [Nuevo]

Los Miembros del Personal Local que desarrollen la función de Contact Point dentro de su turno de trabajo, recibirán una compensación por responsabilidad y carga de trabajo adicional, por cada día en que cumplan esta función equivalente a un bono TIS.

II 2.xx Compensación para Deputy [Nuevo]

Los Miembros del Personal Local que desarrollen la función de Deputy recibirán una compensación equivalente a un 5% de su sueldo base mensual por cada mes que desarrolle esta función.

II 2.14 Bonificaciones Bomberos y Rescate.

Los Miembros del Personal Local nominados por el Jefe de División que desarrollen funciones de bomberos en un centro de observación dentro de su turno, recibirán una compensación anual de CH\$ 258.000, por la responsabilidad y el tiempo adicional utilizado en entrenamiento, actualización de calificaciones específicas y

II 2.14 Bonificaciones Bomberos y Rescate

Los Miembros del Personal Local nominados por el Jefe de División que desarrollen funciones de bomberos en un centro de observación dentro de su turno, recibirán una compensación anual de CH\$ 258.000, por la responsabilidad y el tiempo adicional utilizado en entrenamiento, actualización de calificaciones específicas y

aptitud física. El pago se hará en diciembre de cada año, proporcionalmente a los meses de servicio realizados durante el año calendario.

Esta compensación se ajustará de acuerdo al porcentaje de variación del IPC (Artículo II 1.02).

El personal que desarrolle funciones de bombero y rescate estará cubierto por una póliza adicional de seguro de accidente/muerte por UF 1000.

II 2.15 Bonificaciones Coordinador de Emergencia.

Un Miembro del Personal Local nominado por el Jefe de División, que actúe como Coordinador de Emergencia, en ausencia del Ingeniero de Seguridad del respectivo Centro de Observación durante los fines de semana o días de permiso, será compensado de acuerdo con los Artículos II 2.10 y II 2.12 (Servicio de Llamada).

La compensación se basará en 24 horas completas por día trabajado. El trabajo efectivamente realizado, fuera de las horas de trabajo normales, una vez recibida la llamada de Servicio, será considerado como horas extraordinarias; la compensación y el pago se aplicará de acuerdo al Artículo II 2.02.

II 2.16 Días Feriados Oficiales

Los siguientes días han sido definidos como feriados oficiales:

- 1 de Enero, Año Nuevo
- Viernes y Sábado Santo
- 1 de Mayo, Día del Trabajo
- 21 de Mayo, Combate Naval de Iquique
- San Pedro y San Pablo.

aptitud física. El pago se hará en diciembre de cada año, proporcionalmente a los meses de servicio realizados durante el año calendario.

Esta compensación se ajustará de acuerdo al porcentaje de variación del IPC (Artículo II 1.02).

El personal que desarrolle funciones de bombero y rescate estará cubierto por una póliza adicional de seguro de accidente/muerte por UF 1000.

II 2.15 Bonificaciones Coordinador de Emergencia

Un Miembro del Personal Local nominado por el Jefe de División, que actúe como Coordinador de Emergencia, en ausencia del Ingeniero de Seguridad del respectivo Centro de Observación durante los fines de semana o días de permiso, será compensado de acuerdo con los Artículos II 2.10 y II 2.12 (Servicio de Llamada).

La compensación se basará en 24 horas completas por día trabajado. El trabajo efectivamente realizado, fuera de las horas de trabajo normales, una vez recibida la llamada de Servicio, será considerado como horas extraordinarias; la compensación y el pago se aplicará de acuerdo al Artículo II 2.02.

II 2.16 Días Feriados Oficiales

Los siguientes días han sido definidos como feriados oficiales:

- 1 de Enero, Año Nuevo
- Viernes y Sábado Santo
- 1 de Mayo, Día del Trabajo
- 21 de Mayo, Combate Naval de Iquique
- San Pedro y San Pablo.

- 16 de Julio, Día de la Virgen del Carmen
- 15 de Agosto, Día de la Asunción de la Virgen
- 18 y 19 de Septiembre, Fiesta Nacional
- Día del descubrimiento de dos mundos*
- Día Nacional de la Iglesias Evangélicas y Protestantes (31 Octubre)
- 1 de Noviembre, Todos los Santos
- 8 de Diciembre ,Inmaculada Concepción de María
- 25 de Diciembre, Navidad
- 26 de Diciembre

* En caso que el Gobierno de Chile decida intercambiar el Día del descubrimiento de dos mundos por el Día Nacional de la Iglesias Evangélicas y Protestantes, el Día del descubrimiento de dos mundos será eliminado inmediatamente.

- 16 de Julio, Día de la Virgen del Carmen
- 15 de Agosto, Día de la Asunción de la Virgen
- 18 y 19 de Septiembre, Fiesta Nacional
- Día del descubrimiento de dos mundos*
- Día Nacional de la Iglesias Evangélicas y Protestantes (31 Octubre)
- 1 de Noviembre, Todos los Santos
- 8 de Diciembre ,Inmaculada Concepción de María
- 25 de Diciembre, Navidad
- 26 de Diciembre

* En caso que el Gobierno de Chile decida intercambiar el Día del descubrimiento de dos mundos por el Día Nacional de la Iglesias Evangélicas y Protestantes, el Día del descubrimiento de dos mundos será eliminado inmediatamente.

Sección 3: Compensación en caso de Término Anticipado de Contrato

II 3.01 Término de Contrato

En caso que un contrato termine debido a las causales establecidas en RPL II 5.01, N° 2 al N° 6:

- Renuncia del Miembro del Personal Local , quien deberá informar por escrito de ello al Director General, indicando el último día de trabajo y dando un aviso con a lo menos 30 días de anticipación;
- Fallecimiento del Miembro del Personal Local;
- Expiración del contrato de plazo fijo;
- Conclusión de los trabajos o servicios que dieron origen al contrato;

Sección 3: Compensación en caso de Término Anticipado de Contrato

II 3.01 Término de Contrato

En caso que un contrato termine debido a las causales establecidas en RPL II 5.01, N° 2 al N° 6:

- Renuncia del Miembro del Personal Local , quien deberá informar por escrito de ello al Director General, indicando el último día de trabajo y dando un aviso con a lo menos 30 días de anticipación;
- Fallecimiento del Miembro del Personal Local;
- Expiración del contrato de plazo fijo;
- Conclusión de los trabajos o servicios que dieron origen al contrato;

- Caso fortuito o fuerza mayor.

La Organización pagará al Miembro del Personal Local una indemnización por los primeros dos (2) años de servicio de medio (1/2) sueldo base mensual, por año completo de servicio prestado.

Por más de dos (2) años de servicio: Un (1) sueldo base mensual por cada año de servicio y fracción superior a seis (6) meses prestados continuamente a la Organización, con un máximo de **18 meses**.

II 3.02 Período de Prueba

Treinta días de aviso para la renuncia o el despido serán aplicados para el período de prueba. En caso de despido, la Organización pagará al Miembro del Personal Local una compensación equivalente al 25% del sueldo base mensual.

II 3.03 Anticipos de Indemnizaciones por Término del Contrato

Los Miembros del Personal Local que tengan un contrato de duración indefinida con la Organización, tendrán derecho a solicitar un anticipo de hasta un 50% de su indemnización acumulada de acuerdo al RPL-II 5.07 basada en sus años de servicio.

Dicho anticipo podrá ser solicitado sólo por las siguientes razones:

- 1 Enfermedad catastrófica de un miembro de la familia del Miembro del Personal Local como se define en el RPL-IV 1.05.
- 2 La compra, ampliación o reparación mayor de la residencia (donde habite

- Caso fortuito o fuerza mayor.

La Organización pagará al Miembro del Personal Local una indemnización por los primeros dos (2) años de servicio de medio (1/2) sueldo base mensual, por año completo de servicio prestado.

Por más de dos (2) años de servicio: Un (1) sueldo base mensual por cada año de servicio y fracción superior a seis (6) meses prestados continuamente a la Organización, con un máximo de **27 meses**.

II 3.02 Período de Prueba

Treinta días de aviso para la renuncia o el despido serán aplicados para el período de prueba. En caso de despido, la Organización pagará al Miembro del Personal Local una compensación equivalente al 25% del sueldo base mensual.

II 3.03 Anticipos de Indemnizaciones por Término del Contrato

Los Miembros del Personal Local que tengan un contrato de duración indefinida con la Organización, tendrán derecho a solicitar un anticipo de hasta un 50% de su indemnización acumulada de acuerdo al RPL-II 5.07 basada en sus años de servicio.

Dicho anticipo podrá ser solicitado sólo por las siguientes razones:

- 1 Enfermedad catastrófica de un miembro de la familia del Miembro del Personal Local como se define en el RPL-IV 1.05.
- 2 La compra, ampliación o reparación mayor de la residencia (donde habite

el miembro del personal local) que será acreditada con la presentación de una cotización que describa el trabajo a realizarse o el valor de la vivienda.

- 3 Pago o prepago de un crédito hipotecario de la residencia previa presentación de un certificado emitido por una institución financiera.

En todos los casos se debe presentar la documentación correspondiente.

El anticipo pagado al Miembro del Personal Local, será convertido a Unidades de Fomento (UF) al valor que ésta tenga al momento del pago. Esta suma expresada en UF, será deducida de la indemnización por término del contrato al valor que tenga la UF a la fecha de dicho término.

En caso que el Miembro del Personal Local sea despedido sin derecho a indemnización conforme a RPL-II 5.02, la Organización quedará facultada para deducir de cualquier remuneración pendiente de pago, en forma inmediata y el Miembro del Personal Local estará obligado a reembolsar el monto restante, si lo hubiere, antes del término de su contrato, salvo que el despido hubiere sido declarado injustificado.

II 3.04 Indemnización Especial

El Miembro del Personal Local tendrá derecho a una indemnización especial por cada año de servicio prestado a la Organización. El monto de esta indemnización ascenderá a un porcentaje de un sueldo base mensual por cada año completo de servicio.

Esta indemnización, tendrá por objeto

el miembro del personal local) que será acreditada con la presentación de una cotización que describa el trabajo a realizarse o el valor de la vivienda.

- 3 Pago o prepago de un crédito hipotecario de la residencia previa presentación de un certificado emitido por una institución financiera.

En todos los casos se debe presentar la documentación correspondiente.

El anticipo pagado al Miembro del Personal Local, será convertido a Unidades de Fomento (UF) al valor que ésta tenga al momento del pago. Esta suma expresada en UF, será deducida de la indemnización por término del contrato al valor que tenga la UF a la fecha de dicho término.

En caso que el Miembro del Personal Local sea despedido sin derecho a indemnización conforme a RPL-II 5.02, la Organización quedará facultada para deducir de cualquier remuneración pendiente de pago, en forma inmediata y el Miembro del Personal Local estará obligado a reembolsar el monto restante, si lo hubiere, antes del término de su contrato, salvo que el despido hubiere sido declarado injustificado.

II 3.04 Indemnización Especial

El Miembro del Personal Local tendrá derecho a una indemnización especial por cada año de servicio prestado a la Organización. El monto de esta indemnización ascenderá a un porcentaje de un sueldo base mensual por cada año completo de servicio.

Esta indemnización, tendrá por objeto

compensar cualquier otra indemnización adicional que el Miembro del Personal Local pudiere invocar por el término de sus funciones, y será compatible con las indemnizaciones previstas en este Contrato Colectivo y el Reglamento del Personal Local en Chile.

El derecho anual a esta Indemnización Especial será compensado anticipadamente en el año respectivo. Debido a que esta indemnización será pagada anualmente en forma anticipada, se excluyen una acumulación de años y una reliquidación al término del contrato.

El monto de la Indemnización Especial por año completo de servicio para los Miembros del Personal Local, será de un 55% de un sueldo base mensual.

Esta indemnización será pagada junto con las remuneraciones del mes de Diciembre de cada año:

- Sobre la base del sueldo base mensual de la Tabla Salarial vigente en Diciembre de cada año.
- El pago será hecho en forma proporcional a los meses servidos entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de cada año y tomando en consideración el número de meses de servicios prestados conforme a la escala señalada precedentemente. Si el contrato establece una jornada laboral inferior a 40 horas, la indemnización será pagada en forma proporcional a la jornada convenida.

II 3.05 Derecho a pago de Indemnización Especial en caso de Renuncia o Despido

compensar cualquier otra indemnización adicional que el Miembro del Personal Local pudiere invocar por el término de sus funciones, y será compatible con las indemnizaciones previstas en este Contrato Colectivo y el Reglamento del Personal Local en Chile.

El derecho anual a esta Indemnización Especial será compensado anticipadamente en el año respectivo. Debido a que esta indemnización será pagada anualmente en forma anticipada, se excluyen una acumulación de años y una reliquidación al término del contrato.

El monto de la Indemnización Especial por año completo de servicio para los Miembros del Personal Local, será de un 55% de un sueldo base mensual.

Esta indemnización será pagada junto con las remuneraciones del mes de Diciembre de cada año:

- Sobre la base del sueldo base mensual de la Tabla Salarial vigente en Diciembre de cada año.
- El pago será hecho en forma proporcional a los meses servidos entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de cada año y tomando en consideración el número de meses de servicios prestados conforme a la escala señalada precedentemente. Si el contrato establece una jornada laboral inferior a 40 horas, la indemnización será pagada en forma proporcional a la jornada convenida.

II 3.05 Derecho a pago de Indemnización Especial en caso de Renuncia o Despido

La Indemnización Especial no será pagada si el Miembro del Personal Local renuncia antes del 1 de Diciembre del año en cuestión, ni en los casos cubiertos por el RPL II – 5.02, despido sin indemnización, salvo que el despido fuera declarado injustificado.

II 3.06 Anticipos de Remuneraciones

En circunstancias excepcionales y debidamente justificadas, el Miembro del Personal Local podrá recibir un anticipo que no exceda dos (2) sueldos base mensuales, reembolsables en un máximo de 12 cuotas mensuales. En caso de un anticipo debido a razones médicas, el reembolso podrá ser extendido a 24 cuotas mensuales.

Los Miembros del Personal Local podrán recibir un préstamo habitacional destinado a la adquisición, reparación, ampliación, renovación de residencia (donde habite el miembro del personal local) que no excederá de CH\$ 3.600.000, reembolsable hasta en 18 cuotas. Documentación de respaldo de la solicitud deberá ser presentada.

Los valores de las cuotas mensuales serán reajustados de la misma manera en que se reajusta la Tabla Salarial.

La suma de los descuentos por concepto de anticipos y/o préstamos no podrá exceder el 25% de la remuneración mensual.

La Indemnización Especial no será pagada si el Miembro del Personal Local renuncia antes del 1 de Diciembre del año en cuestión, ni en los casos cubiertos por el RPL II – 5.02, despido sin indemnización, salvo que el despido fuera declarado injustificado.

II 3.06 Anticipos de Remuneraciones

En circunstancias excepcionales y debidamente justificadas, el Miembro del Personal Local podrá recibir un anticipo que no exceda dos (2) sueldos base mensuales, reembolsables en un máximo de 12 cuotas mensuales. En caso de un anticipo debido a razones médicas, el reembolso podrá ser extendido a 24 cuotas mensuales.

Los Miembros del Personal Local podrán recibir un préstamo habitacional destinado a la adquisición, reparación, ampliación, renovación de residencia (donde habite el miembro del personal local) que no excederá de CH\$ 3.600.000, reembolsable hasta en 18 cuotas. Documentación de respaldo de la solicitud deberá ser presentada.

Los valores de las cuotas mensuales serán reajustados de la misma manera en que se reajusta la Tabla Salarial.

La suma de los descuentos por concepto de anticipos y/o préstamos no podrá exceder el 25% de la remuneración mensual.

CAPÍTULO III: Vacaciones

Sección 1: Vacaciones Anuales

III 1.01 Periodo de Vacaciones Anuales

Los Miembros del Personal Local tendrán derecho, durante el año vacacional, a dos y medio (2,5) días hábiles de vacaciones por mes de servicio. Un día de vacaciones anuales corresponderá a 8 horas de trabajo (es decir, un día normal de trabajo de 10 horas, corresponde a 1,25 días de vacaciones).

Los Miembros del Personal Local que actualmente tengan por efecto de vacaciones progresivas más de 30 días de vacaciones en total, se les congelará dicho total.

Durante los períodos de permiso sin goce de remuneraciones no se acumularán vacaciones.

III 1.02 Vacaciones Anuales durante el primer y el último mes de servicio

El derecho a vacaciones durante el primer y último mes de servicio será proporcional al número de días de servicio durante los meses respectivos, redondeados al medio día más próximo.

III 1.03 Bono de Vacaciones

Los Miembros del Personal Local percibirán un Bono de Vacaciones anual ascendente a la suma de **CH\$ 775.000**, que se pagará con la remuneración del mes de Febrero o Septiembre de cada año. Miembros del Personal Local que requieran pago en el mes de Septiembre deberán informar a Recursos Humanos antes del 31 de Enero de cada año. Si el contrato establece una jornada laboral de menos de 40 horas, el

CAPÍTULO III: Vacaciones

Sección 1: Vacaciones Anuales

III 1.01 Periodo de Vacaciones Anuales

Los Miembros del Personal Local tendrán derecho, durante el año vacacional, a dos y medio (2,5) días hábiles de vacaciones por mes de servicio. Un día de vacaciones anuales corresponderá a 8 horas de trabajo (es decir, un día normal de trabajo de 10 horas, corresponde a 1,25 días de vacaciones).

Los Miembros del Personal Local que actualmente tengan por efecto de vacaciones progresivas más de 30 días de vacaciones en total, se les congelará dicho total.

Durante los períodos de permiso sin goce de remuneraciones no se acumularán vacaciones.

III 1.02 Vacaciones Anuales durante el primer y el último mes de servicio

El derecho a vacaciones durante el primer y último mes de servicio será proporcional al número de días de servicio durante los meses respectivos, redondeados al medio día más próximo.

III 1.03 Bono de Vacaciones

Los Miembros del Personal Local percibirán un Bono de Vacaciones anual ascendente a la suma de **CH\$ 1.000.000**, que se pagará con la remuneración del mes de Febrero o Septiembre de cada año. Miembros del Personal Local que requieran pago en el mes de Septiembre deberán informar a Recursos Humanos antes del 31 de Enero de cada año. Si el contrato establece una jornada laboral de menos de 40 horas, el

Bono se reducirá proporcionalmente.

Este bono se reajustará de acuerdo a la variación del IPC (Artículo II 1.02).

En la eventualidad que el Miembro del Personal Local se retire de la Organización, por cualquier razón, la proporción pagada anticipadamente, deberá ser descontada de las indemnizaciones por término del contrato.

III 1.04 Traspaso de Vacaciones Anuales

Los Miembros del Personal Local no podrán traspasar más de 20 días de vacaciones al siguiente año vacacional.

Sección 2: Permisos Especiales

III 2.01 Permisos Especiales por Enfermedades Graves

Los Miembros del Personal Local tendrán derecho a permisos especiales con goce de remuneraciones, (un día de permiso es equivalente a ocho horas de trabajo), en los siguientes eventos:

Hasta cuatro (4) días de trabajo por año vacacional, en caso de una enfermedad grave de un pariente cercano: hijo(s) dependiente(s), cónyuge, padres y hermanos. Cuando la necesidad de la presencia del Personal Local esté respaldada por una recomendación médica.

Al Miembro del Personal Local soltero (incluyendo a los separados de hecho) que tenga a su cuidado a sus hijos, se les concederán tres (3) días de trabajo adicionales en caso de enfermedad grave de su(s) hijo(s), acreditada por una recomendación médica.

Bono se reducirá proporcionalmente.

Este bono se reajustará de acuerdo a la variación del IPC (Artículo II 1.02).

En la eventualidad que el Miembro del Personal Local se retire de la Organización, por cualquier razón, la proporción pagada anticipadamente, deberá ser descontada de las indemnizaciones por término del contrato.

III 1.04 Traspaso de Vacaciones Anuales

Los Miembros del Personal Local no podrán traspasar más de 20 días de vacaciones al siguiente año vacacional.

Sección 2: Permisos Especiales

III 2.01 Permisos Especiales por Enfermedades Graves

Los Miembros del Personal Local tendrán derecho a permisos especiales con goce de remuneraciones, (un día de permiso es equivalente a ocho horas de trabajo), en los siguientes eventos:

Hasta cuatro (4) días de trabajo por año vacacional, en caso de una enfermedad grave de un pariente cercano: hijo(s) dependiente(s), cónyuge, padres y hermanos. Cuando la necesidad de la presencia del Personal Local esté respaldada por una recomendación médica.

Al Miembro del Personal Local soltero (incluyendo a los separados de hecho) que tenga a su cuidado a sus hijos, se les concederán tres (3) días de trabajo adicionales en caso de enfermedad grave de su(s) hijo(s), acreditada por una recomendación médica.

III 2.02 Permiso Especial para Asuntos Familiares

Se concederá a los Miembros del Personal Local un permiso especial con goce de remuneraciones para los siguientes acontecimientos familiares:

- 1 Matrimonio del Miembro del Personal Local **3** días de trabajo
- 2 Nacimiento o adopción de un hijo 10 días de trabajo
- 3 Fallecimiento del cónyuge o hijo(s) 7 días de trabajo
- 4 Fallecimiento de padres, hermanos o hijo en gestación 3 días de trabajo

Estos permisos sólo serán otorgados al momento de presentarse los acontecimientos referidos y deberán estar debidamente justificados.

El Miembro del Personal Local masculino podrá además usar el permiso o parte de él, como se establece en RPL-II 3.13 y 3.15, si la madre del hijo del Miembro del Personal Local fallece durante el parto o durante el descanso maternal subsiguiente con el propósito de cuidar de su hijo. Contará además con los derechos estipulados en el RPL – II 3.13.

III 2.03 Permiso Especial para Miembros del Personal Local Femenino

De acuerdo al RPL II-3.17, el Miembro del Personal Local Femenino que se encuentre en un Centro de Observación **trabajando en un turno 8x6 ó 5x2**, tendrá **la posibilidad de tomar dentro de cada turno efectivamente trabajado, 8 y 5 horas respectivamente, de permiso con goce de remuneraciones para cuidar y atender a su hijo. Este derecho**

III 2.02 Permiso Especial para Asuntos Familiares

Se concederá a los Miembros del Personal Local un permiso especial con goce de remuneraciones para los siguientes acontecimientos familiares:

- 1 Matrimonio del Miembro del Personal Local **5** días de trabajo
- 2 Nacimiento o adopción de un hijo 10 días de trabajo
- 3 Fallecimiento del cónyuge o hijo(s) 7 días de trabajo
- 4 Fallecimiento de padres, hermanos o hijo en gestación 3 días de trabajo

Estos permisos sólo serán otorgados al momento de presentarse los acontecimientos referidos y deberán estar debidamente justificados.

El Miembro del Personal Local masculino podrá además usar el permiso o parte de él, como se establece en RPL-II 3.13 y 3.15, si la madre del hijo del Miembro del Personal Local fallece durante el parto o durante el descanso maternal subsiguiente con el propósito de cuidar de su hijo. Contará además con los derechos estipulados en el RPL – II 3.13.

III 2.03 Permiso Especial para Miembros del Personal Local Femenino

De acuerdo al RPL II-2.317, el miembro del Personal Local Femenino que se encuentre trabajando en un Centro de Observación tendrá **el derecho de tomar tres meses de permiso con goce de remuneraciones para cuidar y atender a su hijo.**

cesará cuando el hijo cumpla 2 años de edad. En caso de producirse un saldo de días a favor del Miembro del Personal Local Femenino, ésta tendrá la posibilidad de compensar el tiempo acumulado hasta por un máximo de un turno (5x2 u 8x6).

III 2.04 Embarazo

Durante el período de embarazo, el personal local femenino que realice habitualmente trabajos considerados como perjudiciales para su salud, deberá ser temporalmente trasladada a cumplir labores compatibles con su estado de gravidez, sin reducción de sus remuneraciones. Se entenderá como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) se ejecute en horario nocturno;
- d) se realice en horas extraordinarias de trabajo;
- e) tareas que sean declaradas perjudiciales para la salud por el médico tratante del miembro del personal local, **en acuerdo con el médico asesor de ESO.**

En cualquier caso, ESO podrá requerir una evaluación de las condiciones de trabajo a su asesor médico. El costo será de cargo de ESO.

III 2.05 Permiso Maternal/ Permiso Parental

El personal local femenino estará autorizado a un permiso parental de 12 semanas a tiempo completo luego del permiso maternal, **durante el cual recibirán un subsidio (incluyendo el pago de las leyes sociales) del estado chileno. La ESO no cubrirá costo alguno.**

III 2.04 Embarazo

Durante el período de embarazo, el personal local femenino que realice habitualmente trabajos considerados como perjudiciales para su salud, deberá ser temporalmente trasladada a cumplir labores compatibles con su estado de gravidez, sin reducción de sus remuneraciones. Se entenderá como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) se ejecute en horario nocturno;
- d) se realice en horas extraordinarias de trabajo;
- e) tareas que sean declaradas perjudiciales para la salud por el médico tratante del miembro del personal local.

III 2.05 Permiso Maternal/ Permiso Parental

El personal local femenino estará autorizado a un permiso parental de 12 semanas a tiempo completo luego del permiso maternal, con goce de remuneraciones.

El personal local femenino asignado a la oficina de Vitacura en Santiago, y considerando los requerimientos operacionales, podrá elegir tomar las 12 semanas a tiempo completo mencionadas anteriormente o 18 semanas a media jornada después del permiso maternal, periodo durante el cual recibirán el 50% del subsidio otorgado por el gobierno de Chile y el 50% de la remuneración estipulada en el contrato de trabajo con la ESO.

El personal local femenino que adopte niños de menos de 6 meses de edad tendrá derecho a un permiso maternal de 12 semanas y permiso parental de 12 semanas a tiempo completo y el personal local femenino que adopte un niño de más de 6 meses y menos de 18 años de edad, tendrán derecho a un permiso parental de 12 semanas a tiempo completo, periodo en el que recibirán un subsidio del gobierno chileno. La ESO no cubrirá costo alguno.

El personal local femenino que adopte un niño menor a 18 años y que se encuentre asignada a la oficina de Vitacura en Santiago y en consideración a los requerimientos operacionales podrá optar entre las 12 semanas antes señaladas o 18 semanas a media jornada de permiso parental, periodo en el que recibirán un 50% del subsidio otorgado por el gobierno chileno y 50% de la remuneración estipulada en el contrato de trabajo con la ESO.

Si la funcionaria del personal local desea traspasar parte del beneficio al padre natural y si ha optado por tomar 12 semanas a tiempo completo, entonces podrá traspasar hasta 6 semanas al padre natural, o si ha optado por tomar 18 semanas a media jornada el padre natural podrá recibir hasta 12 semanas de permiso, también en media jornada. En

El personal local femenino asignado a la oficina de Vitacura en Santiago, y considerando los requerimientos operacionales, podrá elegir tomar las 12 semanas a tiempo completo mencionadas anteriormente o 24 semanas a media jornada después del permiso maternal, igualmente con goce de remuneraciones.

El personal local femenino que adopte niños de menos de 6 meses de edad tendrá derecho a un permiso maternal de 12 semanas y permiso parental de 12 semanas a tiempo completo y el personal local femenino que adopte un niño de más de 6 meses y menos de 18 años de edad, tendrán derecho a un permiso parental de 12 semanas a tiempo completo, ambos con goce de remuneraciones.

El personal local femenino que adopte un niño menor a 18 años y que se encuentre asignada a la oficina de Vitacura en Santiago y en consideración a los requerimientos operacionales podrá optar entre las 12 semanas antes señaladas o 24 semanas a media jornada de permiso parental, (periodo en el que recibirán un 50% del subsidio otorgado por el gobierno chileno y 50% de la remuneración estipulada en el contrato de trabajo con la ESO.)

Si la funcionaria del personal local desea traspasar parte del beneficio al padre natural y si ha optado por tomar 12 semanas a tiempo completo, entonces podrá traspasar hasta 6 semanas al padre natural, o si ha optado por tomar 24 semanas a media jornada el padre natural podrá recibir hasta 12 semanas de permiso, también en media jornada. En

ambos casos, el subsidio debe ser calculado en base al sueldo que percibe el padre natural.

Si el padre natural del menor es miembro del personal local de ESO, se aplicarán las opciones indicadas en el N° 1. El padre natural tendrá el derecho a fuero por despido durante el periodo equivalente al doble de la duración del permiso parental tomado, comenzando 10 días antes del inicio efectivo del permiso.

30 días antes del comienzo del permiso parental, el miembro femenino del personal local deberá notificar a Recursos Humanos por escrito de su decisión de hacer uso de su permiso parental por 12 semanas a tiempo completo o 18 semanas a media jornada y si desea traspasar parte del permiso al padre natural del menor.

Se entiende por semanas el periodo de 7 días consecutivos, comenzando el día posterior al término del descanso maternal.

Durante el permiso parental, la contribución al Servicio de Bienestar deberá ser pagada completa, independientemente de la opción de permiso tomada por el miembro femenino del personal local.

III.2.06 Posibilidad de reasignación a Oficina de Vitacura

A un miembro del personal local femenino asignado a un Observatorio se le podrá conceder una reasignación temporal de trabajo a la oficina de Vitacura luego de la licencia maternal / permiso parental / adopción si la reasignación es compatible con los requerimientos operacionales de su trabajo. Este beneficio cesará al final del mes en el que el niño/a cumpla dos (2) años.

ambos casos, el subsidio debe ser calculado en base al sueldo que percibe el padre natural.

En tal caso el padre natural tendrá el derecho a fuero por despido durante el periodo equivalente al doble de la duración del permiso parental tomado, comenzando 10 días antes del inicio efectivo del permiso.

30 días antes del comienzo del permiso parental, el miembro femenino del personal local deberá notificar a Recursos Humanos por escrito de su decisión de hacer uso de su permiso parental por 12 semanas a tiempo completo o 24 semanas a media jornada y si desea traspasar parte del permiso al padre natural del menor.

Se entiende por semanas el periodo de 7 días consecutivos, comenzando el día posterior al término del descanso maternal.

Durante el permiso parental, la contribución al Servicio de Bienestar deberá ser pagada completa, independientemente de la opción de permiso tomada por el miembro femenino del personal local.

III.2.06 Posibilidad de reasignación a Oficina de Vitacura

A solicitud de un miembro del personal local femenino asignado a un Observatorio se le concederá una reasignación temporal de trabajo a la oficina de Vitacura luego de la licencia maternal / permiso parental / adopción, la reasignación debe ser compatible con las habilidades, capacidades y conocimientos de la trabajadora y los requerimientos de la organización. Este beneficio cesará al final del mes en el que el niño/a cumpla dos (2) años.

III 2.07 Permiso Especial Post Natal/Adopción

Un permiso especial sin goce de sueldo **podrá ser** concedido a solicitud de un Miembro del Personal Local para cuidar de su hijo/a recién nacido o adoptado, hasta que cumpla dos años de edad. Se concederá sólo después de que el permiso post-natal, permiso parental y el derecho a vacaciones anuales se hayan usado completamente. Este permiso deberá ser solicitado oportunamente.

III 2.08 Trabajo Parcial

Considerando las necesidades operacionales, los Miembros del Personal Local podrán ser autorizados a trabajar en jornada parcial (por ejemplo, 50% o 75%). Las remuneraciones, bonos e indemnizaciones deberán ser ajustadas conforme al acuerdo de jornada parcial suscrito.

III 2.09 Deberes Judiciales

Un Miembro del Personal Local que requiera cumplir labores judiciales, podrá obtener un permiso especial **con o sin** goce de sueldo. Se requerirá que acredite este hecho.

III 2.10 Elecciones Nacionales

La Organización otorgará permiso especial con goce de sueldo y proveerá el transporte necesario y las facilidades logísticas para que los Miembros del Personal Local realicen labores cívicas durante las elecciones nacionales.

III 2.07 Permiso Especial Post Natal/Adopción

Un permiso especial sin goce de sueldo **será** concedido a solicitud de un Miembro del Personal Local para cuidar de su hijo/a recién nacido o adoptado, hasta que cumpla dos años de edad. Se concederá sólo después de que el permiso post-natal, permiso parental y el derecho a vacaciones anuales se hayan usado completamente. Este permiso deberá ser solicitado oportunamente.

III 2.08 Trabajo Parcial

Considerando las necesidades operacionales, los Miembros del Personal Local podrán ser autorizados a trabajar en jornada parcial (por ejemplo, 50% o 75%). Las remuneraciones, bonos e indemnizaciones deberán ser ajustadas conforme al acuerdo de jornada parcial suscrito.

III 2.09 Deberes Judiciales

Un Miembro del Personal Local que requiera cumplir labores judiciales, podrá obtener un permiso especial **con** goce de sueldo. Se requerirá que acredite este hecho.

III 2.10 Elecciones Nacionales

La Organización otorgará permiso especial con goce de sueldo y proveerá el transporte necesario y las facilidades logísticas para que los Miembros del Personal Local realicen labores cívicas durante las elecciones nacionales.

III 2.11 Propósitos Administrativos

Dos (2) días de trabajo por año vacacional podrán ser otorgados a un Miembro del Personal Local **asignado a un Centro de Observación con un turno 5x2**, para propósitos administrativos. La razón de este permiso especial debe ser indicada en la solicitud respectiva.

III 2.11 Propósitos Administrativos

Tres (3) días de trabajo por año vacacional podrán ser otorgados a un Miembro del Personal Local con un régimen de trabajo 5x2, en los sitios de Observación o en Vitacura, para propósitos administrativos. La razón de este permiso especial debe ser indicada en la solicitud respectiva.

El personal en Vitacura exclusivamente podrá hacer uso de este beneficio en fracciones de medio día.

III 2.1x Término de Jornada en Vitacura previo a ciertos días Feriados [nuevo]

Si el día, 17 de Septiembre, previo al feriado del 18 de Septiembre; o el 24 de Diciembre, previo a Navidad; o el 30 de Diciembre, previo al Año Nuevo es día laboral, el personal en Vitacura estará autorizado para retirarse a las 13:00.

III 2.12 Participación en Comités de ESO

Si un Miembro del Personal Local fuera requerido por la Organización para participar en Comités de ESO, o si es electo por sus pares para representarlos en dichos comités, y ha sido autorizado debidamente por su Jefe de División, el tiempo trabajado en dichas funciones fuera del horario normal de trabajo será acreditado a una tasa de 1:1.

III 2.12 Participación en Comités de ESO

Si un Miembro del Personal Local fuera requerido por la Organización para participar en Comités de ESO, o si es electo por sus pares para representarlos en dichos comités, y ha sido autorizado debidamente por su Jefe de División, el tiempo trabajado en dichas funciones fuera del horario normal de trabajo será acreditado a una tasa de 1:1.

CAPÍTULO IV: Condiciones Especiales relativas a Funciones y Puestos Específicos

Sección 1: Compensación por Trabajo en Montaña

IV 1.01 Bono de Montaña

Los Miembros del Personal Local que trabajen en un Centro de Observación percibirán un Bono de Montaña de acuerdo a su turno de trabajo (Artículo II 2.01), calculado en forma proporcional a su sueldo base mensual (Artículo II 1.01):

Turno Bisemanal 8/6 y 7/7	14.5%
Turno 5/2	19.5%

o una combinación de ambos.

IV 1.02 Asignación Parcial en Centros de Observación

Los Miembros del Personal Local, que por motivos contractuales deban concurrir a trabajar a uno o más Centros de Observación por un mínimo de 2 días calendarios en el mes, recibirán un Bono de Montaña equivalente al 1% de su sueldo base mensual (Artículo II 1.01) por cada día calendario trabajado en el o los Centros de Observación, hasta un máximo de 20% del sueldo base mensual.

IV 1.03 Asignación Completa en Centros de Observación

Los Miembros del Personal Local que estén asignados a jornada completa en un Centro de Observación, recibirán el Bono de Montaña completo.

CAPÍTULO IV: Condiciones Especiales relativas a Funciones y Puestos Específicos

Sección 1: Compensación por Trabajo en Montaña

IV 1.01 Bono de Montaña

Los Miembros del Personal Local que trabajen en un Centro de Observación percibirán un Bono de Montaña de acuerdo a su turno de trabajo (Artículo II 2.01), calculado en forma proporcional a su sueldo base mensual (Artículo II 1.01):

Turno Bisemanal 8/6 y 7/7	14.5%
Turno 5/2	19.5%

o una combinación de ambos.

IV 1.02 Asignación Parcial en Centros de Observación

Los Miembros del Personal Local, que por motivos contractuales deban concurrir a trabajar a uno o más Centros de Observación por un mínimo de 2 días calendarios en el mes, recibirán un Bono de Montaña equivalente al 1% de su sueldo base mensual (Artículo II 1.01) por cada día calendario trabajado en el o los Centros de Observación, hasta un máximo de 20% del sueldo base mensual.

IV 1.03 Asignación Completa en Centros de Observación

Los Miembros del Personal Local que estén asignados a jornada completa en un Centro de Observación, recibirán el Bono de Montaña completo.

IV 1.04 Funciones a Gran Altura (Chajnantor)

Los Miembros del Personal Local cuyo centro de trabajo sea Sequitor/APEX, recibirán por sus funciones a gran altura una asignación del 12% de su sueldo base mensual. Esta asignación será pagada en conjunto con el sueldo base mensual.

IV 1.05 Asignación Parcial por funciones a Gran Altura (Chajnantor)

Los Miembros del Personal Local que deban trabajar en Chajnantor por decisión del Jefe de División o una persona con autoridad equivalente, recibirán el 12% de su sueldo base por hora (Artículo II 2.08) por cada hora trabajada en gran altura. El tiempo de traslado desde y hacia Chajnantor y Sequitor será considerado como tiempo trabajado. Esta cláusula no es aplicable a los Miembros del Personal Local definidos en el Artículo IV 1.04.

IV 1.06 Suspensión del Bono de Montaña y Asignación por funciones a Gran Altura

El pago del Bono de Montaña será suspendido después de 60 días consecutivos de ausencia del Centro de Observación y hasta que el Miembro del Personal Local regrese. El pago de la Asignación de Gran Altura será suspendido después de 30 días consecutivos de ausencia del Centro de Observación y hasta que el Miembro del Personal Local regrese. Esta suspensión será aplicable en caso de ausencias justificadas por licencias médicas y permisos especiales.

IV 1.04 Funciones a Gran Altura (Chajnantor)

Los Miembros del Personal Local cuyo centro de trabajo sea Sequitor/APEX, recibirán por sus funciones a gran altura una asignación del 12% de su sueldo base mensual. Esta asignación será pagada en conjunto con el sueldo base mensual.

IV 1.05 Asignación Parcial por funciones a Gran Altura (Chajnantor)

Los Miembros del Personal Local que deban trabajar en Chajnantor por decisión del Jefe de División o una persona con autoridad equivalente, recibirán el 12% de su sueldo base por hora (Artículo II 2.08) por cada hora trabajada en gran altura. El tiempo de traslado desde y hacia Chajnantor y Sequitor será considerado como tiempo trabajado. Esta cláusula no es aplicable a los Miembros del Personal Local definidos en el Artículo IV 1.04.

IV 1.06 Suspensión del Bono de Montaña y Asignación por funciones a Gran Altura

El pago del Bono de Montaña será suspendido después de 60 días consecutivos de ausencia del Centro de Observación y hasta que el Miembro del Personal Local regrese. El pago de la Asignación de Gran Altura será suspendido después de 30 días consecutivos de ausencia del Centro de Observación y hasta que el Miembro del Personal Local regrese. Esta suspensión será aplicable en caso de ausencias justificadas por licencias médicas y permisos especiales.

No será aplicable:

Si la ausencia justificada por una licencia médica tiene su origen en un accidente o enfermedad laboral.

Durante el embarazo y la licencia maternal

Por entrenamientos y misiones en el extranjero originalmente planificadas por menos de 3 meses.

IV 1.07 Invitaciones a los Miembros de la Familia

Un Miembro del Personal Local podrá invitar a miembros de su familia (cónyuge y/o hijos dependientes) por hasta dos (2) noches durante Navidad y Año Nuevo a un centro de Observación, cuando el Miembro del Personal Local tenga que quedarse en la montaña por razones de trabajo.

Los costos del transporte (Pasaje en Bus) desde los puntos de recogida hasta el Centro de Observación, alojamiento y alimentación, serán de cargo de la Organización. En caso de uso de transporte aéreo y previa presentación de los recibos o boletas correspondientes, la Organización reembolsará los gastos de viaje hasta el valor del pasaje de un viaje en bus (Salón Cama/Premium).

El Miembro del Personal Local deberá procurar que sus familiares cumplan con las regulaciones correspondientes, en particular las relativas al transporte y seguridad, durante su estadía en la montaña. Por necesidades de la Organización y, en particular, por razones de seguridad, la Organización podrá cancelar la autorización cuando estime conveniente. La visita deberá ser solicitada con a lo menos 14 días de anticipación al

No será aplicable:

Si la ausencia justificada por una licencia médica tiene su origen en un accidente o enfermedad laboral.

Durante el embarazo y la licencia maternal

Por entrenamientos y misiones en el extranjero originalmente planificadas por menos de 3 meses.

IV 1.07 Invitaciones a los Miembros de la Familia

Un Miembro del Personal Local podrá invitar a miembros de su familia (cónyuge, pareja, padres, hijos dependientes) o a amigos. Invitados que en total no excedan de dos personas, hasta por dos (2) noches durante Navidad y Año Nuevo a un centro de Observación, cuando el Miembro del Personal Local tenga que quedarse en la montaña por razones de trabajo.

Los costos del transporte (Pasaje en Bus) desde los puntos de recogida hasta el Centro de Observación, alojamiento y alimentación, serán de cargo de la Organización. En caso de uso de transporte aéreo y previa presentación de los recibos o boletas correspondientes, la Organización reembolsará los gastos de viaje hasta el valor del pasaje de un viaje en bus (Salón Cama/Premium).

El Miembro del Personal Local deberá procurar que sus familiares cumplan con las regulaciones correspondientes, en particular las relativas al transporte y seguridad, durante su estadía en la montaña. Por necesidades de la Organización y, en particular, por razones de seguridad, la Organización podrá cancelar la autorización cuando estime conveniente. La visita deberá ser solicitada con a lo menos 14 días de anticipación al

Director del Observatorio.

Las solicitudes de reembolso de los costos antes mencionados no podrán ser presentadas después de tres meses de la fecha en que se realizó la visita.

IV 1.08 Ropa de Trabajo

Los Miembros del Personal Local asignados a un Centro de Observación, recibirán ropa de trabajo y zapatos adecuados, según lo recomiende la Comisión de Seguridad correspondiente. Al recibir ropa y zapatos nuevos el Miembro del Personal deberá devolver los que han sido reemplazados.

Sección 2: Transporte y Alimentación para Miembros del Personal Local que trabajen en un Centro de Observación

IV 2.01 Alojamiento y Alimentación en los Centros de Observación

Los Miembros del Personal Local asignados a un Centro de Observación recibirán, mientras estén cumpliendo sus funciones, alojamiento y alimentación con cargo a la Organización.

IV 2.02 Transporte a los Centros de Observación (Commuting)

Al comienzo y al fin de los turnos regulares de trabajo, los Miembros del Personal Local asignados a un Centro de Observación cuyo punto de recogida contractual se encuentre fuera de la Región en que está ubicado el Observatorio:

1. Tendrán derecho a transporte aéreo entre el punto de recogida Aeropuerto de Santiago y La Serena o Antofagasta o Calama,

Director del Observatorio.

Las solicitudes de reembolso de los costos antes mencionados no podrán ser presentadas después de tres meses de la fecha en que se realizó la visita.

IV 1.08 Ropa de Trabajo

Los Miembros del Personal Local asignados a un Centro de Observación, recibirán ropa de trabajo y zapatos adecuados, según lo recomiende la Comisión de Seguridad correspondiente. Al recibir ropa y zapatos nuevos el Miembro del Personal deberá devolver los que han sido reemplazados.

Sección 2: Transporte y Alimentación para Miembros del Personal Local que trabajen en un Centro de Observación

IV 2.01 Alojamiento y Alimentación en los Centros de Observación

Los Miembros del Personal Local asignados a un Centro de Observación recibirán, mientras estén cumpliendo sus funciones, alojamiento y alimentación con cargo a la Organización.

IV 2.02 Transporte a los Centros de Observación (Commuting)

El costo del transporte de los trabajadores de la Organización afectos al presente Contrato Colectivo, desde el lugar de sus residencias al de trabajo y viceversa, será de cargo la Organización y se efectuará por el medio más idóneo.

Queda comprendido el transporte que se requiera desde el aeropuerto de llegada hasta los centros de trabajo y vice versa. Para estos últimos trayectos se empleará

2. Tendrán derecho a transporte terrestre entre el punto de recogida La Serena y Antofagasta o Calama (Premium/Salon Cama)

Tendrán derecho a transporte terrestre entre el punto de recogida Antofagasta y Calama (Premium/Salon Cama).

Los miembros del personal local que residan en La Serena y que han sido/sean reasignados desde el Observatorio La Silla:

Al Observatorio Paranal, tendrán derecho a la opción de transporte terrestre (Premium/Salon Cama) desde La Serena al aeropuerto Santiago (pick-up point) más transporte aéreo entre el aeropuerto de Santiago y Antofagasta,

a APEX, tendrán derecho a la opción de transporte aéreo entre el aeropuerto La Serena (pick-up point) a Calama. La Organización proveerá transporte terrestre desde y hacia el lugar de residencia al aeropuerto La Serena y retorno en taxi cuando se viaje a Calama.

Al comienzo y al final de cada turno regular, los Miembros del Personal Local tendrán derecho a viajar sin costo. Con respecto a la opción 4, el transporte terrestre entre La Serena y Santiago tiene que ser organizado por el miembro del personal local involucrado. La Organización reembolsará los pasajes de bus correspondientes.

IV 2.03 Transporte Terrestre (Commuting)

La Organización proporcionará transporte terrestre para los miembros del personal local que residan dentro del área de Santiago (definido en el Anexo 1), desde el

un servicio de taxis.

El transporte se realizará:

a. Por vía aérea cuando exista este medio como comunicación directa, desde el lugar de la residencia hasta el centro de trabajo;

b. Por vía terrestre y aérea cuando no exista comunicación aérea directa. En los tramos que deba ser terrestre, se hará por bus (Premium/Salón Cama).

IV 2.03 Transporte Terrestre (Commuting)

La Organización proporcionará transporte terrestre para los miembros del personal local que residan dentro del área de Santiago (definido en el Anexo 1), desde el

lugar de residencia hasta el aeropuerto de Santiago (pick up point)¹ y regreso en taxi cuando viajen a La Serena o Antofagasta o Calama.

La Organización proveerá transporte terrestre entre el pick up point La Serena/Coquimbo y el Observatorio La Silla, el pick up point Antofagasta y el Observatorio Paranal, y pick up point Calama y APEX/Sequiton al principio y el fin de los turnos de trabajo regular para los Miembros del Personal Local que residen en las regiones donde se encuentran los Observatorios.

Si se utiliza un taxi para el transporte antes definido, tiene que ser compartido por hasta tres miembros del personal. El taxi tomará la ruta más directa posible.

El transporte de los Miembros del Personal Local al término de los turnos regulares de trabajo, no podrá ser programado para luego de dos (2) horas después del fin del turno. La Organización tendrá en debida consideración las combinaciones aéreas al momento de decidir la hora de salida de los vehículos desde los Centros de Observación.

IV 2.04 Atraso en el Transporte

En caso de un atraso en el transporte organizado por la Organización, el tiempo de trabajo perdido por tal atraso será considerado como tiempo efectivamente trabajado.

En caso de un atraso en el transporte desde el Observatorio al punto de recogida de más de cinco (5) horas, el tiempo excedente será considerado como tiempo trabajado y será sumado a la cuenta de tiempo compensatorio. La compensación deberá hacerse dentro de tres (3) meses.

lugar de residencia hasta el aeropuerto de Santiago (pick up point)² y regreso en taxi cuando viajen a La Serena o Antofagasta o Calama.

La Organización proveerá transporte terrestre entre el pick up point La Serena/Coquimbo y el Observatorio La Silla, el pick up point Antofagasta y el Observatorio Paranal, y pick up point Calama y APEX/Sequiton al principio y el fin de los turnos de trabajo regular para los Miembros del Personal Local que residen en las regiones donde se encuentran los Observatorios.

Si se utiliza un taxi para el transporte antes definido, tiene que ser compartido por hasta tres miembros del personal. El taxi tomará la ruta más directa posible.

El transporte de los Miembros del Personal Local al término de los turnos regulares de trabajo, no podrá ser programado para luego de dos (2) horas después del fin del turno. La Organización tendrá en debida consideración las combinaciones aéreas al momento de decidir la hora de salida de los vehículos desde los Centros de Observación.

IV 2.04 Atraso en el Transporte

En caso de un atraso en el transporte organizado por la Organización, el tiempo de trabajo perdido por tal atraso será considerado como tiempo efectivamente trabajado.

En caso de un atraso en el transporte desde el Observatorio al punto de recogida de más de cinco (5) horas, el tiempo excedente será considerado como tiempo trabajado y será sumado a la cuenta de tiempo compensatorio. La compensación deberá hacerse dentro de tres (3) meses.

¹ Se aplicará también desde la estación de bus en Santiago.

² Se aplicará también desde la estación de bus en Santiago.

La compensación máxima se limita a un día de trabajo. No es posible una compensación en dinero.

La compensación máxima se limita a un día de trabajo. No es posible una compensación en dinero.

IV 2.xx Modificación de Traslados

El Miembro del Personal Local que trabaje en alguno de los sitios de observación y que solicite con 30 días de anticipación una modificación de fecha de traslados, desde o hacia el sitio, y este cambio sea aprobado, no pagará costo alguno por la modificación.

En caso de solicitar ese cambio con una anticipación menor de 30 días y le fuese aprobado, el Miembro del Personal Local pagará exclusivamente los costos derivados de los prestadores de los servicios de transporte (por ej. costos y multas generados por la aerolínea) y no pagará costos o gastos de intermediarios (por ej. gastos generados por alguna agencia de viajes).

IV 2.05 Bono de Locomoción y Colación en los centros de trabajo de Santiago, La Serena o Antofagasta

Los Miembros del Personal Local que trabajen en Santiago, La Serena o Antofagasta recibirán un bono mensual de Colación y Locomoción de **CH\$ 170.000.-**. Este bono se reajustará conforme a la variación del IPC (Artículo II 1.02).

Los Miembros del Personal Local asignados por un mínimo del 25% de su jornada en los Centros de Trabajo de Santiago, La Serena o Antofagasta percibirán una proporción equivalente de este bono.

El pago de este bono será suspendido después de 30 días continuos de ausencia de su centro de trabajo y hasta que el Miembro del Personal Local regrese. Esta suspensión será aplicable en caso de

IV 2.05 Bono de Locomoción y Colación en los centros de trabajo de Santiago, La Serena o Antofagasta

Los Miembros del Personal Local que trabajen en Santiago, La Serena o Antofagasta recibirán un bono mensual de Colación y Locomoción de **CH\$ 200.000.-**. Este bono se reajustará conforme a la variación del IPC (Artículo II 1.02).

Los Miembros del Personal Local asignados por un mínimo del 25% de su jornada en los Centros de Trabajo de Santiago, La Serena o Antofagasta percibirán una proporción equivalente de este bono.

El pago de este bono será suspendido después de 30 días continuos de ausencia de su centro de trabajo y hasta que el Miembro del Personal Local regrese. Esta suspensión será aplicable en caso de

ausencias justificadas por licencias médicas y permisos especiales.

No será aplicable:

si la ausencia justificada por una licencia médica tiene su origen en un accidente o enfermedad laboral

durante embarazo y licencia maternal

por entrenamientos y misiones en el extranjero originalmente planificadas por menos de 3 meses.

Sección 3: Gastos de Mudanza y Bono de Instalación

IV 3.01 Gastos de Mudanza

A los Miembros del Personal Local que no residan en la zona del sitio de trabajo, se les otorgará un reembolso por Gastos de Mudanza, de acuerdo con lo previsto en RPL-IV 1.09 o en caso de una modificación contractual de su lugar de recogida, que será reembolsado por cada familia por única vez, para cubrir la mudanza del mobiliario y demás efectos personales de un lugar determinado a otro lugar determinado, dentro de los siguientes límites:

Jefe de Familia (RPL-IV 1.04)	40 m ³
Soltero	25 m ³

Los límites señalados precedentemente se incrementarán en 2 m³ por cada hijo a su cargo.

Los Miembros del Personal Local deberán presentar 3 cotizaciones de mudanza. El reembolso de los gastos no excederá del monto aprobado por la Organización ni considerará gastos adicionales relacionados con la misma.

La Organización asegurará el mobiliario y

ausencias justificadas por licencias médicas y permisos especiales.

No será aplicable:

si la ausencia justificada por una licencia médica tiene su origen en un accidente o enfermedad laboral

durante embarazo y licencia maternal

por entrenamientos y misiones en el extranjero originalmente planificadas por menos de 3 meses.

Sección 3: Gastos de Mudanza y Bono de Instalación

IV 3.01 Gastos de Mudanza

A los Miembros del Personal Local que no residan en la zona del sitio de trabajo, se les otorgará un reembolso por Gastos de Mudanza, de acuerdo con lo previsto en RPL-IV 1.09 o en caso de una modificación contractual de su lugar de recogida, que será reembolsado por cada familia por única vez, para cubrir la mudanza del mobiliario y demás efectos personales de un lugar determinado a otro lugar determinado, dentro de los siguientes límites:

Jefe de Familia (RPL-IV 1.04)	40 m ³
Soltero	25 m ³

Los límites señalados precedentemente se incrementarán en 2 m³ por cada hijo a su cargo.

Los Miembros del Personal Local deberán presentar 3 cotizaciones de mudanza. El reembolso de los gastos no excederá del monto aprobado por la Organización ni considerará gastos adicionales relacionados con la misma.

La Organización asegurará el mobiliario y

los efectos personales de los Miembros del Personal Local o reembolsará los costos necesarios del seguro, pero no aceptará otra responsabilidad.

Los gastos de mudanza serán pagados a los Miembros del Personal Local cuyo contrato no sea prorrogado o sea terminado por la Organización por motivos que no sean disciplinarios. El reembolso no excederá los gastos de mudanza al lugar anterior de residencia.

IV 3.02 Bono de Instalación

Después de que el período de prueba haya sido aprobado (RPL II-1.15) o al ser transferido a otro Centro de Trabajo, el Miembro del Personal Local a quien corresponda el reembolso de gastos de mudanza, tendrá derecho a percibir un Bono de Instalación. En caso que el Miembro del Personal local no realice una mudanza, deberá declararlo por escrito y recibirá el correspondiente bono de instalación. Sólo un Bono será pagado por familia.

El Miembro del Personal Local que renuncie durante su primer año de servicio deberá restituir este bono. Lo mismo se aplica en caso que un Miembro del Personal Local no efectúe la mudanza dentro del período mencionado en los artículos siguientes.

IV 3.03 Monto del Bono de Instalación

La situación familiar al asumir funciones al momento de ser transferido, determinará el monto según la tabla precedente. Sólo serán considerados miembros de la familia aquellos que se trasladen a vivir con el Miembro del Personal Local dentro de los 18 meses siguientes al inicio de sus servicios o traslado.

los efectos personales de los Miembros del Personal Local o reembolsará los costos necesarios del seguro, pero no aceptará otra responsabilidad.

Los gastos de mudanza serán pagados a los Miembros del Personal Local cuyo contrato no sea prorrogado o sea terminado por la Organización por motivos que no sean disciplinarios. El reembolso no excederá los gastos de mudanza al lugar anterior de residencia.

IV 3.02 Bono de Instalación

Después de que el período de prueba haya sido aprobado (RPL II-1.15) o al ser transferido a otro Centro de Trabajo, el Miembro del Personal Local a quien corresponda el reembolso de gastos de mudanza, tendrá derecho a percibir un Bono de Instalación. En caso que el Miembro del Personal local no realice una mudanza, deberá declararlo por escrito y recibirá el correspondiente bono de instalación. Sólo un Bono será pagado por familia.

El Miembro del Personal Local que renuncie durante su primer año de servicio deberá restituir este bono. Lo mismo se aplica en caso que un Miembro del Personal Local no efectúe la mudanza dentro del período mencionado en los artículos siguientes.

IV 3.03 Monto del Bono de Instalación

La situación familiar al asumir funciones al momento de ser transferido, determinará el monto según la tabla precedente. Sólo serán considerados miembros de la familia aquellos que se trasladen a vivir con el Miembro del Personal Local dentro de los 18 meses siguientes al inicio de sus servicios o traslado.

<u>Nº de Sueldos Base Mensual</u>	
No Jefe de familia	1
Jefe de familia	
sin hijos a su cargo	2
con un hijo a su cargo	2 1/2
con dos o más hijos a su cargo	3

IV 3.04 Bono de Instalación – Asumir funciones

Se pagará, al Miembro del Personal Local, la mitad del Bono de Instalación en el momento de asumir funciones o ser transferido; el saldo se pagará en el momento de la mudanza, pero no con posterioridad a 18 meses contados desde que se asumió funciones o se realizó la transferencia.

IV 3.05 Miembros de la Familia

De acuerdo al RPL IV-1.05, serán considerados como miembros de la familia del Miembro del Personal Local, el cónyuge, los hijos a su cargo hasta edad máxima de 25 años, y los hijos a su cargo que sean incapaces de mantenerse a sí mismos por motivos de salud, sin límite de edad.

IV 3.06 Bono de Reinstalación

Una vez cesado en el servicio, los Miembros del Personal Local tendrán derecho a un Bono de Reinstalación por los mismos montos indicados en el artículo IV 3.03 siempre que:

Hayan efectuado una mudanza en el momento de entrar en funciones en la Organización de acuerdo con lo dispuesto en el artículo IV 3.01 o en caso que el Miembro del Personal Local no haya hecho uso del derecho de mudanza y haya

<u>Nº de Sueldos Base Mensual</u>	
No Jefe de familia	1
Jefe de familia	
sin hijos a su cargo	2
con un hijo a su cargo	2 1/2
con dos o más hijos a su cargo	3

IV 3.04 Bono de Instalación – Asumir funciones

Se pagará, al Miembro del Personal Local, la mitad del Bono de Instalación en el momento de asumir funciones o ser transferido; el saldo se pagará en el momento de la mudanza, pero no con posterioridad a 18 meses contados desde que se asumió funciones o se realizó la transferencia.

IV 3.05 Miembros de la Familia

De acuerdo al RPL IV-1.05, serán considerados como miembros de la familia del Miembro del Personal Local, el cónyuge, los hijos a su cargo hasta edad máxima de 25 años, y los hijos a su cargo que sean incapaces de mantenerse a sí mismos por motivos de salud, sin límite de edad.

IV 3.06 Bono de Reinstalación

Una vez cesado en el servicio, los Miembros del Personal Local tendrán derecho a un Bono de Reinstalación por los mismos montos indicados en el artículo IV 3.03 siempre que:

Hayan efectuado una mudanza en el momento de entrar en funciones en la Organización de acuerdo con lo dispuesto en el artículo IV 3.01 o en caso que el Miembro del Personal Local no haya hecho uso del derecho de mudanza y haya

declarado por escrito dicha decisión.
No hayan sido despedidos por una de las razones contempladas en el RPL- II 5.02, siempre que el despido no haya sido declarado injustificado.

No hayan renunciado.

Regresen al lugar de residencia que tenían antes de entrar en funciones en la Organización, o a un lugar de no menos de 50 Km. (medidos en línea recta) desde el lugar de residencia en el momento de cesar en sus funciones en la Organización.

IV 3.07 Reembolso de Gastos en Comisión de Servicio

En caso de que un Miembro del Personal Local deba viajar en comisión de servicio dentro Chile, se le reembolsarán los gastos referentes a alimentación, alojamiento y movilización, previa presentación de comprobantes. Todos los demás gastos estarán cubiertos por un viático del 10% para cualquier lugar de Chile (Tabla viáticos aplicable por ESO) por cada período de 24 horas. El viático será pagado sólo si el lugar de la misión está distante más de 100 kilómetros del lugar de residencia y del centro de trabajo. Esta cláusula no se aplica para los viajes desde y hacia los Centros de Observación desde cualquier lugar.

IV 3.08 Comisión de Servicio en el Exterior

En caso de que un Miembro del Personal Local deba viajar en comisión de servicio fuera de Chile, recibirá un viático diario de acuerdo a las regulaciones establecidas por la Organización.

declarado por escrito dicha decisión.
No hayan sido despedidos por una de las razones contempladas en el RPL- II 5.02, siempre que el despido no haya sido declarado injustificado.

No hayan renunciado.

Regresen al lugar de residencia que tenían antes de entrar en funciones en la Organización, o a un lugar de no menos de 50 Km. (medidos en línea recta) desde el lugar de residencia en el momento de cesar en sus funciones en la Organización.

IV 3.07 Reembolso de Gastos en Comisión de Servicio

En caso de que un Miembro del Personal Local deba viajar en comisión de servicio dentro Chile, se le reembolsarán los gastos referentes a alimentación, alojamiento y movilización, previa presentación de comprobantes. Todos los demás gastos estarán cubiertos por un viático del 10% para cualquier lugar de Chile (Tabla viáticos aplicable por ESO) por cada período de 24 horas. El viático será pagado sólo si el lugar de la misión está distante más de 100 kilómetros del lugar de residencia y del centro de trabajo. Esta cláusula no se aplica para los viajes desde y hacia los Centros de Observación desde cualquier lugar.

IV 3.08 Comisión de Servicio en el Exterior

En caso de que un Miembro del Personal Local deba viajar en comisión de servicio fuera de Chile, recibirá un viático diario de acuerdo a las regulaciones establecidas por la Organización.

Los Miembros del Personal Local tendrán derecho a solicitar como anticipo el 90% del viático respectivo.

La Organización proveerá un seguro de asistencia en viaje a los Miembros del Personal Local que viajen en comisión de servicio al extranjero. La cobertura del seguro está detallada en el Anexo 2 del presente Contrato Colectivo. Esta cláusula no se aplicará a los Miembros del Personal Local en comisión en el extranjero, que ya estén cubiertos por el seguro de salud "Vanbreda".

Sección 4: Bono de Zona para la II Región

IV 4.01 Bono de Zona para la II Región

Los Miembros del Personal Local cuyo Centro de Trabajo se encuentre ubicado en Paranal o Antofagasta y con residencia contractual y efectiva en la II Región de Chile, recibirán un Bono de Zona equivalente al **22%** del sueldo base mensual. Se deberá acreditar a la Organización que se ha establecido residencia en la II Región. Si dos cónyuges son Miembros del Personal Local afectos al presente contrato, sólo recibirán un Bono de Zona que será pagado a aquel que perciba el sueldo base mensual más alto.

Sección 5: Operadores de Telescopios e Instrumentos (TIO)

IV 5.01 Horario de Trabajo

Los Operadores de Telescopios e Instrumentos (TIO) podrán trabajar en Turno Bisemanal (8/6) o Turno Bisemanal Nocturno (7/7).

Cuando estén trabajando en turnos bisemanales nocturnos, su horario diario de

Los Miembros del Personal Local tendrán derecho a solicitar como anticipo el 90% del viático respectivo.

La Organización proveerá un seguro de asistencia en viaje a los Miembros del Personal Local que viajen en comisión de servicio al extranjero. La cobertura del seguro está detallada en el Anexo 2 del presente Contrato Colectivo. Esta cláusula no se aplicará a los Miembros del Personal Local en comisión en el extranjero, que ya estén cubiertos por el seguro de salud "Vanbreda".

Sección 4: Bono de Zona para la II Región

IV 4.01 Bono de Zona para la II Región

Los Miembros del Personal Local cuyo Centro de Trabajo se encuentre ubicado en Paranal o Antofagasta y con residencia contractual y efectiva en la II Región de Chile, recibirán un Bono de Zona equivalente al **25%** del sueldo base mensual. Se deberá acreditar a la Organización que se ha establecido residencia en la II Región. Si dos cónyuges son Miembros del Personal Local afectos al presente contrato, sólo recibirán un Bono de Zona que será pagado a aquel que perciba el sueldo base mensual más alto.

Sección 5: Operadores de Telescopios e Instrumentos (TIO)

IV 5.01 Horario de Trabajo

Los Operadores de Telescopios e Instrumentos (TIO) podrán trabajar en Turno Bisemanal (8/6) o Turno Bisemanal Nocturno (7/7).

Cuando estén trabajando en turnos bisemanales nocturnos, su horario diario de

trabajo será desde el atardecer hasta el amanecer.

Durante su horario normal de trabajo en turno bisemanal nocturno, el Miembro del Personal Local deberá disponer, **dependiendo del Programa de Observación**, de 60 minutos de tiempo, durante los cuales podrá retirarse de su puesto de trabajo. Este descanso será tomado preferentemente entre las 00:00 y las 02:00 horas.

IV 5.02 Bono de Operadores de Telescopios e Instrumentos (TIO)

Los Operadores de Telescopios e Instrumentos (TIO) que estén destinados a tiempo completo a turnos nocturnos, recibirán el 30 % de su sueldo base como Bono de TIO.

Los Miembros del Personal Local destinados a menos tiempo, recibirán una proporción equivalente del Bono de TIO correspondiente al número de turnos nocturnos realizados, como se menciona en el artículo IV 5.01.

De acuerdo a los horarios vigentes, en Anexo 3 se indica el porcentaje del bono respectivo por Centro de Observación.

El porcentaje calculado tomará en consideración el tiempo de asistencia promedio, incluyendo las vacaciones anuales y el promedio por ausencias de corto tiempo.

El pago del Bono será suspendido después de 60 días de ausencia del Centro de Observación y hasta que el Miembro del Personal Local regrese. Esta suspensión será aplicable en caso de ausencias

trabajo será desde el atardecer hasta el amanecer.

Durante su horario normal de trabajo en turno bisemanal nocturno, el Miembro del Personal Local deberá disponer de 60 minutos de tiempo, durante los cuales podrá retirarse de su puesto de trabajo. Este descanso será tomado preferentemente entre las 00:00 y las 02:00 horas.

La bonificación del artículo IV 5.02 se convertirá a sueldo.

IV 5.02 Bono de Operadores de Telescopios e Instrumentos (TIO)

Los Operadores de Telescopios e Instrumentos (TIO) que estén destinados a tiempo completo a turnos nocturnos, recibirán el 30 % de su sueldo base como Bono de TIO.

Los Miembros del Personal Local destinados a menos tiempo, recibirán una proporción equivalente del Bono de TIO correspondiente al número de turnos nocturnos realizados, como se menciona en el artículo IV 5.01.

De acuerdo a los horarios vigentes, en Anexo 3 se indica el porcentaje del bono respectivo por Centro de Observación.

El porcentaje calculado tomará en consideración el tiempo de asistencia promedio, incluyendo las vacaciones anuales y el promedio por ausencias de corto tiempo.

El pago del Bono será suspendido después de 60 días de ausencia del Centro de Observación y hasta que el Miembro del Personal Local regrese. Esta suspensión

justificadas por licencias médicas y permisos especiales.

No será aplicable:

si la ausencia justificada por una licencia médica tiene su origen en un accidente o enfermedad laboral

durante el embarazo y licencia maternal

por entrenamientos y misiones en el extranjero originalmente planificadas por menos de 3 meses.

será aplicable en caso de ausencias justificadas por licencias médicas y permisos especiales.

No será aplicable:

si la ausencia justificada por una licencia médica tiene su origen en un accidente o enfermedad laboral

durante el embarazo y licencia maternal

por entrenamientos y misiones en el extranjero originalmente planificadas por menos de 3 meses.

IV 5.03 Bono de Operadores de Telescopios e Instrumentos (TIO) en La Silla [Nuevo]

Los Operadores de Telescopios e Instrumentos (TIO) recibirán el 15% de su sueldo base como bono por la por reestructuración 'La Silla 2010+'.

IV 5.04 Bono de Operadores de Telescopios e Instrumentos (TIO) en APEX [Nuevo]

Los Operadores de Telescopios e Instrumentos (TIO) recibirán el 10% de su sueldo base como bono por la operación en alta montaña, conducción de condiciones extremas y jornadas continuas sin tiempo para colación efectivamente desconectado del trabajo.

IV 5.05 Bono de Operadores de Telescopios e Instrumentos (TIO) en Paranal [Nuevo]

Los Operadores de Telescopios e Instrumentos (TIO) recibirán el 15% de su sueldo base como bono por la operación en modalidad SciOps 2.0.

Sección 6: Actividades Recreacionales, Culturales y Sociales

IV 6.01 Actividades Recreacionales, Culturales y Sociales

La Organización promoverá y destinará un presupuesto adecuado para la realización de actividades culturales, deportivas y recreacionales en los distintos establecimientos.

El Director del Observatorio designará una comisión, cuya misión será coordinar y planificar estas actividades. Asimismo, el Jefe Subrogante de Administración hará esta designación en Vitacura.

IV 6.02 Bono para Regalos de Navidad

En el mes de Diciembre de cada año, la Organización otorgará a los miembros del personal local, por cada hijo de hasta 14 años, un Bono para regalos de Navidad ascendente a CH\$ 71.500. Este Bono será reajustado de acuerdo a la variación del IPC, conforme al artículo II 1.02.

Sección 6: Actividades Recreacionales, Culturales y Sociales

IV 6.01 Actividades Recreacionales, Culturales y Sociales

La Organización promoverá y destinará un presupuesto adecuado para la realización de actividades culturales, deportivas y recreacionales en los distintos establecimientos.

El Director del Observatorio designará una comisión, cuya misión será coordinar y planificar estas actividades. Asimismo, el Jefe Subrogante de Administración hará esta designación en Vitacura.

IV 6.02 Bono para Regalos de Navidad

En el mes de Diciembre de cada año, la Organización otorgará a los miembros del personal local, por cada hijo de hasta 14 años, un Bono para regalos de Navidad ascendente a CH\$ 71.500. Este Bono será reajustado de acuerdo a la variación del IPC, conforme al artículo II 1.02.

CAPÍTULO V: Beneficios Sociales

Sección 1: Exámenes Médicos

V 1.01 Exámenes Médicos

En cada año calendario, los Miembros del Personal Local deberán realizarse un examen médico, cuyos resultados les serán dados a conocer.

Los gastos originados por este concepto serán de cargo de la Organización.

La Organización otorgará permiso especial para estos efectos, cuando sea solicitado.

Además, hasta el 30 de Noviembre de 2014, los Miembros del Personal Local podrán efectuarse voluntariamente un (1) examen médico que incluirá lo siguiente:

- Orina Completa
- Antígeno Prostático
- Mamografía
- Radiografía de Tórax (opcional)
- Test de Esfuerzo
- Examen Médico
- Cuestionario de Altura
- Hemograma
- Niveles de Creatinina
- Glicemia
- Perfil Lipídico
- Chagas

En caso que los exámenes médicos se lleven a cabo en Santiago, deberán ser hechos solamente en Clínica Alemana.

El costo de estos exámenes médicos, deberá ser financiado por el régimen de salud previsional al que se encuentre afiliado el Miembro del Personal Local

CAPÍTULO V: Beneficios Sociales

Sección 1: Exámenes Médicos

V 1.01 Exámenes Médicos

En cada año calendario, los Miembros del Personal Local deberán realizarse un examen médico, cuyos resultados les serán dados a conocer.

Los gastos originados por este concepto serán de cargo de la Organización.

La Organización otorgará permiso especial para estos efectos, cuando sea solicitado.

A solicitud del Miembro del Personal local los exámenes se realizaran en la Clínica Alemana, en Santiago, de lo contrario se realizarán en los centros médicos de la mutual mas cercana al lugar de residencia.

Los exámenes constarán al menos de,

- Orina Completa
- Antígeno Prostático
- Mamografía
- Papanicolaou
- Radiografía de Tórax (opcional)
- Test de Esfuerzo
- Examen Médico
- Cuestionario de Altura
- Hemograma
- Niveles de Creatinina
- Glicemia
- Perfil Lipídico
- Chagas

La clínica o el centro médico de la mutual emitirá un certificado de aptitud para el trabajo.

(Isapre o Fonasa). Los costos no reembolsados por las Instituciones de Salud, serán pagados por la Organización.

Si el Miembro del Personal Local se efectúa el examen médico voluntario, éste podrá reemplazar al examen médico obligatorio en el respectivo período. Por lo tanto, deberá ser planificado con la debida anticipación. Será exigido un certificado que justifique la aptitud para el trabajo.

V 1.02 Seguros

La Organización contratará a su costo los siguientes Seguros a favor de cada Miembro del Personal Local, con la siguiente cobertura:

- | | |
|-------------------------|------------------|
| 1.-Muerte Natural | 1.000 UF. |
| 2.-Muerte Accidental | 38.000 Euro. |
| 3.-Invalidez Accidental | 38.000 Euro. |

Sección 2: Subsidios de Licencia por Enfermedad

V 2.01 Permiso por Enfermedad

A los Miembros del Personal Local, se les otorgará permiso por enfermedad cuando estén impedidos de realizar sus funciones por causa de enfermedad, accidente, examen médico, tratamiento médico, o cuando las disposiciones de Salud Pública les impidan asistir a su trabajo. Además, los Miembros del Personal Local inscritos en un régimen chileno de salud previsional deberán observar las Normas y Reglamentos de esta institución, en particular por lo que respecta a la duración y a la supervisión general médica de la ausencia por enfermedad.

Los Miembros del Personal Local que se ausenten por motivos de enfermedad,

V 1.02 Seguros

La Organización contratará a su costo los siguientes Seguros a favor de cada Miembro del Personal Local, con la siguiente cobertura:

- | | |
|-------------------------|------------------|
| 1.-Muerte Natural | 4.000 UF. |
| 2.-Muerte Accidental | 38.000 Euro. |
| 3.-Invalidez Accidental | 38.000 Euro. |

Sección 2: Subsidios de Licencia por Enfermedad

V 2.01 Permiso por Enfermedad

A los Miembros del Personal Local, se les otorgará permiso por enfermedad cuando estén impedidos de realizar sus funciones por causa de enfermedad, accidente, examen médico, tratamiento médico, o cuando las disposiciones de Salud Pública les impidan asistir a su trabajo. Además, los Miembros del Personal Local inscritos en un régimen chileno de salud previsional deberán observar las Normas y Reglamentos de esta institución, en particular por lo que respecta a la duración y a la supervisión general médica de la ausencia por enfermedad.

Los Miembros del Personal Local que se

deberán informar de ello inmediatamente a su supervisor o a una persona equivalente. Por cualquier ausencia por motivos de salud de más de dos días calendarios consecutivos, los Miembros del Personal Local deberán presentar una licencia médica.

Durante el período de vacaciones anuales o el descanso compensatorio, se concederá permiso por enfermedad previa presentación de licencia médica.

Si un Miembro del Personal Local ha tenido ausencia por enfermedad de hasta dos (2) días, según se contempla en el párrafo anterior, pero la suma de dichas ausencias es igual a siete días calendarios dentro del período de vacaciones anuales, cualquier ausencia adicional por enfermedad durante el mismo período, deberá justificarse mediante licencia médica. Todo incumplimiento de esta obligación, se descontará de las vacaciones anuales o se contabilizará como permiso especial sin goce de remuneraciones si ya se han agotado las vacaciones anuales.

Sujeto a las regulaciones previamente establecidas, el Miembro del Personal Local tendrá derecho dentro de un período de 24 meses, a 180 días de licencia por enfermedad con goce total de remuneraciones, además, tendrá derecho a 180 días adicionales de licencia por enfermedad con goce de dos tercios (2/3) de la remuneración. Si la licencia continua, solo recibirá los pagos directos correspondientes a su sistema de salud previsional.

La Organización recibirá los subsidios correspondientes a cualquier régimen contemplado en la seguridad social chilena, a los que tengan derecho los Miembros del Personal Local.

ausenten por motivos de enfermedad, deberán informar de ello inmediatamente a su supervisor o a una persona equivalente. Por cualquier ausencia por motivos de salud de más de dos días calendarios consecutivos, los Miembros del Personal Local deberán presentar una licencia médica.

Durante el período de vacaciones anuales o el descanso compensatorio, se concederá permiso por enfermedad previa presentación de licencia médica.

Si un Miembro del Personal Local ha tenido ausencia por enfermedad de hasta dos (2) días, según se contempla en el párrafo anterior, pero la suma de dichas ausencias es igual a siete días calendarios dentro del período de vacaciones anuales, cualquier ausencia adicional por enfermedad durante el mismo período, deberá justificarse mediante licencia médica. Todo incumplimiento de esta obligación, se descontará de las vacaciones anuales o se contabilizará como permiso especial sin goce de remuneraciones si ya se han agotado las vacaciones anuales.

Sujeto a las regulaciones previamente establecidas, el Miembro del Personal Local tendrá derecho dentro de un período de 24 meses, a 180 días de licencia por enfermedad con goce total de remuneraciones, además, tendrá derecho a 180 días adicionales de licencia por enfermedad con goce de dos tercios (2/3) de la remuneración. Si la licencia continua, solo recibirá los pagos directos correspondientes a su sistema de salud previsional.

La Organización recibirá los subsidios correspondientes a cualquier régimen contemplado en la seguridad social chilena, a los que tengan derecho los Miembros del Personal Local.

Sección 3: Ayuda en casos de Fallecimiento

V 3.01 Bono en caso de Fallecimiento

En caso de fallecimiento de un Miembro del Personal Local, la Organización pagará a el o los beneficiario(s) designado(s), una suma equivalente a tres (3) sueldos base mensual del Miembro del Personal Local fallecido.

En caso de fallecimiento de un miembro de la familia del Miembro del Personal Local (RPL IV-1.05) o hijos de hasta 35 años de edad o padres del Miembro del Personal Local, la Organización pagará la suma de CH\$ 385.000 para contribuir con los gastos del funeral. Si dos o más Miembros del Personal Local tuvieran este derecho, le será pagado a aquel que reciba el sueldo base mensual más bajo.

Sección 4: Fondo de Bienestar

V 4.01 Fondo de Bienestar

Se ha establecido un Fondo de Bienestar (FB) de ESO para aquellos Miembros del Personal Local que se inscriban voluntariamente en él.

Su finalidad es prestar asistencia a sus socios a fin de facilitar el financiamiento de los gastos médicos, según lo previsto en el Reglamento del FB.

Sección 3: Ayuda en casos de Fallecimiento

V 3.01 Bono en caso de Fallecimiento

En caso de fallecimiento de un Miembro del Personal Local, la Organización pagará a el o los beneficiario(s) designado(s), una suma equivalente a tres (3) sueldos base mensual del Miembro del Personal Local fallecido.

En caso de fallecimiento de un miembro de la familia del Miembro del Personal Local (RPL IV-1.05) o hijos de hasta 35 años de edad o padres del Miembro del Personal Local, la Organización pagará la suma de CH\$ 385.000 para contribuir con los gastos del funeral. Si dos o más Miembros del Personal Local tuvieran este derecho, le será pagado a aquel que reciba el sueldo base mensual más bajo.

Sección 4: Fondo de Bienestar

V 4.01 Fondo de Bienestar

Se ha establecido un Fondo de Bienestar (FB) de ESO para aquellos Miembros del Personal Local que se inscriban voluntariamente en él.

Su finalidad es prestar asistencia a sus socios a fin de facilitar el financiamiento de los gastos médicos, según lo previsto en el Reglamento del FB.

V 4.02 Financiamiento del Fondo de Bienestar

El FB se financiará con aportes de sus socios y de la Organización, de acuerdo a su Reglamentación.

V 4.02 Financiamiento del Fondo de Bienestar

El FB se financiará con aportes de sus socios y de la Organización, de acuerdo a su Reglamentación.

V 4.03 Reglamento del Fondo de Bienestar

El Reglamento del FB especificará la contribución financiera de la Organización y de los miembros del FB, las condiciones en que los Miembros del Personal Local podrán inscribirse en él, los beneficios a que podrán tener derecho y las disposiciones relativas a la administración del Fondo.

V 4.03 Reglamento del Fondo de Bienestar

El Reglamento del FB especificará la contribución financiera de la Organización y de los miembros del FB, las condiciones en que los Miembros del Personal Local podrán inscribirse en él, los beneficios a que podrán tener derecho y las disposiciones relativas a la administración del Fondo.

Sección 5: Beca de Educación

V 5.01 Beca de Educación

Los Miembros del Personal Local que tengan suscrito un contrato no inferior a un año, recibirán una Beca de Educación para cada hijo considerado como carga familiar que asista regularmente a tiempo completo a un establecimiento educacional, reconocido por el Ministerio de Educación de la República de Chile o, en caso de estudios en el extranjero, por la organización competente.

Esta beca será pagada desde el primer día del mes en que el menor cumpla los tres (3) años de edad y, salvo en caso de los hijos minusválidos, se suspenderá al final del año académico en el que el hijo cumpla 25 años de edad.

Sección 5: Beca de Educación

V 5.01 Beca de Educación

Los Miembros del Personal Local que tengan suscrito un contrato no inferior a un año, recibirán una Beca de Educación para cada hijo considerado como carga familiar que asista regularmente a tiempo completo a un establecimiento educacional, reconocido por el Ministerio de Educación de la República de Chile o, en caso de estudios en el extranjero, por la organización competente.

Esta beca será pagada desde el primer día del mes en que el menor cumpla los tres (3) años de edad y, salvo en caso de los hijos minusválidos, se suspenderá al final del año académico en el que el hijo cumpla 25 años de edad.

V 5.02 Montos y Reembolsos

El monto se determinará de la siguiente manera:

1. Para cada hijo que asista a un establecimiento pre-básico durante el año académico:

El 75% de la matrícula, cuotas de escolaridad, costo de transporte y media pensión, hasta un máximo de CH\$ 1.703.000 anuales.

Si el Ministerio de Educación de la República de Chile, reconociere a la educación preescolar/kinder como obligatoria o como parte de la educación primaria, los montos indicados en el N°2 de este artículo, serán aplicados dependiendo de las edades reconocidas.

2. Para cada hijo que asista a un establecimiento de nivel básico, medio, universitario o a un establecimiento técnico superior durante el año académico:

El 75% de la matrícula, cuotas de escolaridad, alimentación, costos de transporte (solo aplicable a nivel básico y medio), pensión*, hasta un máximo de CH\$ 4.000.000 anuales.

3. Para cada hijo de un Miembro femenino del Personal Local que tenga jornada completa y que asista a un Jardín Infantil o Sala Cuna autorizada por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), se reembolsará una beca del 100% de las mensualidades. Esta beca será pagada desde el primer día del mes en que el Miembro femenino del Personal Local se reintegre a sus

V 5.02 Montos y Reembolsos

El monto se determinará de la siguiente manera:

1. Para cada hijo que asista a un establecimiento pre-básico durante el año académico:

El 75% de la matrícula, cuotas de escolaridad, costo de transporte y media pensión, hasta un máximo de CH\$ 1.703.000 anuales.

Si el Ministerio de Educación de la República de Chile, reconociere a la educación preescolar/kinder como obligatoria o como parte de la educación primaria, los montos indicados en el N°2 de este artículo, serán aplicados dependiendo de las edades reconocidas.

2. Para cada hijo que asista a un establecimiento de nivel básico, medio, universitario o a un establecimiento técnico superior durante el año académico:

El 75% de la matrícula, cuotas de escolaridad, alimentación, costos de transporte (solo aplicable a nivel básico y medio), pensión*, hasta un máximo de CH\$ 4.000.000 anuales.

3. Para cada hijo de un Miembro femenino del Personal Local que tenga jornada completa y que asista a un Jardín Infantil o Sala Cuna autorizada por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), se reembolsará una beca del 100% de las mensualidades. Esta beca será pagada desde el primer día del mes en que el Miembro femenino del Personal Local se reintegre a sus

labores después del descanso post-natal. Este beneficio cesará al término del mes en que el hijo cumpla tres (3) años de edad. No serán reembolsados costos adicionales.

labores después del descanso post-natal. Este beneficio cesará al término del mes en que el hijo cumpla tres (3) años de edad. No serán reembolsados costos adicionales.

4. **Para cada hijo que asista a un establecimiento de nivel básico, medio, universitario o a un establecimiento técnico superior durante el año académico:**

El 75% de los textos escolares, hasta un máximo de CH\$ 300.000 anuales.

Si debido a la muerte de su cónyuge, el Miembro del Personal Local **masculino** debe hacerse cargo del cuidado de su hijo, tendrá derecho al otorgamiento de esta beca en las condiciones señaladas.

Si debido a la muerte de su cónyuge, el Miembro del Personal Local debe hacerse cargo del cuidado de su hijo, tendrá derecho al otorgamiento de esta beca en las condiciones señaladas.

Estos montos se reajustarán de acuerdo al porcentaje de variación del IPC (Artículo II 1.02).

Estos montos se reajustarán de acuerdo al porcentaje de variación del IPC (Artículo II 1.02).

*Pensión implica sólo el monto del arriendo. Los recibos correspondientes deberán ser entregados.

*Pensión implica sólo el monto del arriendo. Los recibos correspondientes deberán ser entregados.

V 5.03 Solicitudes de Reembolso

V 5.03 Solicitudes de Reembolso

Los comprobantes de gastos respectivos serán agrupados de modo tal que el Miembro del Personal Local no presente más de tres (3) solicitudes de reembolso por año.

Los comprobantes de gastos respectivos serán agrupados de modo tal que el Miembro del Personal Local no presente más de tres (3) solicitudes de reembolso por año.

V 5.04 Reducción de Límites Máximos y Coberturas.

V 5.04 Reducción de Límites Máximos y Coberturas

Los límites máximos de los montos de la Beca de Educación se reducirán por prorateo temporal si:

Los límites máximos de los montos de la Beca de Educación se reducirán por prorateo temporal si:

- 1 el hijo no asiste al establecimiento educacional durante la totalidad del

- 3 el hijo no asiste al establecimiento educacional durante la totalidad del

año académico.

- 2 el contrato del Miembro del Personal Local no cubre la totalidad del año académico por razones distintas del fallecimiento.

En caso de fallecimiento del Miembro del Personal Local, el derecho a la Beca de Educación continuará hasta el término del año académico en curso.

Si dicho fallecimiento impide que el hijo asista al establecimiento en el que ha sido inscrito, todo importe pagadero será considerado matrícula y cuotas escolares.

V 5.05 Hijos Minusválidos

No obstante cualquier disposición en contrario, los gastos relacionados con la formación de hijos minusválidos - declarado como tal por una autoridad competente y reconocida por el Estado chileno - en un establecimiento en Chile, se reembolsarán de la siguiente forma, previa deducción de toda ayuda recibida con cargo o de algún régimen de seguridad social nacional:

- a) Reembolso del 100%, sin límite máximo, de los gastos incurridos para la formación o el aprendizaje del hijo o para internarlo de forma permanente o temporal en una institución especializada (incluyendo colonias de vacaciones, guarderías e instalaciones recreativas organizadas específicamente para hijos minusválidos).
- b) Reembolso del 100%, sin límite máximo, del costo de la pensión completa o media pensión en uno de los establecimientos antes citados, sin restricción alguna en lo referente a la distancia del domicilio de los padres.
- c) Si dicho establecimiento se encuentra a una distancia de más de 40

año académico.

- 4 el contrato del Miembro del Personal Local no cubre la totalidad del año académico por razones distintas del fallecimiento.

En caso de fallecimiento del Miembro del Personal Local, el derecho a la Beca de Educación continuará hasta el término del año académico en curso.

Si dicho fallecimiento impide que el hijo asista al establecimiento en el que ha sido inscrito, todo importe pagadero será considerado matrícula y cuotas escolares.

V 5.05 Hijos Minusválidos

No obstante cualquier disposición en contrario, los gastos relacionados con la formación de hijos minusválidos - declarado como tal por una autoridad competente y reconocida por el Estado chileno - en un establecimiento en Chile, se reembolsarán de la siguiente forma, previa deducción de toda ayuda recibida con cargo o de algún régimen de seguridad social nacional:

- a) Reembolso del 100%, sin límite máximo, de los gastos incurridos para la formación o el aprendizaje del hijo o para internarlo de forma permanente o temporal en una institución especializada (incluyendo colonias de vacaciones, guarderías e instalaciones recreativas organizadas específicamente para hijos minusválidos).
- b) Reembolso del 100%, sin límite máximo, del costo de la pensión completa o media pensión en uno de los establecimientos antes citados, sin restricción alguna en lo referente a la distancia del domicilio de los padres.
- c) Si dicho establecimiento se encuentra a una distancia de más de 40

kms. del domicilio de los padres, reembolso de los gastos de viaje para el hijo y un acompañante, cuatro veces por año.

d) Reembolso del 100%, sin límite máximo, de los gastos diarios de transporte con el fin de recibir formación, ocupación o tratamiento como paciente externo, dentro de un radio de 40 kms.

Sección 6: Contribución voluntaria al esquema de pensión Chilena (AFP)

V 6.01 Derecho

Los Miembros del Personal Local con contrato indefinido recibirán una contribución voluntaria mensual al sistema chileno de pensiones (AFP) sólo en el caso que el Miembro del Personal Local contribuya o esté ya contribuyendo mensualmente a dicho esquema con a lo menos 50% de una (1) UF (Unidad de Fomento). Para los miembros del personal local a quienes en el futuro les sea asignado un contrato indefinido, la contribución se pagará desde el primer día del mes de su contrato indefinido.

V 6.02 Contribución Voluntaria

La cantidad se determinará como sigue:

1. Cada miembro del personal local recibirá una contribución mensual pagada por ESO, de una (1) UF. El monto será directamente enterado en conjunto con la contribución normal del personal local al sistema chileno de pensiones (AFP).

2. Si el Gobierno de Chile en el futuro obligara a ESO a contribuir al sistema de AFP, el aporte voluntario será deducible de la cantidad antes mencionada

kms. del domicilio de los padres, reembolso de los gastos de viaje para el hijo y un acompañante, cuatro veces por año.

d) Reembolso del 100%, sin límite máximo, de los gastos diarios de transporte con el fin de recibir formación, ocupación o tratamiento como paciente externo, dentro de un radio de 40 kms.

Sección 6: Contribución voluntaria al esquema de pensión Chilena (AFP)

V 6.01 Derecho

Los Miembros del Personal Local con contrato indefinido recibirán una contribución voluntaria mensual al sistema chileno de pensiones (AFP) sólo en el caso que el Miembro del Personal Local contribuya o esté ya contribuyendo mensualmente a dicho esquema con a lo menos 50% de una (1) UF (Unidad de Fomento). Para los miembros del personal local a quienes en el futuro les sea asignado un contrato indefinido, la contribución se pagará desde el primer día del mes de su contrato indefinido.

V 6.02 Contribución Voluntaria

La cantidad se determinará como sigue:

1. Cada miembro del personal local recibirá una contribución mensual pagada por ESO, de una (1) UF. El monto será directamente enterado en conjunto con la contribución normal del personal local al sistema chileno de pensiones (AFP).

2. Si el Gobierno de Chile en el futuro obligara a ESO a contribuir al sistema de AFP, el aporte voluntario será deducible de la cantidad antes mencionada

CAPÍTULO VI: Condiciones Transitorias

VI 1.01 Apoyo a la Comisión Negociadora (RPL-II 2.14)

Los gastos de transporte, alimentación y estadía en que incurran los integrantes de la Comisión Negociadora (no aplicable para los asesores RPL-VII 2.16) durante las etapas de negociación serán de cargo de la Organización.

El tiempo utilizado será considerado como tiempo de trabajo normal sin horas extraordinarias.

VI 1.02 Evaluación del lugar de trabajo por la Comisión Nacional Ergonómica de Trabajo Pesado

La Organización respaldará las solicitudes presentadas a la Comisión Nacional de Ergonomía para conseguir la calificación de trabajo pesado para posiciones específicas de acuerdo con la Ley N° 19.404. La Organización otorgará el apoyo administrativo correspondiente que podría ser necesario en los procesos de aplicación respectiva.

VI 1.03 Pago adicional relativo a la indemnización especial

En aplicación del Artículo II 3.04, la indemnización especial por año completo de servicio será de 65% de un sueldo base mensual para el año **2012** y **2013** y será pagada en Diciembre del **2012** y Diciembre **2013**.

Le será aplicable todo otro inciso de los artículos II 3.04 y II 3.05

CAPÍTULO VI: Condiciones Transitorias

VI 1.01 Apoyo a la Comisión Negociadora (RPL-II 2.14)

Los gastos de transporte, alimentación y estadía en que incurran los integrantes de la Comisión Negociadora (no aplicable para los asesores RPL-VII 2.16) durante las etapas de negociación serán de cargo de la Organización.

El tiempo utilizado será considerado como tiempo de trabajo normal sin horas extraordinarias.

VI 1.02 Evaluación del lugar de trabajo por la Comisión Nacional Ergonómica de Trabajo Pesado

La Organización respaldará las solicitudes presentadas a la Comisión Nacional de Ergonomía para conseguir la calificación de trabajo pesado para posiciones específicas de acuerdo con la Ley N° 19.404. La Organización otorgará el apoyo administrativo correspondiente que podría ser necesario en los procesos de aplicación respectiva.

VI 1.03 Pago adicional relativo a la indemnización especial

En aplicación del Artículo II 3.04, la indemnización especial por año completo de servicio será de 65% de un sueldo base mensual para el año **2014** y **2015** y será pagada en Diciembre del **2014** y Diciembre **2015**.

Le será aplicable todo otro inciso de los artículos II 3.04 y II 3.05

VI 1.04 Beneficios para personal Sindicalizado

Los beneficios obtenidos en la Negociación Colectiva solo pueden ser aplicados a personal que no está en la nómina de la Negociación Colectiva después de seis meses después de haber entrado en vigencia el nuevo contrato colectivo.

VI 1.05 Extensión de beneficios personal no sindicalizado

Una vez transcurrido el plazo indicado en el artículo VI 1.04, los trabajadores a quienes el empleador les hiciera extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deben aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un 75% del valor de la cuota ordinaria sindical durante toda la vigencia del contrato..

CAPÍTULO VII: Condiciones de Seguridad, Ergonometría y Emergencias

VII 1.01 Traslados en casos de emergencia

La Organización tendrá un convenio con empresa especialista para traslado de emergencia a centro asistencial. El servicio debe contar con médico durante el mismo traslado. En el caso de los sitios de observación el traslado será por vía aérea.

CAPÍTULO VIII: Sobre el Sindicato, la Directiva y Delegados

VIII 1.01: Carga laboral de los Dirigentes

Los Dirigentes Sindicales (Presidente, Secretario y Tesorero) reducirán su carga laboral a un 50%.

VIII 1.02: Visitas de los dirigentes a los otros sitios

Las visitas de los Dirigentes a los otros sitios por motivos sindicales serán considerados como días trabajados.

VIII 1.03: Delegados

Cada sitio donde no haya dirigente elegirá un delegado. El delegado tendrá fuero y dispondrá de un día al mes para actividades sindicales.

Director General de ESO

Tim de Zeeuw

La Comisión Negociadora de los
Sindicatos:

Nicolas Slusarenko

Paulina Jirón

Cesar Cardenas

Agustin Macchino

Leonardo Gonzalez

Fecha: **29** de Noviembre de **2012**

Director General de ESO

Tim de Zeeuw

La Comisión Negociadora de los
Sindicatos:

Nicolas Slusarenko

Fernando Salgado

Alex Correa

Karla Aubel

Leonardo Gonzalez

Fecha: **28** de Noviembre de **2014**