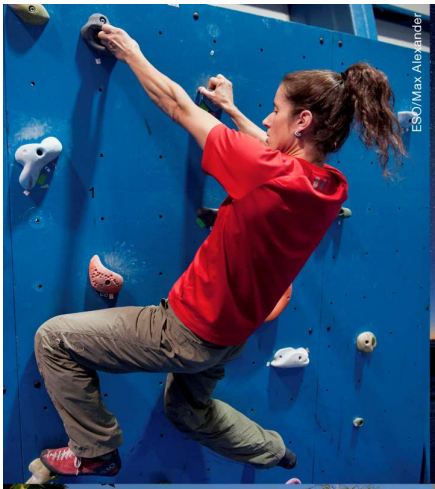
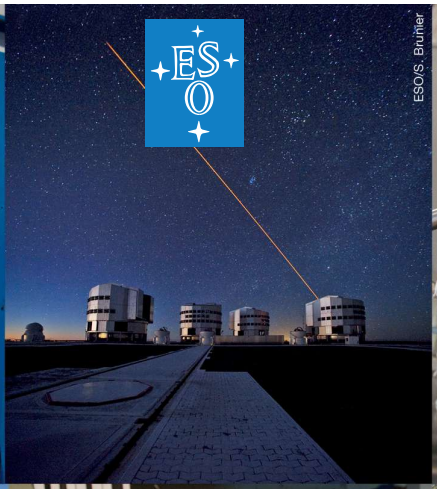

ESO/Max Alexander


ESO/S. Brünier

ESO/Max Alexander

ESO & ALMA (ESO/NAOJ/NRAO)

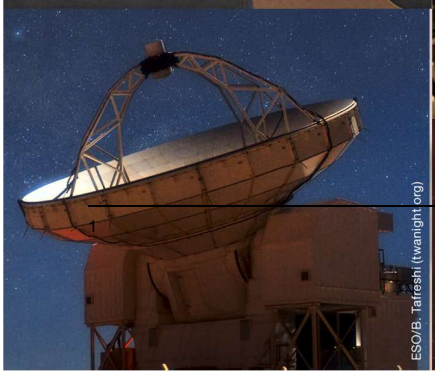
ESO/Max Alexander

Condiciones de Empleo para Miembros del Personal Local

Actualizado 20 de marzo de 2025

ESO/José Francisco Salgado (josefrancisco.org)

ESO/Max Alexander


ESO/B. Tafreshi (twanight.org)

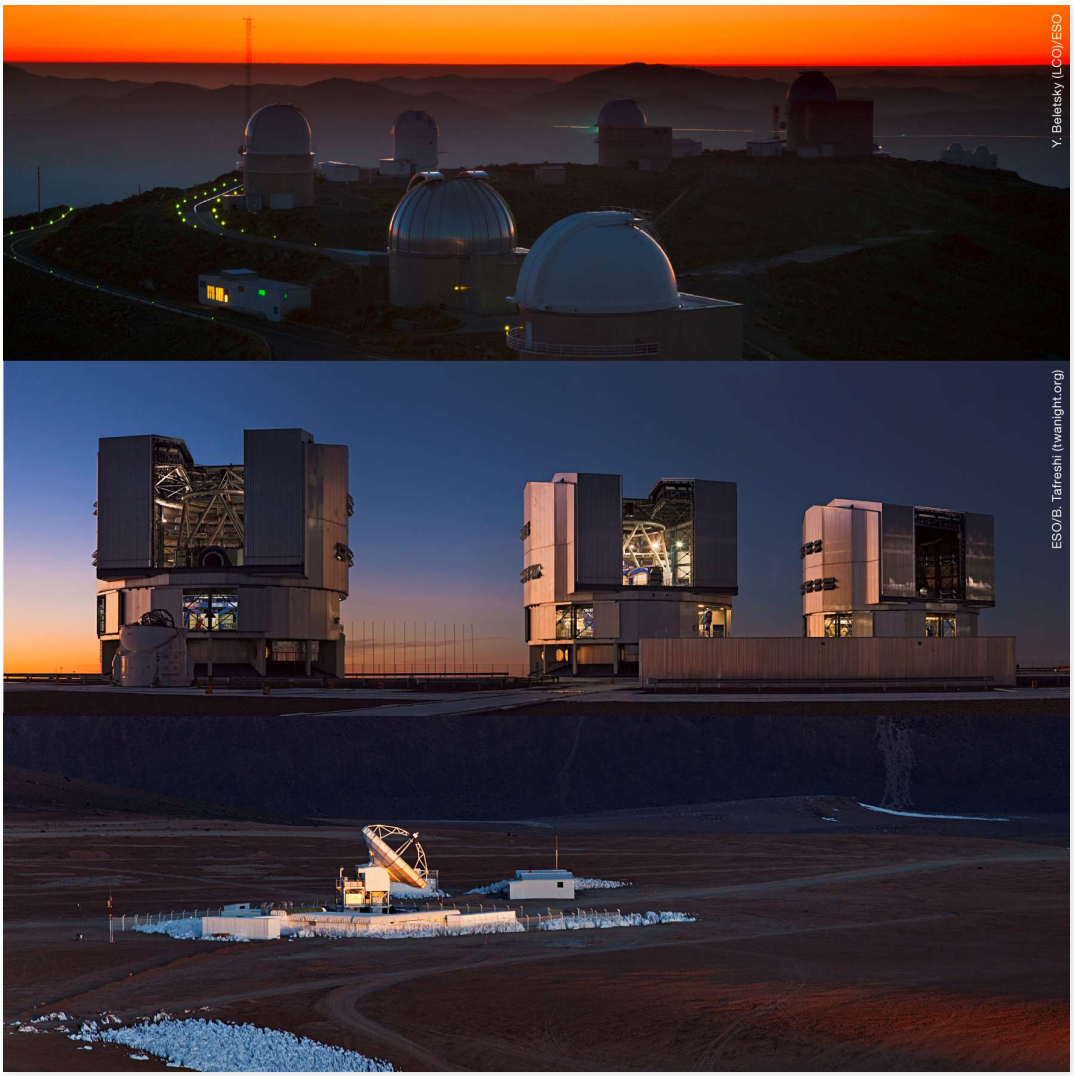
ESO/Max Alexander

ESO

Condiciones de Empleo para Miembros del Personal Local

La Organización Europea para la Investigación Astronómica en el Hemisferio Austral (ESO), es la principal organización astronómica intergubernamental de Europa, y el observatorio astronómico más productivo del mundo. ESO opera tres sitios únicos, a nivel mundial, en el Desierto de Atacama, en Chile: La Silla, Paranal y Chajnantor. La Sede central de ESO se encuentra en Garching, cerca de Munich, Alemania y sus oficinas principales en Chile están situadas en Vitacura, Santiago.

Además de una estimulante oportunidad laboral, ESO ofrece un amplio paquete de beneficios, una remuneración competitiva y la oportunidad de trabajar en un ambiente multicultural, utilizando tecnologías de vanguardia, trabajando con colegas interesantes y notables.



Angulo superior al inferior: Observatorio La Silla | Very Large Telescope (VLT). | Telescopio Atacama Pathfinder Experiment (APEX).

A . Condiciones Generales

1. Marco legal

ESO es una Organización Internacional, reconocida como tal por el Estado de Chile. Las relaciones laborales entre ESO y sus funcionarios se rigen por el Reglamento para el Personal Local en Chile (RPL) y por el Contrato Colectivo (CC). El Contrato Colectivo se negocia mediante un proceso de negociación colectiva, en el cual la Organización y los representantes del Personal Local negocian las condiciones de trabajo y el paquete de remuneraciones, durante un periodo definido.

2. Duración de los contratos

El primer nombramiento consiste en un contrato por un plazo fijo, no superior a dos años. Dicho plazo incluye un período de prueba inicial de seis meses. Al término del contrato de plazo fijo, ESO podrá ofrecer un contrato de duración indefinida, si así se requiere y resultara necesario.

3. Sueldo base

Los sueldos se establecen de acuerdo a una tabla salarial interna, que se expresa en grados y steps (escalones), dentro de la cual el grado inicial dependerá de la clasificación del puesto a desempeñar, como también de la capacidad y experiencia del candidato. Dicha tabla salarial se reajusta de acuerdo a las condiciones estipuladas en el Contrato Colectivo.

El grado y step se revisan anualmente y, dependiendo de una evaluación de desempeño, el Miembro del Personal Local podrá recibir un aumento, el cual se hará efectivo en enero de cada año.

Grados	Sueldo base (CLP, 1 Marzo 2025)		
A1	709,747	-	1,400,481
A2	935,722	-	1,803,672
A3	1,209,869	-	2,274,699
A4	1,533,357	-	2,775,595
A5	1,945,679	-	3,626,376
B1	2,536,090	-	4,772,095
B2	3,245,234	-	6,002,555
B3	4,079,667	-	7,286,541
C1	5,003,050	-	8,162,909
C2	6,319,408	-	9,918,758
C3	7,982,116	–	13,023,536

4. Compensación

Horas extraordinarias:

Los funcionarios dentro de los Grados A y B reciben una compensación en dinero, o tiempo de descanso, equivalentes al 150% del valor de la hora salarial básica, por cada hora extraordinaria trabajada de lunes a sábado. Las horas extraordinarias trabajadas durante días festivos, o domingos, reciben una compensación adicional de 75%.

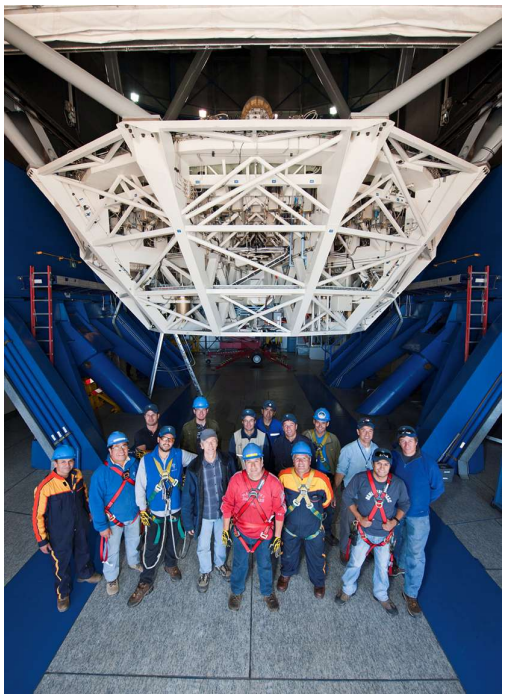
Días festivos *en turno,* o durante periodos de descanso:

Las horas trabajadas entre las 00:00 y 24:00hrs, durante un turno en días festivos oficiales, reciben una compensación de 175%. Los días festivos oficiales que recaigan en un período de descanso serán compensados con 40/7 horas en caso de turnos 7 x 7, y con 32/6 horas en caso de turnos 8 x 6.

Trabajo debido a emergencias:

Las horas extraordinarias trabajadas debido a una emergencia que se genere fuera del horario normal, antes de las 24:00hrs., son compensadas a una tasa de 150%.

El trabajo realizado entre las 0:00hrs. y 2 horas previas al horario de trabajo regular, será compensado a una tasa de 200%. Si se trabajan más de dos horas, se otorgará una compensación adicional de 1:1 en tiempo de descanso.



Fotografía grupal de ingenieros y staff de mantención en el VLT.

TCO-TST-OSS-VLTI Manager- COE:

Los cargos correspondientes a Telescope Coordinator (TCO), Telescope Start-up (TST), Operation Software Support (OSS), VLTI Manager y Chief Operations Engineer (COE), reciben una compensación en dinero, por cada noche en servicio.

Servicio de Llamada:

Los Miembros del Personal Local que deban estar disponibles, o pendientes de llamadas para trabajar fuera de su horario normal, ya sea dentro o fuera de su Centro de Trabajo, serán compensados con un pago de 12.5% a 20% del valor de la hora salarial básica. Dentro del Centro de Trabajo la compensación será un 6.25% del valor de la hora salarial.

Brigada de Incendios de Paranal.

Bomberos/Brigadistas de Rescate:

Los Miembros del Personal Local designados para estas funciones, reciben una compensación monetaria anual, por la responsabilidad adicional y el tiempo que dichas actividades conllevan.

Coordinador de Emergencias:

Los Miembros del Personal Local designados como Coordinadores de Emergencia en los observatorios, en ausencia del Ingeniero de Seguridad, durante fines de semana o permisos, recibirán una compensación equivalente a las condiciones que se aplican al servicio de llamada.

5. Sistema de *Turnos*

La jornada de trabajo semanal básica comprende 40 horas. Según su cargo, los Miembros del Personal Local deben trabajar en los siguientes turnos:

8 x 6 ocho días de trabajo seguidos por seis días de descanso
7 x 7 siete noches de trabajo, seguidas por siete días de descanso
5 x 2 cinco días de trabajo seguidos por dos días de descanso (generalmente lunes a viernes).

Los Miembros del Personal Local que trabajan en Santiago–Vitacura gozan de un horario flexible. Este régimen brinda la oportunidad de acomodar el tiempo de manera flexible, cumpliendo un horario de trabajo básico en el puesto (10-16hrs). Los funcionarios pueden variar sus horas de llegada, descanso y salida, diariamente.

6. Programa de protección

Examen médico:

Todos los Miembros del Personal Local deben someterse a un examen médico anual, por cada año calendario. Los costos son por cuenta de ESO.

En forma adicional, durante el periodo previo al 31 de octubre de 2025, los Miembros del Personal Local se podrán someter voluntariamente a dos chequeos médicos definido, en la Clínica Alemana (Santiago). Los costos que no sean reembolsados por las Instituciones de Salud (ISAPRE/FONASA) serán por cuenta de ESO.

Técnico electrónico trabajando en el UTH.

Ropa de trabajo:

Los Miembros del Personal Local asignados a un observatorio recibirán vestimenta y calzado de trabajo adecuados, según recomendaciones de la Comisión de Seguridad.

7. Derecho a vacaciones y permisos

Vacaciones anuales:

Los Miembros del Personal Local tienen derecho a 2.5 días hábiles de vacaciones por mes de servicio (30 días hábiles por año), en cada año vacacional. Un día de vacaciones corresponde a 8 horas.

Hasta 30 días podrán ser traspasados al siguiente periodo vacacional.

Permisos especiales:

Se podrán otorgar permisos especiales remunerados, en los siguientes eventos (expresados en días de trabajo de 8 horas):

Asunto	Días
Enfermedad grave de familiar cercano	= 10
Enfermedad grave de hijo dependiente (LSM solter@s o separad@s)	= 5 adicionales
Matrimonio o unión civil del LSM	= 5
Nacimiento de hijo del LSM	= 10
Adopción de hijo del LSM	= 20
Fallecimiento de cónyuge, o hijos	= 7
Fallecimiento padres o hermanos, o hijo en gestación	= 4
Fallecimiento padres del cónyuge o conviviente civil	= 2
Propósitos administrativos (solo en Observatorio 5 x 2)	= 3 por año

8. Subsidio de instalación

Dicho subsidio se pagará en caso que ESO requiera que un Miembro del Personal Local cambie su lugar de residencia, para trasladarse a uno de los sitios definidos como puntos de recogida.

Se pagará un subsidio de re-instalación, al término de contrato del Miembro del Personal Local a quien se le haya solicitado cambiar su lugar de residencia hacia uno de los sitios definidos como puntos de recogida.

9. Anticipos de indemnización

En casos debidamente justificados, se podrá otorgar a un Miembro del Personal Local, con contrato indefinido, un anticipo de hasta 50% de la indemnización acumulada, de acuerdo a los años de servicio prestados.

10. Indemnización especial

En diciembre de cada año, luego de un año completo de servicio, se otorga un pago anual equivalente al 55% del sueldo base, más el siguiente incremento:

- 15% para 2024
- 15% para 2025
- 15% para 2026

Adicionalmente, el LSM recibirá en febrero de cada año (que puede ser solicitado a pago en otros meses), CLP 1,624,000 (al 1 de enero de 2025).

B. Bonos Específicos

1. Bono de Montaña

Los Miembros del Personal Local que trabajan en los observatorios perciben un pago adicional, según el sistema de turno trabajado (expresado como un porcentaje del sueldo base):

8 x 6 o 7 x 7	= 15%
5 x 2	= 20%
Ocasionalmente	= 1.0% por día (Staff en Vitacura)

Vista Aérea del Observatorio Paranal.

2. Bono de Zona

Los Miembros del Personal Local cuyo centro de trabajo se encuentre en Paranal, y que residan en la II Región, reciben un bono equivalente al 22% de su sueldo base.

3. Bono de TIO

Los Operadores de Telescopios e Instrumentos (TIO) que estén destinados a tiempo completo a Turno Bisemanal 7/7, recibirán el 35 % de su sueldo base como Bono de TIO. Este porcentaje de 35% corresponde a la suma de un bono de trabajo nocturno y una compensación por la jornada diaria extendida.

4. Bono de locomoción y almuerzo

Este bono especial se otorga a los Miembros del Personal Local cuyo centro de trabajo se encuentra en Santiago, La Serena o Antofagasta.

5. Bono para regalos de Navidad

En diciembre de cada año, los Miembros del Personal Local reciben un monto anual en dinero, por cada hijo de hasta 14 años de edad.

6. Término de contrato

Por servicios prestados por un periodo de hasta dos años, se pagará una indemnización equivalente a medio sueldo base mensual por año.

Por más de dos años de servicio, se pagará una indemnización equivalente a un sueldo base mensual por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un máximo de 18 meses.

En caso de renuncia luego de 10 años de servicio o luego de cumplidos los 60 años de edad, la indemnización indicada en el párrafo anterior será calculada en base a un mes de remuneración mensual, por un máximo de 18 meses,

7. Bono de Gran Altura

Debido al trabajo que deben realizar a gran altura, los Miembros del Personal Local cuyo centro de trabajo se encuentre en Séquitor/APEX, perciben un bono equivalente al 12% de su sueldo base mensual.

C. Compromiso Social

1. Seguros

Los Miembros del Personal Local cuentan con un seguro que cubre muerte natural (2,500 UF — Unidad de Fomento), muerte accidental e invalidez (€80,000 equivalentes a UF 2,500).

2. Apoyo en caso de fallecimiento

En caso de fallecimiento de un Miembro del Personal Local, se pagará a sus beneficiarios una suma total equivalente a tres sueldos base mensuales. En caso de fallecimiento del cónyuge, hijos (de hasta 35 años de edad) o padres del LSM, se pagará una suma fija establecida.

3. Anticipo de Remuneraciones

El Director General podrá aprobar un anticipo de remuneraciones que no exceda 3 sueldos base mensuales, que se reembolsarán en un máximo de 36 cuotas.

4. Trabajo durante Navidad/Año Nuevo

Los Miembros del Personal Local que deban estar presentes en un observatorio por motivos de trabajo, durante Navidad o Año Nuevo, podrán invitar a los miembros de su familia (cónyuge, pareja e hijos dependientes) o dos personas si no hay hijos dependientes, al Observatorio por hasta dos noches. Los costos de transporte (pasaje en bus premium/*salón-cama*), como de alojamiento y comidas será por cuenta de ESO.

5. Permiso maternal

- El personal local femenino tiene derecho a un permiso parental de 12 semanas a tiempo completo, con posterioridad a su permiso maternal, durante el cual recibirán un subsidio de su seguro médico y de la ESO hasta completar el 100% de su remuneración.
- El personal local femenino que haga uso del derecho establecido en el RPL – II 3.17 puede elegir compensar su derecho a cuatro meses de ausencia, al 75% de pago dentro de un periodo de dos años.
- El personal local femenino asignado a un observatorio tiene la posibilidad de tomar 8 horas o 5 horas por cada turno trabajado de 8 x 6 o 5 x 2 respectivamente, para el cuidado de sus hijos. Dicho derecho cesará cuando el niño cumpla dos años de edad.
- Alternativamente, el LSM femenino podrá escoger compensar con un total de 4 meses de permiso con goce del 75% del sueldo (remuneración completa), dentro de este periodo de 2 años.
- Se podrá otorgar permiso sin goce de sueldo a los Miembros del Personal Local, para el cuidado de sus hijos recién nacidos o adoptados, hasta que cumplan los dos años de edad. Durante este permiso, a solicitud del LSM, recibirá un pago adelantado de hasta un 50% del sueldo base mensual, el cual será reembolsado por el LSM a partir de su regreso y en un periodo equivalente al doble del periodo sin goce de sueldo.
- Según las necesidades operacionales, se podrá autorizar a los Miembros del Personal Local a trabajar a tiempo parcial (por ejemplo, 50% o 75%). Los bonos, subsidios e indemnizaciones serán ajustados en consecuencia.

6. Becas de educación

Por cada hijo dependiente, de 6 meses a 25 años de edad, que asista por tiempo completo a un establecimiento educacional reconocido por el Ministerio de Educación de Chile, se otorgará una beca de educación, que se pagará de la siguiente manera (la restricción de edad no aplica para hijos minusválidos):

- 75% de la matrícula, cuota de incorporación, escolaridad, alimentación, transporte y pensión (incluyendo pre-universitario y estudios de posgrado), hasta un máximo de CLP 10,500,000 por año (al 01.01.25). La suma de topes individuales será considerada al momento del reembolso para LSM con más de un hijo.
- LSM recibirá un monto de CLP 263,900 por hijo(a) por año, para costos de textos escolares.
- El personal local femenino, con hijo(s) de hasta tres años de edad, que asistan en jornada completa a un Jardín Infantil o Sala Cuna, tendrá un reembolso del 100% de las cuotas mensuales.
- En caso de hijos minusválidos (reconocidos debidamente como tales), los gastos incurridos por aprendizaje, pensión completa o media pensión y transporte, serán reembolsados en un 100%, sin tope.

7. Fondo de Bienestar

Se financia con aportes conjuntos de los Miembros del Personal Local (30%) y la Organización (70%). El propósito del Fondo de Bienestar es brindar apoyo al financiamiento de los gastos médicos de los miembros que se inscriban de manera voluntaria, de acuerdo a su reglamento.

8. Contribución al Seguro de Cesantía

Los Miembros del Personal Local tienen derecho a un seguro de cesantía, financiado mediante aportes conjuntos de ESO y los funcionarios. El seguro entra en vigencia inmediata, luego del término de un contrato.

9. Fondo de Pensión

Los Miembros del Personal Local con contrato no inferior a un año reciben de parte de la organización una contribución voluntaria mensual (depósito convenido) en su cuenta de capitalización individual en la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), sujeto a la condición de que el Miembro del Personal Local realice un aporte voluntario en su fondo de pensiones. La contribución adicional se transfiere directamente al fondo de pensiones (AFP). A Noviembre de 2024, la contribución adicional voluntaria a pagar por ESO asciende a 7 UF si el aporte voluntario del Miembro del personal Local es de 0.5 UF. Este aporte adicional se incrementa por tramos, según se desribe en la tabla a continuación, con un máximo de 11 UF mensuales.

Aporte voluntario Trabajador	Contribución voluntaria ESO
0 UF	0 UF
0.5 UF	7 UF
1.5 UF	8.5 UF
2.5 UF	9.5 UF
3.5 UF	11 UF

10. Sistema de Seguros de Salud

Los Miembros del Personal Local y su familia dependiente están cubiertos por el sistema de seguros de salud chileno, ya sea FONASA o ISAPRE. Los aportes mensuales, equivalentes a un mínimo del 7% del sueldo, son pagados por el Miembro del Personal Local.

Información de Contacto:

ESO
Human Resources
Av. Alonso de Córdova 3107, Vitacura
Santiago, Chile
Phone: +56 2 24633000